



Ingersoll Rand

Código De Conducta



Los compresores de Ingersoll Rand hacen funcionar herramientas neumáticas y otros equipos en centros de servicios para automoción.

Contenido

1	Mensaje de nuestro director general.....	4
	Nuestro objetivo y nuestros valores	5
2	Hacemos lo correcto	6
	- Presentación del Código	
	- Prácticas empresariales éticas	
	- Selección de terceros y proveedores	
	- Conflictos de intereses	
	- Oportunidades corporativas	
	- Fraude	
	- Actividades de ocio y comidas empresariales	
	- Regalos	
	- Blanqueo de capitales	
	- Información pública y registros empresariales precisos y completos	
	- Protección del dinero de la empresa	
	- Robo o uso indebido de propiedades de la empresa	
	- Consultas oficiales, legales y de medios de comunicación	
3	Cumplimos la ley	16
	- Cumplimiento de leyes, normativas y regulaciones	
	- Regulaciones del comercio internacional	
	- Competencia leal	
	- Antisoborno y anticorrupción	
	- Hacer negocios con gobiernos	
	- Contratación de empleados públicos	
	- Normas sobre salarios y horarios laborales	
	- Protección del medio ambiente	
	- Cooperación con investigaciones y auditorías de la empresa	
4	Ayudamos a que nuestros clientes tengan éxito.....	20
	- Calidad de los productos	
	- Satisfacción de los clientes	
5	Trabajamos en equipo	22
	- Legislación sobre salud y seguridad	
	- Trato respetuoso a los demás	
	- Privacidad	
	- Diversidad e inclusión	
	- Contra el acoso	
	- Tolerancia cero ante la violencia en el lugar de trabajo	
	- Sin drogas ni alcohol	
	- Actividades comunitarias y políticas	
6	Pensamos de manera creativa	28
	- Información confidencial	
	- Tráfico de información privilegiada	
	- Propiedad intelectual	
	- Correo electrónico, internet, redes sociales y sistemas de la información	
	- Conservación de registros de la empresa	
7	Tomamos medidas	34
	- Notificación o denuncia de problemas	
	- Administración	
	- Sin represalias	
	- Consecuencia de las infracciones del Código	
	- Exenciones del Código	
	- Políticas y procedimientos de la empresa	
8	Personas de contacto clave.....	38
9	Números de líneas directas	40

1



Mensaje de Vicente Reynal

Nuestro propósito **“Lean on us to help you make life better”** (Apóyese en nosotros para que le ayudemos a mejorar su vida) nos hace actuar con integridad y transparencia para ganarnos la confianza de nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y comunidades y proteger dicha confianza.

Este Código de Conducta nos sirve como brújula y nos brinda un marco completo que nos anima a mostrar una conducta ética en todos los aspectos de nuestro trabajo. Subraya las expectativas que poseemos para nosotros y los demás, asegurándose de que cumplimos y superamos los estándares morales más elevados y de que hacemos negocios de acuerdo con la legislación aplicable.

El Código de Conducta engloba los valores que apreciamos y destaca la honradez, la transparencia y la responsabilidad como las piedras angulares de nuestras operaciones. Con este Código de Conducta pretendemos reforzar nuestra dedicación a la equidad, la confianza y las prácticas empresariales responsables.

A medida que seguimos creciendo y evolucionando como empresa, es fundamental que defendamos los valores que nos definen y sigamos los principios orientadores que incluye nuestro Código de Conducta:

- Hacemos lo correcto
- Cumplimos la ley
- Ayudamos a que nuestros clientes tengan éxito
- Trabajamos en equipo
- Pensamos de manera creativa
- Tomamos medidas

Le ruego que se tome un tiempo para leer y entender nuestro Código y que lo consulte siempre que sea necesario. Recuerde que, pese a que el Código proporciona un marco de trabajo claro y directo, no puede hacerse eco de toda situación posible. Si se encuentra en alguna situación que no se incluye aquí, le animo a que piense y actúe como los propietarios que somos y que trate de solventar los retos para alcanzar el resultado adecuado sin hacer concesiones.

Igualmente importante es nuestro deber compartido de denunciar cualquier infracción posible del Código, las políticas de la empresa o la ley. Confío en usted para que no se calle si presencia algún comportamiento cuestionable. Si tiene alguna pregunta, pida consejo. Al final del Código hay una lista de personas de contacto que le ayudarán a comunicarse con el departamento adecuado respecto a cualquier consulta. Quiero hacer hincapié en que Ingersoll Rand cuenta con una política estricta contra cualquier forma de represalia por notificar preocupaciones respecto a cualquier posible infracción. Si considera que se han tomado o se están tomando represalias contra usted, póngase en contacto de inmediato con la línea directa de ética global o con el Departamento Legal.

Gracias por su dedicación y su compromiso continuos con nuestra visión común. Tengo la confianza de que, juntos, seguiremos mostrando a las partes interesadas que somos un socio empresarial honrado, de confianza y centrado en el rendimiento y mantendremos una cultura que promueve la integridad, la excelencia y el crecimiento sostenible.

Atentamente le saluda,
Vicente Reynal,

Presidente y director general

Apóyese en nosotros para que le ayudemos a mejorar su vida

Llevamos 160 años despertándonos cada día para ayudar a mejorar la vida de las personas. Nos mueven un espíritu emprendedor y una iniciativa de propiedad que nos inspiran para preocuparnos profundamente por los que nos rodean y por el planeta que compartimos. Estamos inclinados hacia la acción, asumimos la responsabilidad y nos recuperamos rápidamente de los reveses.

Tenemos el compromiso de que nuestros clientes tengan éxito

Nos enorgullece la innovación y nuestro objetivo es trabajar de manera clara y directa. Aspiramos a establecer relaciones con nuestros clientes que duren toda una vida y damos la bienvenida a la responsabilidad que eso significa. Sabemos que recurren a nosotros para obtener soluciones que son esenciales, vitales y críticas.

Somos valientes en nuestras aspiraciones, pero avanzamos con humildad e integridad

Contamos con la confianza necesaria para abordar los problemas más complejos, pero con auténtica humildad. Tratamos de ganarnos la confianza de los clientes todos los días tratando con ellos de forma sincera y actuando con integridad, sin importar la dificultad del desafío. Hablamos de forma franca, aceptamos los errores que cometemos y nos esforzamos por ser mejores al día siguiente.

Fomentamos la formación de equipos inspirados

Promovemos y celebramos una cultura que dé la bienvenida a la diversidad en cuanto a puntos de vista, orígenes y experiencias. Tenemos un compromiso con la igualdad a la hora de tratar a las personas y de ofrecerles oportunidades. Y sabemos que un lugar de trabajo en el que se cultive un sentido de inclusión, pertenencia y respeto permitirá que la gente que trabaja aquí desarrolle al máximo sus talentos y sus capacidades.



Apóyese en nosotros para que le ayudemos a mejorar su vida

2 Hacemos lo correcto

Tratamos de ganarnos la confianza de los clientes todos los días tratando con ellos de forma sincera y actuando con integridad, sin importar la dificultad del desafío. Creemos que actuar con integridad no es solo la forma correcta de hacer negocios, sino que es la única forma de hacer negocios.

Presentación del código

La integridad, la honradez y el buen juicio son fundamentales para la reputación y el éxito de Ingersoll Rand y de sus filiales (en conjunto y en adelante, “Ingersoll Rand” o “la empresa”). Este Código de Conducta (en adelante, el “Código”) se ha diseñado para garantizar que todos los miembros del consejo de administración, directivos (incluido el director general, el director financiero, el director de contabilidad o controlador financiero y las personas con funciones similares) y empleados de la empresa (en conjunto y en adelante, los “empleados”) no solo actúen dentro de la legalidad en todo momento, sino que también mantengan los niveles éticos más elevados en todos los aspectos de sus prácticas empresariales y traten de evitar incluso la apariencia de un comportamiento impropio.



Los compresores de Ingersoll Rand insuflan aire respirable en las bombonas que usan los equipos de rescate y los submarinistas.

No hacerlo puede derivar en acciones disciplinarias para aquellos empleados que hayan incumplido el Código, las cuales pueden incluir el despido.

El Código sirve como guía para los empleados cuando se enfrenten a cuestiones legales o éticas y es responsabilidad de dichos empleados leerlo detenidamente y comprenderlo. Sin embargo, el Código no incluye todas las situaciones y no esperamos que responda a toda posible cuestión que surja al hacer negocios. La empresa espera que los empleados hagan uso de su buen juicio en todo momento para regirse por los elevados estándares éticos con los que la empresa está comprometida. Si alguna situación de carácter ético le preocupa o no sabe con seguridad si una conducta específica cumple los estándares de conducta de la empresa, tiene la responsabilidad de realizar a sus supervisores o responsables y, si corresponde, al director del Departamento Legal de la empresa cualquier pregunta que crea que es necesaria para comprender las expectativas que la empresa tiene respecto a usted.

Consciencia del código

En el proceso de selección de un nuevo representante de ventas, Ling sigue las indicaciones de la política anticorrupción de la empresa. Durante ese proceso, el candidato a representante de ventas solicita que los pagos se realicen en una cuenta que está a nombre de una persona distinta a él. Ling sabe que esto es una "señal de alarma" que debe ponerse en conocimiento del Departamento de Cumplimiento para que se pueda realizar una diligencia debida más profunda para determinar si el representante de ventas es un tercero de buena reputación y cualificado con quien Ling debería realizar negocios.

Prácticas empresariales éticas

Los empleados deben mostrar un comportamiento honrado en sus actuaciones en nombre de Ingersoll Rand. Nunca deben aprovecharse injustamente de nadie mediante la manipulación, la ocultación de datos, el mal uso de información confidencial, la falsificación, la tergiversación de hechos materiales, la solicitud de pagos o beneficios inapropiados o cualquier otra práctica comercial injusta voluntaria. En todas las interacciones y comunicaciones con clientes, competidores, proveedores, organismos oficiales o cualesquiera otras personas o personas jurídicas, tanto dentro como fuera de la empresa, se espera que los empleados sean honrados y francos.

Selección de terceros y proveedores

Seleccionamos a terceras partes que actúen de representantes y a proveedores en base a sus méritos, la calidad de sus servicios y su reputación. Exigimos a nuestros representantes externos y proveedores los mismos estándares de integridad elevados que nos exigimos a nosotros mismos.

Al seleccionar y conservar a terceros y proveedores, deben seguirse los procesos aplicables de licitación, negociación y contratación, debe realizarse la diligencia debida apropiada para determinar que su reputación es buena y están cualificados, y debe evitarse cualquier conflicto de intereses.

Además, antes de entrar en una relación de representación (como representantes de ventas, concesionario, distribuidor, etc.), se debe seguir el proceso de diligencia debida para socios de transacciones de la empresa. Este proceso requiere completar una evaluación de diligencia debida del socio de transacciones y llevar a cabo ciertos pasos para verificar la reputación de esta tercera parte y así minimizar el riesgo de sobornos y corrupción. Si tiene alguna pregunta sobre esta política o sobre dicho proceso, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento.

Se espera que todos los proveedores cumplan el código de conducta de los proveedores de la empresa y respeten los principios de contratación global responsable de la empresa.



En la industria papelera se usan varios productos de Ingersoll Rand, desde la conversión de pulpa en papel a la impresión de periódicos y revistas.

Consciencia del código

El equipo de Rohini está trabajando en un proyecto con unos plazos muy limitados. En el último momento, el equipo se da cuenta de que tiene que imprimir más folletos o no cumplirán con el plazo final de entrega. El marido de Rohini tiene una imprenta, pero antes de pedirle que imprima los folletos, consulta con el Departamento de Cumplimiento, porque se da cuenta de que la situación tiene la apariencia de un conflicto y cualquier posible conflicto debe comunicarse. Una revisión independiente por parte del Departamento de Cumplimiento protege a todas las personas implicadas por sí, en cualquier momento, la situación se pone en duda.

Conflictos de intereses

Ponga siempre los intereses de Ingersoll Rand en primer lugar.

Los empleados deben actuar de la forma más conveniente para Ingersoll Rand en todas las decisiones que tomen. Puede producirse un conflicto si un empleado se ve influido (o parece verse influido) por la posibilidad de obtener ganancias o beneficios para sí mismo o para un miembro de su familia de una forma que entre en conflicto con las obligaciones de dicho empleado para con la empresa. Es fundamental evitar incluso la apariencia de conflicto entre los intereses personales de un empleado y los de Ingersoll Rand.

Pese a que no es posible describir todas las circunstancias en las que podría surgir un conflicto de intereses, algunos de los que pueden aparecer son:

- Usted o un familiar directo es empleado, propietario, miembro del Consejo de Administración o inversor financiero de una empresa que compite con Ingersoll Rand
- Usted o un familiar directo es empleado, propietario, miembro del Consejo de Administración o inversor financiero de una empresa que realiza transacciones con Ingersoll Rand
- Ser el responsable de contratación para un puesto en el que uno de los candidatos es familiar suyo
- Tener una relación jerárquica directa con un compañero de trabajo con quien mantiene una relación romántica
- Trabajar como asesor en su tiempo libre para una empresa que compite con Ingersoll Rand
- Trabajar como asesor en su tiempo libre para una empresa que contrata servicios de Ingersoll Rand
- Adjudicar un contrato o realizar negocios con una empresa que es propiedad de un familiar
- Hacer o avalar un préstamo para empleados o sus familiares directos.

En términos generales, los conflictos de intereses están prohibidos. Puede haber excepciones en situaciones limitadas, pero dichas excepciones solo se pueden hacer tras la revisión y la aprobación de categorías específicas o generales mediante un acuerdo de al menos dos miembros (1) del equipo directivo (en el caso de empleados que no sean directivos) o (2) del Consejo de Administración (en el caso de directivos o miembros de dicho Consejo). Los conflictos de intereses no siempre resultan evidentes; por ello, si tiene alguna duda, debe consultar con sus supervisores o responsables y, si corresponde, con el director del Departamento Legal de la empresa. No comunicar un conflicto de intereses es una infracción del Código.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un conflicto real o potencial que implique a un empleado que no sea directivo o miembro del Consejo de Administración debe ponerlo rápidamente en conocimiento de un supervisor o responsable, o de cualquier otro miembro apropiado del personal. Los empleados deben usar los procedimientos de notificación descritos en el apartado “Tomamos medidas” de la sección “Notificación o denuncia de problemas”.

Cualquier supervisor o responsable que reciba una comunicación de un conflicto o un conflicto potencial debe notificarlo a su vez de inmediato al director del Departamento Legal de la empresa. Un conflicto de intereses potencial o real que implique a un miembro de la directiva se debe comunicar directamente al Departamento de Cumplimiento Global de la empresa. Finalmente, los conflictos de intereses reales o potenciales que impliquen a un miembro del Consejo de Administración deben comunicarse directamente al Consejo de Administración de la empresa.



Los compresores de Ingersoll Rand se utilizan en cervecerías y plantas de embotellado de todo el mundo.

Consciencia del código

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

Cuando Francisco vuelve a casa, no puede presentar esa comida como parte de su informe de gastos para que se le reembolse el coste.

Consciencia del código

Tras una reunión con un posible proveedor con quien la empresa está pensando hacer negocios, dicho proveedor invita a Ronaldo y a su esposa a una cena y un concierto muy caros. El proveedor dice que quiere dar las gracias a Ronaldo por tener en cuenta a su empresa para el contrato. Ronaldo declina la invitación, ya que no quiere comprometer su imparcialidad durante el proceso de selección del proveedor.

Oportunidades corporativas

Los empleados tienen el deber para con la empresa de promover los intereses comerciales legítimos de la empresa cuando se presente la oportunidad de hacerlo. Los empleados tienen prohibido:

- Desviar hacia sí mismos o hacia otros cualquier oportunidad que se descubra mediante el uso de recursos o información de la empresa o como resultado de su puesto en la empresa;
- Usar recursos o información de la empresa o su puesto en ella para obtener un beneficio personal inapropiado
- Participar en una empresa comercial que compita o pudiera competir con la empresa.

Fraude

Nunca falsifique informes de gastos ni registros horarios. Hacerlo es cometer fraude. Se comete fraude cuando se oculta, se altera, se falsifica o se omite información con el fin de obtener un beneficio financiero o personal ilegítimo para uno mismo o para otros.

Algunos ejemplos de fraude incluyen:

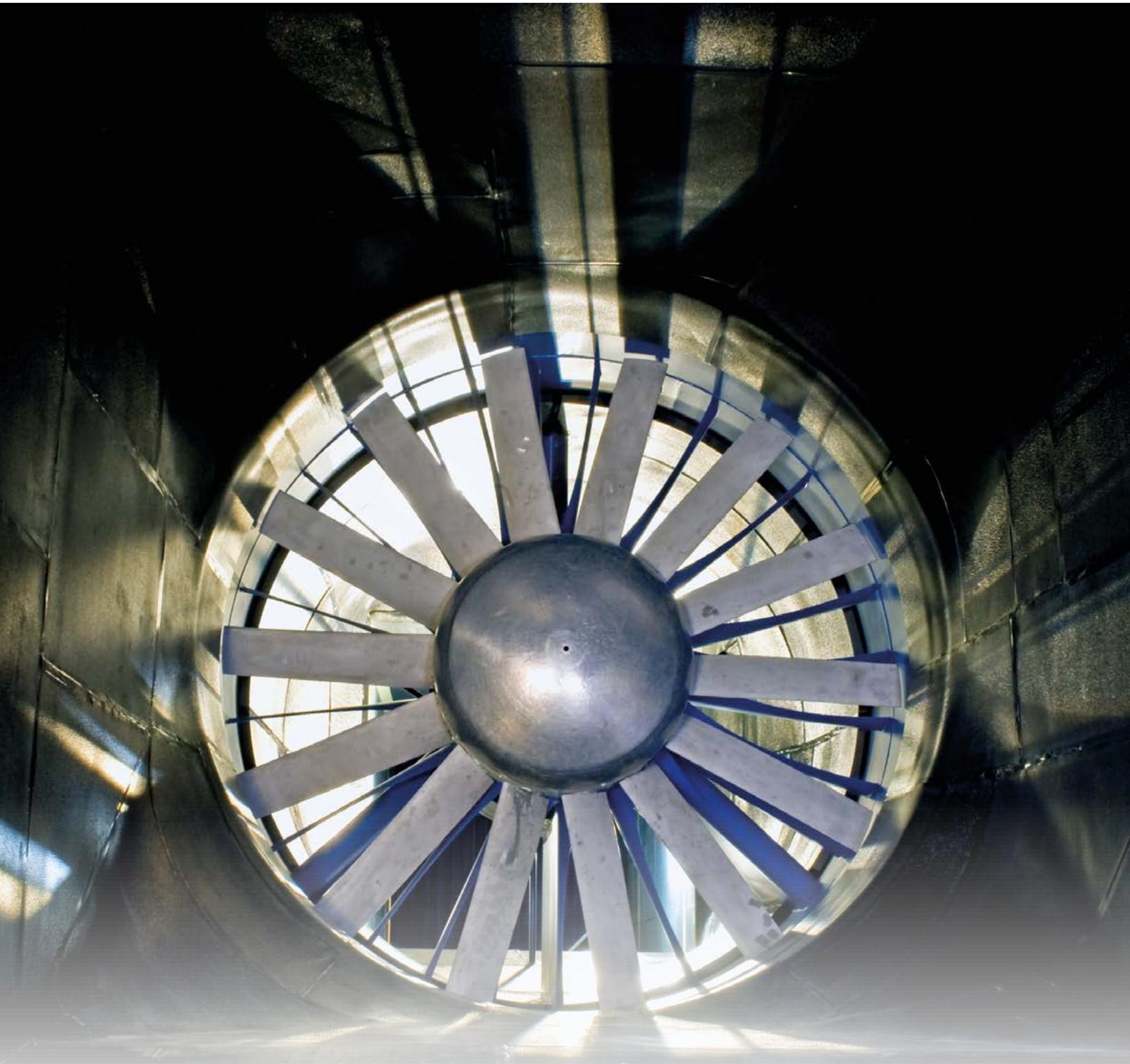
- Tergiversar información financiera en los libros y registros de la empresa con el fin de hacer que el rendimiento de un compañero parezca mejor de lo que es
- Presentar información médica falsa para obtener ventajas por discapacidad
- Alterar las cifras de fabricación para cumplir objetivos de productividad
- Falsificar o alterar cheques para su propio beneficio
- Falsificar o manipular pruebas de productos por cualquier motivo

Actividades de ocio y comidas empresariales

Socializar con proveedores, clientes y otros contactos empresariales puede resultar útil para cultivar unas relaciones de trabajo sólidas, pero existen limitaciones respecto a los tipos de actividades de ocio y eventos sociales que se consideran aceptables. En general, no se deben ofrecer invitaciones a comidas o actividades de ocio si al hacerlo pudiera parecer que intenta influir en una decisión empresarial. Del mismo modo, solo se deben aceptar invitaciones que estén relacionadas con la empresa y que se ofrezcan libremente. La aceptación de comidas de negocios o actividades de ocio deben ser de un valor razonable, ocasionales y no superar el umbral establecido de “razonabilidad” sin la aprobación previa del Departamento de Cumplimiento.

Todos los gastos de comidas de empresa y actividades de ocio deben registrarse de manera adecuada y precisa en un informe de gastos.

Las reglas que regulan las comidas y las actividades de ocio para representantes públicos son más estrictas que las reglas generales que regulan las comidas y las actividades de ocio, y se describen en mayor detalle en la sección “Regalos” de este Código.



Nuestros compresores, la solución perfecta para la industria aeroespacial, son capaces de satisfacer una amplia gama de requisitos de presión y caudal, como los de las pruebas en túneles de viento y turbinas.

Consciencia del código

Durante las navidades, uno de los proveedores de la empresa le ofrece a Christina una tarjeta regalo que se puede canjear por un servicio en un spa local.

Christina lo rechaza amablemente, porque sabe que una tarjeta regalo se considera un equivalente a efectivo e, independientemente de la cantidad, los empleados tienen prohibido siempre aceptar regalos en efectivo o equivalentes.

Consciencia del código

Shakar, el responsable financiero de una región, decide no registrar ciertos gastos en los que se ha incurrido para cumplir los objetivos trimestrales de rentabilidad. Al hacerlo, crea un registro financiero impreciso, lo que es una infracción del Código.

Regalos

Nunca acepte un regalo que pueda afectar a su buen juicio o que pueda hacerle parecer parcial en su toma de decisiones.

El intercambio ocasional de regalos empresariales es una práctica habitual destinada a crear una buena disposición y a reforzar las relaciones empresariales. Sin embargo, si la entrega o la recepción de regalos es excesiva, puede crear un sentido de obligación personal en el receptor o generar la apariencia de un acuerdo inapropiado.

Los regalos dados o recibidos nunca deben superar el umbral de lo “razonable”. Si un regalo supera dicho umbral, el Departamento de Cumplimiento debe **aprobarlo previamente**. Si se recibe un regalo que supere el límite y no es posible rechazarlo o devolverlo, debe notificarlo de inmediato al Departamento de Cumplimiento, que decidirá el procedimiento adecuado que se debe seguir. **Independientemente de su valor, nunca se debe aceptar un regalo en efectivo o equivalente a efectivo** (por ejemplo, una tarjeta regalo).

La empresa requiere de sus empleados que sean conscientes y cumplan los requisitos legales y éticos de las prácticas de entrega de regalos del país en el que hacen negocios.

Las reglas que regulan la entrega de regalos a representantes públicos son más estrictas que las reglas generales que regulan la entrega de regalos. Los empleados tienen terminantemente prohibido ofrecer nada de valor, incluido efectivo, equivalentes al efectivo, donaciones a organizaciones políticas y benéficas, servicios en especie, comida, viajes y actividades de ocio, regalos o cualquier otra cosa de valor económico a empleados públicos, sus cónyuges o sus familiares con el fin de conseguir una ventaja para la empresa.

Blanqueo de capitales

Todo el mundo debe desempeñar su papel para evitar la implicación en cualquier plan de blanqueo de capitales. El blanqueo de capitales es el proceso por el que la gente trata de ocultar las ganancias de actividades ilegales para hacer que el origen de sus fondos ilegales parezca legítimo. Es necesario asegurarse siempre de que se hacen negocios con personas de buena reputación con fines comerciales legítimos y con el uso de fondos legítimos. Si se sospecha que un cliente o un proveedor está implicado en alguna actividad ilegal, debe notificarse la sospecha al Departamento de Cumplimiento.



Consciencia del código

En su tiempo libre, David y su esposa están desarrollando una pequeña empresa. Su esposa le pregunta si pueden usar el ordenador que le ha dado la empresa para trabajar en su plan de negocio.

David informa a su esposa de que, aunque los recursos de la empresa (incluidos teléfonos y ordenadores) se pueden usar de manera limitada para fines privados no comerciales, dichos recursos nunca se deben usar para la gestión de un negocio personal o una actividad similar.

Información pública y registros empresariales precisos y completos

La integridad, la fiabilidad y la precisión en todos los aspectos materiales de los libros, los registros y los estados financieros de la empresa son fundamentales para el éxito continuado y futuro de esta.

Además, al ser una empresa cuyas acciones cotizan en bolsa, estamos sujetos a una serie de leyes y normativas que regulan nuestros registros comerciales, incluidas las leyes sobre valores financieros de EE. UU. La empresa debe registrar sus actividades financieras en cumplimiento con toda la legislación aplicable y las prácticas contables, así como proporcionar información completa y precisa a todos los organismos gubernamentales. Ningún empleado puede hacer que la empresa participe en una transacción con la intención de documentarla o registrarla de manera engañosa o ilegal. Además, ningún empleado puede crear documentación o entradas en libros falsas o artificiales respecto a ninguna transacción en la que haya participado la empresa. De manera similar, los empleados encargados de tareas financieras y de contabilidad que tengan responsabilidad en asuntos contables y de informes financieros cuentan con obligaciones adicionales al respecto de registrar de forma precisa todos los fondos, los activos y las transacciones en los libros y registros de la empresa.

Es política de la empresa ofrecer información completa, adecuada, precisa, oportuna y comprensible en cumplimiento de la legislación aplicable en todos los informes y documentos que se presentan o se entregan a la Comisión de Valores y Bolsas de EE. UU. y a los organismos estatales, así como en todas las demás comunicaciones públicas realizadas por la empresa.

Si se tiene conocimiento de una transacción, un evento o una circunstancia que pudiera afectar a nuestros informes financieros o hacerlos incorrectos, se debe informar de inmediato sobre dicho asunto al responsable de control corporativo o al Departamento Legal.

Protección del dinero de la empresa

Los fondos de la empresa se deben gastar siempre de manera razonable y nunca deben emplearse sin la correspondiente aprobación. Dichos fondos de la empresa nunca se deben usar para cualquier fin que pudiera percibirse como poco ético o que infringe la ley; asimismo, las tarjetas de crédito corporativas no deben usarse para compras no relacionadas con la empresa.

Robo o uso indebido de propiedades de la empresa

Al manipular recursos de la empresa, estos deben tratarse como si fueran propios. Todos nosotros somos responsables de impedir que se pierdan propiedades de la empresa por descuido, uso indebido o malgasto. Obviamente, también es incorrecto e ilegal robar propiedades de la empresa.

Los teléfonos móviles y los ordenadores pueden contener muchos datos sensibles, por lo que deben tomarse las medidas adecuadas para protegerlos. Si se pierde alguno, debe notificárselo de inmediato a su responsable y al Departamento de TI.

Consciencia del código

Tras un desafortunado accidente de seguridad en una de nuestras plantas, los medios de comunicación contactan con Javier para obtener información sobre el incidente. Aunque Javier se encontraba en la planta en el momento del incidente y vio lo que sucedió, remite la consulta al Departamento de Comunicaciones. Javier es consciente de que es muy importante que toda la información sobre la empresa sea coherente y precisa.

En su mayoría, las instalaciones, los equipos, los productos, los equipos de oficina, los vehículos, el software, los sistemas de red e informáticos, los teléfonos, los teléfonos móviles, las fotocopiadoras, los suministros y las demás propiedades de la empresa solamente se deben emplear con fines relacionados con la empresa. Tomar o usar propiedades de la empresa para uso personal sin la debida autorización puede considerarse un robo. Algunos activos, como teléfonos y ordenadores, se pueden emplear para uso personal limitado y ocasional, pero no sin que esto interfiera en el rendimiento laboral.

Nunca se debe acceder, reproducir, mostrar, distribuir ni almacenar cualquier material que sea sexualmente explícito, obsceno, difamatorio, acosador, ilegal o inadecuado por cualquier otro motivo cuando se usen activos de la empresa o se esté realizando su trabajo en esta.

Consultas oficiales, legales y de medios de comunicación

Es importante que la empresa cuente con una única voz.

En ocasiones, algunos organismos oficiales pueden ponerse en contacto con personal de la empresa para obtener información. Además, un abogado privado puede ponerse en contacto con un empleado en relación a un asunto legal en el que la empresa esté involucrada. Si alguien se pone en contacto con usted para obtener información, es importante que se lo notifique a los responsables locales, al Departamento de Cumplimiento o al Departamento Legal.

Es posible que algún medio de comunicación se ponga en contacto con usted en relación con un suceso o un asunto relacionados con la empresa. Si algún medio de comunicación se pone en contacto con usted, notifíquese de inmediato al Departamento de Comunicaciones en la dirección Communications.IR@irco.com. Le rogamos que no intente responder a estas consultas usted mismo.



Los sistemas de combustible de Ingersoll Rand cuentan con sofisticados controles GPS que permiten que solo se pueda descargar combustible dentro de unos límites geográficos programados.



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

3

Consciencia del código

Gloria está interesada en contratar a Abdul, que trabaja en el Departamento de Defensa de Estados Unidos y está implicado en la decisión de si se selecciona a la empresa para un gran contrato. Mientras espera a que el Departamento de Defensa de Estados Unidos otorgue el contrato, Gloria piensa en contactar con Abdul para decirle que le gustaría contratarlo para gestionar ese contrato para la empresa si esta lo consigue. Gloria se da cuenta de que existen normas que regulan la contratación de empleados federales actuales, por lo que se pone en contacto con Recursos Humanos (RR. HH.) para que la orienten. RR. HH. informa a Gloria de que la empresa no debe hacer ninguna oferta para contratar a Abdul. RR. HH. también le comunica que puede ser posible contratar a Abdul después de que se conceda el contrato; pero, incluso entonces, se aplican varias normas y solo debería contactar con él con la aprobación y la orientación del Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal.

Cumplimos la ley

Mantenemos nuestra reputación al no implicarnos en ninguna actividad ilegal.

Al ser una empresa global, hacemos negocios en cumplimiento con toda la legislación aplicable en todos los países en los que operamos. Es responsabilidad de los empleados conocer las leyes pertinentes para su trabajo. Si tiene alguna pregunta, pida ayuda.

Cumplimiento de leyes, normativas y regulaciones

Cumplir la ley, tanto en su letra como en su espíritu, es una de las bases de los estándares éticos de la empresa. Al realizar los negocios de la empresa, los empleados deben respetar y obedecer las leyes de las jurisdicciones en las que operamos. Aunque no se espera que todos los empleados conozcan en detalle estas leyes, es importante saber lo suficiente sobre las leyes locales, regionales y nacionales pertinentes como para determinar cuándo hay que pedir consejo al director del Departamento Legal de la empresa o a otros miembros apropiados del personal. Si alguna ley entra en conflicto con este código, los empleados deben cumplir esa ley. No respetar cualquier ley, norma y regulación vigentes puede acarrear graves consecuencias, como el despido y posibles sanciones penales y administrativas.

Regulaciones del comercio internacional

Para satisfacer las necesidades de nuestros clientes globalmente, transferimos mercancías a través de fronteras geográficas. Nuestras transacciones comerciales suelen estar sujetas a diversas leyes comerciales que regulan las exportaciones, las reexportaciones y las importaciones, entre otras:

- Leyes de control de las exportaciones, leyes aduaneras, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas
- Leyes contra el boicot que prohíben a las empresas participar en un boicot internacional que no haya sido aprobado por el gobierno de EE. UU

Es importante mantener registros de todas las transacciones de importación y exportación, entre otras, órdenes de compra, contratos, facturas y registros de pago. Las regulaciones del comercio internacional son complicadas. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con sus responsables locales o con el Departamento de Cumplimiento.

Consciencia del código

En una feria comercial, Marta se encuentra con Sven, un antiguo empleado que dejó la empresa hace poco y ahora trabaja para un competidor. Sven hace algunas preguntas sobre las nuevas estrategias de ventas de la empresa para el próximo año. A pesar de que Sven es un amigo y un antiguo compañero de trabajo, Marta le dice que no puede comentar esa información con él porque trabaja para un competidor. También toma nota mentalmente de que debe comunicar esa conversación al Departamento Legal en cuanto vuelva al trabajo.

Consciencia del código

Carlos es el responsable de ventas en Venezuela. Participa en la licitación de un proyecto para suministrar bombas de agua a la armada venezolana. Un oficial de la armada contacta con Carlos y le dice que otra empresa ha enviado una oferta muy potente pero que, a cambio de un pequeño pago, puede asegurarse de que Carlos se lleve el contrato. Carlos se niega a hacer el pago porque sabe que realizar un pago indebido a un funcionario de un gobierno extranjero para obtener un negocio se trata de una infracción de la ley FCPA estadounidense. Asimismo, informa de la conversación al Departamento de Cumplimiento.

Competencia leal

Nunca comente precios ni cuotas de mercado con nuestros competidores.

Las leyes de defensa de la competencia están diseñadas para garantizar que haya una competencia vigorosa y libre de intrusiones. En Ingersoll Rand tenemos el compromiso de superar a nuestros competidores en todos los segmentos empresariales en los que competimos mediante el trabajo en equipo y el pensamiento creativo, pero no con actividades que limiten la competencia. Ganamos porque nuestro equipo global compite de manera justa y honrada para conseguir negocios. Los empleados no deben nunca:

- Comentar precios o estrategias con nuestros competidores
- Acordar fijar precios, coordinar licitaciones, asignar mercados o asignar clientes

Recuerde que está prohibido comentar temas anticompetencia con nuestros competidores, ni siquiera en escenarios informales como ferias comerciales o eventos de clientes. Si un empleado se encuentra en una situación en la que se está comentando información sobre la competencia, debe retirarse de dicha conversación y comunicársela al Departamento Legal de inmediato.

Las leyes en defensa de la competencia son complicadas y conllevan sanciones graves. Póngase en contacto con el Departamento Legal o con el Departamento de Cumplimiento si tiene alguna pregunta.

Antisoborno y anticorrupción

Nunca debe entregarse nada a nadie que pueda interpretarse como un soborno. Hacemos negocios sin hacer trampas.

En Ingersoll Rand tenemos el compromiso de cumplir con todas las leyes antisoborno y anticorrupción del mundo, incluida la “Foreign Corrupt Practices Act” (ley sobre las prácticas corruptas en el extranjero o FCPA, por sus siglas en inglés) estadounidense y la “Bribery Act” (ley antisoborno) de Reino Unido. Tanto los empleados como cualquier persona que actúe en nombre de la empresa tienen prohibido realizar o prometer pagos indebidos a representantes públicos o entidades comerciales privadas no gubernamentales. Ingersoll Rand también prohíbe los pagos por facilitación; es decir, pagos de pequeñas cantidades a empleados gubernamentales por realizar acciones rutinarias y no exclusivas. Nunca se debe dar nada de valor directa o indirectamente a un empleado gubernamental ni a ninguna otra persona a cambio o con intención de lo siguiente:

- Conseguir una ventaja injusta
- Obtener o conservar un negocio
- Influir en una decisión oficial o empresarial

Las sanciones por el incumplimiento de las leyes antisoborno pueden ser graves. Póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal para obtener más asesoramiento al respecto.

Consciencia del código

Recursos Humanos (RR. HH.) está realizando una investigación interna relacionada con una supuesta mala conducta y entrevista a varios empleados que pueden tener información sobre el tema. Cheung, uno de los empleados que es entrevistado, tiene pruebas de que su amigo estuvo implicado en dicha mala conducta, pero no quiere meterlo en problemas. Cheung piensa que, si simplemente no cuenta lo que sabe, no estará mintiendo. Sin embargo, Cheung está obligado a cooperar en la investigación de la empresa y eso significa que debe responder a todas las preguntas de manera sincera y proporcionar cualquier información potencialmente útil que conozca. Retener información durante una investigación interna supone una infracción del Código.

Hacer negocios con gobiernos

Cuando se trabaja con clientes gubernamentales actuales o posibles, es vital cumplir las diversas leyes, regulaciones y procedimientos que se aplican al trabajo con contratos con gobiernos. Estas normas suelen ser más estrictas y complejas que las que regulan los negocios con otros clientes comerciales. Si el trabajo de un empleado implica publicitar o vender a un organismo gubernamental, establecer contratos con uno o trabajar en un proyecto con alguno, como el ejército o un contratista gubernamental, se espera de dicho empleado que cumpla las leyes y normas que regulan hacer negocios con gobiernos.

El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a multas, pérdida de futuros contratos gubernamentales e incluso el procesamiento penal de personas y de la propia empresa.

Contratación de empleados públicos

Ingersoll Rand debe cumplir las reglas y reglamentos que regulan la contratación de empleados públicos actuales y pasados y sus familiares. Antes de entablar si quiera discusiones preliminares, obtenga permiso de Recursos Humanos y del Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal. Debe tenerse en cuenta que estas normas se aplican también a las prácticas, así como a los demás puestos.

Normas sobre salarios y horarios laborales

Ingersoll Rand tiene el compromiso de cumplir todas las leyes y regulaciones vigentes referentes a salarios y horarios laborales. Para ayudar a garantizar que todo el trabajo realizado para Ingersoll Rand se compense de forma correcta, todos los empleados no exentos (empleados por horas) deben registrar con precisión el tiempo trabajado según requieran la ley o la política de su país, tanto si se trata de trabajo programado como no programado, horas extra o normales, o trabajo autorizado o no autorizado.

Protección del medio ambiente

Nos preocupamos por proteger el medio ambiente para las generaciones futuras.

Ingersoll Rand tiene el compromiso de minimizar el impacto negativo que nuestros negocios tienen en el medio ambiente y de operar nuestras plantas e instalaciones de conformidad con todas las regulaciones medioambientales vigentes. Se espera de todos los empleados que respeten las leyes medioambientales vigentes.

Cooperación con investigaciones y auditorías de la empresa

Se espera que todos los empleados cooperen completamente con las investigaciones de la empresa y proporcionen información sincera y veraz. Retener información o no cooperar durante una investigación (entre otras cosas, que un empleado no proporcione acceso a todas sus comunicaciones electrónicas relacionadas con el negocio) supone una infracción del Código.

Los empleados deben cooperar totalmente con auditores internos y externos. Nunca deben hacer nada por intentar confundir, influir fraudulentamente o manipular a nadie implicado en una auditoría o una revisión de la empresa.



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

4

Ayudamos a que nuestros clientes tengan éxito

Creamos productos que nos enorgullecemos de llamar nuestros.

Nuestros clientes esperan que nuestros productos estén entre los mejores del mercado y sabemos que recurren a nosotros para obtener soluciones que son esenciales, vitales y críticas. Como aspiramos a establecer relaciones con nuestros clientes que duren toda una vida, damos la bienvenida a la responsabilidad que eso significa. Su satisfacción es fundamental para nuestro éxito y queremos que estén encantados con los productos y servicios que proporcionamos.

Calidad de los productos

Tenemos el compromiso de fabricar productos de alta calidad. Para asegurarnos de que proporcionamos a nuestros clientes productos seguros e innovadores, fabricamos nuestros productos de conformidad con todas las leyes y normativas aplicables. Además, realizamos pruebas exhaustivas de productos y de aseguramiento de la calidad. Si se produce algún problema real o potencial relativo a la calidad o la seguridad de los productos, debe comunicarse al responsable de las instalaciones, al coordinador de seguridad de las instalaciones o al Departamento de Medio Ambiente y Seguridad corporativos.

Satisfacción de los clientes

Ingersoll Rand mantiene la lealtad de los clientes mediante el desarrollo de productos innovadores y de alta calidad que satisfacen las necesidades de dichos clientes. Nuestro objetivo es ser el número 1 en satisfacción del cliente en todos nuestros productos y marcas.





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

5

Trabajamos en equipo

Juntos creamos un entorno de trabajo positivo.

Somos un equipo global y celebramos una cultura que dé la bienvenida a la diversidad en cuanto a puntos de vista, orígenes y experiencias. Tenemos un compromiso con la igualdad a la hora de tratar a las personas y de ofrecerles oportunidades, por lo que tratamos de crear un entorno de trabajo inclusivo, saludable y respetuoso en el que todos los empleados puedan progresar y contribuir de manera significativa.

Legislación sobre salud y seguridad

La seguridad siempre es nuestra prioridad.

Para asegurarnos de que nuestros entornos laborales sean seguros, es importante que los empleados sigan todos los procedimientos de seguridad, en especial los relativos al uso de máquinas y el izado de objetos pesados.

Podemos prevenir los accidentes si anteponeamos la seguridad a lo demás, seguimos los procedimientos de seguridad establecidos, cumplimos los programas de seguridad de la empresa y respetamos estrictamente las regulaciones de salud y seguridad de todos los países en los que operamos. Los empleados deben notificar rápidamente cualquier actividad potencialmente insegura a su responsable o al coordinador de seguridad de su planta. Si cree que los responsables locales no abordan adecuadamente un problema de seguridad, el empleado debe contactar con el Departamento de Medio Ambiente y Seguridad corporativos.

Trato respetuoso a los demás

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

En Ingersoll Rand, nos tratamos entre nosotros con un respeto y una dignidad inquebrantables y agradecemos que todos procedamos de orígenes y culturas diferentes. También creemos que todos los empleados, independientemente de su ubicación, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso y hostigamiento. También respetamos las distintas prácticas en el lugar de trabajo que hay en distintas partes del mundo y somos sensibles a las culturas y las prácticas locales.

Privacidad

Respetamos el derecho a la privacidad de nuestros empleados.

Para ser un auténtico equipo global, debemos respetar la privacidad de los demás. Si un empleado tiene acceso a datos de identificación personal de nuestros empleados o a los sistemas en los que se guardan dichos datos, debe cumplir todas las políticas y leyes aplicables referentes a la recogida, el uso y la comunicación de datos de identificación personal.

Debe:

- Acceder a información personal únicamente con un propósito empresarial legítimo
- Almacenar y eliminar la información personal de manera segura
- Informar con celeridad sobre cualquier brecha en la privacidad o riesgos en la seguridad al Departamento Legal o a otras personas autorizadas de la empresa de acuerdo con la legislación local
- Comprender y respetar todas las leyes locales referentes a la privacidad de los datos

Consciencia del código

Johan se da cuenta de que un equipo de la planta está dañado y podría provocar una lesión. Le preocupa que, si lo comunica antes de que termine su turno, la producción de la planta se detenga.

Pese a ello, Johan decide que “la seguridad es lo primero” y notifica la situación peligrosa a su responsable y al responsable de seguridad de la planta.



Howden Roots LLC (Roots) es un proveedor líder de tecnologías de compresión y vacío de baja presión con una impresionante cartera de soplantes de desplazamiento positivo, soplantes de lóbulos rotativos y compresores centrífugos, así como una empresa experta en acero verde.

Muchos países cuentan con leyes y directivas que regulan el intercambio de cierta información personal de los empleados entre fronteras. Cumplimos las leyes en materia de privacidad de los países en los que hacemos negocios. Si un empleado está involucrado en un proyecto que requiera la transferencia de datos de identificación personal fuera del país de origen de dichos datos, debe ponerse en contacto con el Departamento de Cumplimiento, el Departamento Legal o el Departamento de TI.

Todos los datos electrónicos guardados en ordenadores de la empresa y todas las comunicaciones electrónicas relacionadas con el negocio (independientemente del lugar donde se guarden dichas comunicaciones) son propiedad de la empresa. Los empleados no deben esperar ningún tipo de privacidad cuando utilicen ordenadores de la empresa u otros recursos de la empresa.

La empresa puede supervisar o acceder a los documentos que estén en sus sistemas en cualquier momento, dentro de los límites de la legalidad. Ingersoll Rand reconoce que, en algunos países distintos de EE. UU., los empleados cuentan con derechos de privacidad limitados respecto a los datos personales guardados en ordenadores para empleados propiedad de la empresa. Allí donde es necesario, Ingersoll Rand respeta dichos derechos respecto a tales datos.

Diversidad e inclusión

Tenemos el compromiso de promover la diversidad en nuestra plantilla. 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 de guerra o cualquier otro factor que incluya la ley. Creemos que la diversidad de nuestra plantilla es un activo valioso y nos esforzamos por crear un entorno de trabajo inclusivo en el que se valoran y fomentan las ideas, las perspectivas y las creencias diferentes.

Contra el acoso

Los acercamientos sexuales inoportunos, las solicitudes de favores sexuales o la petición de citas no son aceptables nunca en el lugar de trabajo.

Tratamos de proporcionar un entorno laboral libre de acoso. El acoso puede adoptar muchas formas, como un comportamiento verbal, visual o físico inoportuno que cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

No toleramos el acoso sexual, los insultos racistas, étnicos, de género o religiosos ni los comentarios degradantes en el lugar de trabajo. El acoso, ya sea sexual o de otro tipo, está determinado por las acciones de uno y por el impacto que estas tienen en otros, con independencia de las intenciones de quien las realiza.

Tolerancia cero ante la violencia en el lugar de trabajo

No toleraremos ninguna acción o amenaza de violencia, así como tampoco ningún comportamiento físico o verbal agresivo o inapropiado, en el lugar de trabajo. Esto incluye observaciones o comentarios amenazantes u hostiles, asaltos físicos o daños a la propiedad de otras personas.



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.

Consciencia del código

Brad escucha una discusión acalorada entre dos compañeros de trabajo. Han elevado la voz y se muestran agresivos y beligerantes el uno con el otro. Brad no quiere implicarse por miedo a resultar herido. En su lugar, decide ir a un lugar seguro y ponerse en contacto con Recursos Humanos y con su responsable. Sabe que Ingersoll Rand tiene una tolerancia cero ante la violencia en el lugar de trabajo.

Sin drogas ni alcohol

Las drogas y el alcohol pueden afectar al buen juicio y a las habilidades motoras de una persona y poner en riesgo a sus compañeros de trabajo, clientes y otras personas. Está terminantemente prohibido consumir, estar en posesión o estar bajo la influencia de drogas ilegales en propiedades de la empresa o durante el horario laboral. Sin embargo, Ingersoll Rand reconoce que ciertos países fuera de EE. UU. no permiten a la empresa prohibir la posesión de alcohol en propiedades de la empresa y cumplirá dichas leyes y normativas locales en la medida en que se requiera.

Actividades comunitarias y políticas

Animamos a los empleados a que mantengan un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral y también a que se impliquen en sus comunidades. Sin embargo, los empleados nunca deben imponer a los demás sus creencias personales religiosas o políticas.

Las actividades políticas deben realizarse en el tiempo libre, fuera del trabajo. Los empleados no deben promocionar a candidatos ni distribuir material político en propiedades de la empresa. Ningún empleado tiene autorización para realizar contribuciones políticas en nombre de la empresa sin la expresa la aprobación del Departamento Legal.





El Quantima es un revolucionario compresor de aire de dos etapas con transmisión directa que se usa en aplicaciones de automoción y de fabricación de bebidas y que complementa los objetivos de ahorro energético de nuestros clientes.

6

Pensamos de manera creativa

Protegemos la propiedad intelectual de nuestra empresa.

Nos enorgullecemos del pensamiento creativo y de diseñar productos innovadores y vitales para las aplicaciones de nuestros clientes. Tenemos que asegurarnos de que trabajamos juntos para proteger esas ideas e innovaciones, así como otros activos de la empresa.

Información confidencial

Ningún empleado debe compartir ideas, diseños e I+D de la empresa con nadie ajeno a esta a menos que esté claramente autorizado a hacerlo.

La información confidencial es información que no está a disposición pública, tiene una comunicación limitada dentro de la empresa o que la empresa designa como confidencial. En algunas ocasiones, un empleado puede tener acceso a información confidencial de la empresa o de un socio comercial. La información confidencial incluye toda la información que no es pública y podría resultar útil para nuestros competidores o dañina para la empresa o sus clientes si se revela, lo que incluye secretos comerciales, información privilegiada no pública, planes de negocio, precios, inventos, diseños y nuevos productos.

Deben tomarse medidas básicas para proteger toda la información confidencial, lo que incluye:

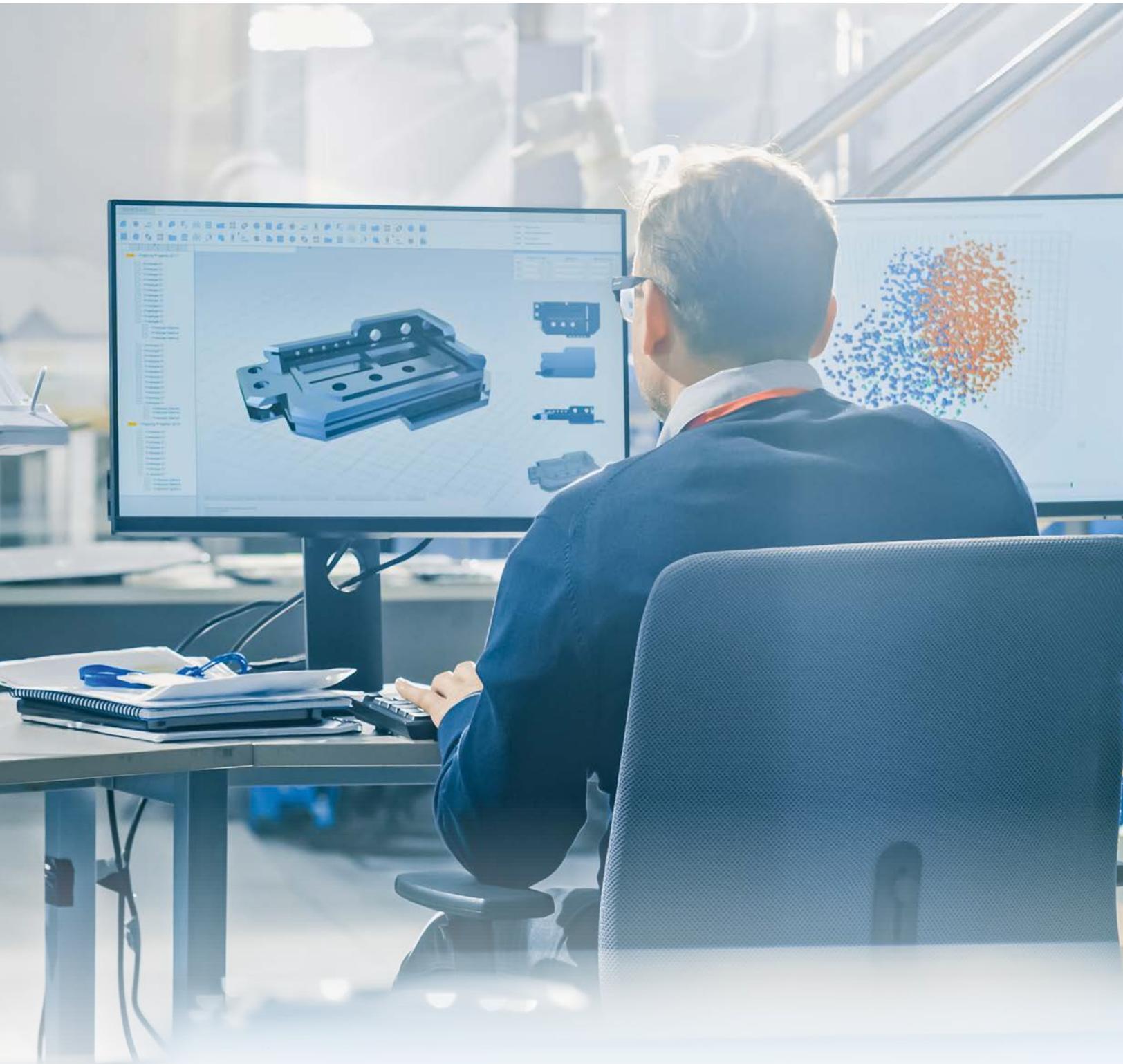
- Marcar claramente la información de carácter “confidencial” para que los demás sean conscientes de que esa información se debe proteger
- Revelar información confidencial únicamente a aquellas personas que deban conocerla por motivos legítimos
- Usar la información confidencial únicamente para su uso previsto
- Sacar documentos confidenciales de la zona de trabajo únicamente si es necesario hacerlo
- Eliminar la información confidencial de una forma diseñada para mantener su confidencialidad (por ejemplo, mediante una trituradora de documentos)
- Tomar precauciones para discutir la información confidencial en zonas privadas para evitar que nadie escuche la conversación (recuerde que los ascensores y las zonas de descanso no son zonas privadas)

Tráfico de información privilegiada

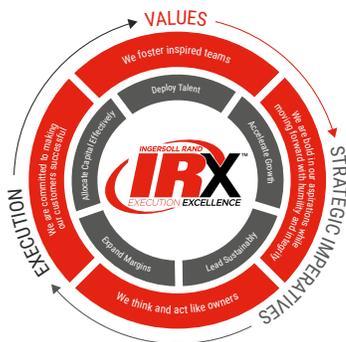
Cualquier empleado puede tener conocimiento de “información privilegiada no pública” acerca de Ingersoll Rand o de otra empresa. La información privilegiada no pública es información que influiría en que un inversor razonable comprara o vendiera acciones de una empresa en base a ella. Los empleados tienen terminantemente prohibido comprar o vender acciones de cualquier empresa mientras estén en posesión de información privilegiada no pública acerca de dicha empresa. Los empleados también tienen terminantemente prohibido dar consejos sobre acciones: es decir, comunicar información privilegiada no pública acerca de una empresa a un familiar, un compañero de trabajo, un amigo o cualquier otra persona con el fin de que dicha persona compre o venda acciones de tal empresa en base a la mencionada información.

Consciencia del código

Ralf va en el ascensor con Emmanuel y 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 mantener la conversación, porque sabe que no deben comentar esa información en un lugar público.



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



Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM es nuestro motor de ejecución basado en procesos sencillos que impulsa una cultura de alto rendimiento, al tiempo que transmite nuestros valores y permite ejecutar nuestras áreas de interés estratégicas en equipos de trabajo autónomos

Consciencia del código

Klaus recibe un correo electrónico de un amigo que contiene chistes con connotaciones sexuales. Klaus sabe que nunca es aceptable usar activos de la empresa para enviar material inapropiado a través de internet, por lo que elimina el correo electrónico y no se lo envía a nadie más.

Propiedad intelectual

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

Nuestra propiedad intelectual es un activo de valor incalculable para la empresa y debemos hacer todo lo posible por protegerla. La propiedad intelectual incluye nuestras marcas, derechos de autor, inventos, patentes, secretos y procesos comerciales, entre otros los procesos y el trabajo estándar que componen nuestro motor de ejecución Ingersoll Rand Execution Excellence (IRX)TM. Ninguna tercera parte debería poder usar nuestras marcas comerciales ni otra propiedad intelectual sin la debida autorización 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 deberes o usando tiempo, recursos o información de la empresa pertenecen a Ingersoll Rand y solo deben utilizarse con el fin de realizar negocios de la empresa. Esto incluye documentos, planes, análisis y proyecciones, inventos, ideas, programas de software, mejoras, ilustraciones, procesos, diseños o cualquier otra obra que haya ayudado a crear o haya creado en relación con su trabajo para la empresa. Si deja la empresa, todas las propiedades de la empresa deben permanecer en ella o devolverse a ella y no se le permitirá conservar copias, excepto si se acuerda o estipula expresamente algo distinto.

Correo electrónico, internet, redes sociales y sistemas de la información

Los sistemas de tecnología de la información de la empresa son un componente clave de nuestro negocio y solamente deberían usarse con fines empresariales. Sin embargo, la empresa reconoce que, ocasionalmente, los empleados pueden necesitar usar equipos o comunicaciones de la empresa para un uso personal limitado. Dicho uso está permitido en las siguientes circunstancias:

- Su duración es limitada
- No interfiere con las responsabilidades laborales del empleado
- No contiene material injurioso, difamatorio, ofensivo, racista, pornográfico u obsceno
- No ofrece una mala imagen de la empresa, no afecta negativamente a la reputación de la empresa ni expone a la empresa a responsabilidades

En aquellos países en los que la ley así lo permite, Ingersoll Rand se reserva el derecho a supervisar los correos electrónicos, los mensajes de texto, el buzón de voz, la actividad en redes sociales y el uso de internet de un empleado.

Las salas de chat, los tableros de mensajes y sitios web similares son foros públicos en los que no es apropiado revelar información confidencial de la empresa, datos personales o de clientes, secretos comerciales u otros materiales no autorizados. Si un empleado debe utilizar estos foros por motivos profesionales, debe contactar previamente con sus responsables locales o con el Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal para que le autoricen a hacerlo.

No debe descargarse ni instalarse ningún software, lo que incluye software gratuito, shareware, demos o software de evaluación, en el ordenador de un empleado a menos que lo haya aprobado e instalado el Departamento de TI.



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

Consciencia del código

Donzelle recibe un aviso de retención legal relacionado con un proyecto en el que ha trabajado. La retención legal le indica que debe conservar todos los documentos, registros y correos electrónicos relacionados con dicho proyecto. A Donzelle le preocupa un correo electrónico que recuerda haber enviado en el que decía que su jefe actuaba de manera poco ética en el proyecto. Ya no piensa así y sabe que solamente él y el destinatario del correo electrónico conocen la existencia de este.

Donzelle piensa en eliminar 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 el aviso indique que se debe conservar, sin importar lo embarazosos o inciertos que sean.

Conservación de registros de la empresa

Nunca modifique, borre u oculte registros de la empresa que deban conservarse por motivos legales.

Todos los empleados deben cumplir el programa para mantener y destruir registros de la empresa que se aplica tanto a documentos impresos como electrónicos.

En ocasiones, se puede recibir una notificación respecto a la necesidad de conservar ciertos registros en relación con un asunto legal. Esto se denomina "retención legal". Los empleados deberán cumplir esta solicitud y queda terminantemente prohibido modificar, eliminar, borrar, descartar o destruir de cualquier otro modo cualquier registro que se deba conservar.



7

Tomamos medidas Defendemos el Código

Consciencia del código

Sunny escucha una conversación que le hace creer que uno de sus compañeros de trabajo ha usado información confidencial para tráfico de información privilegiada. Como Sunny no tiene ninguna prueba concreta de la infracción, no está segura de si debe notificarla. Tras reflexionar, Sunny sabe que el Código requiere que plantee su preocupación para que la dirección pueda realizar un análisis adecuado para determinar si dicha preocupación tiene fundamento.

Pensamos y actuamos como propietarios y tomamos medidas. Se espera de todos nosotros que nos guíemos por las directrices marcadas por nuestro Código.

Se espera de todos los empleados que no se limiten a seguir el código, sino que también prediquen con el ejemplo.

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

Si alguien tiene la función de supervisar a otros empleados, se espera que no solo siga el Código, sino que también se asegure de que los empleados a los que supervisa lo entiendan y lo cumplan. Además, los responsables de instalaciones deben esforzarse por asegurarse de que todos los empleados que trabajan en dichas instalaciones respetan nuestro Código. Los supervisores también deben asegurarse de que se proporciona una formación sobre cumplimiento adecuada a los empleados a su cargo y de que estos la completan.

Todos nosotros debemos colaborar para promover un entorno en el que los empleados se sientan cómodos realizando preguntas y expresando sus preocupaciones. Si alguien sabe de alguna mala conducta o sospecha de alguna, se espera que aborde la situación o la plantee a la persona adecuada, de forma que el asunto se pueda resolver de la forma adecuada.

Notificación o denuncia de problemas

Si ve algo, diga algo.

Al trabajar en Ingersoll Rand, es posible que un empleado se enfrente a un dilema ético o vea algo en el lugar de trabajo que le preocupe. En estos casos, recomendamos a la persona afectada que se comunique con su responsable. Si no se siente cómodo al hacerlo, puede contactar con otro responsable, el responsable de sus instalaciones, Recursos Humanos, el Departamento Legal o el Departamento de Cumplimiento.

Además, si lo considera oportuno, puede notificar al Comité de Auditoría, al director del Departamento Legal o al responsable de auditorías internas: (1) cualquier contabilidad, control de contabilidad interno o asunto de auditoría que le parezca cuestionable; (2) cualquier posible incumplimiento de los requisitos legales y normativos o de este código; o (3) cualquier supuesta represalia contra empleados y otras personas que notifiquen problemas de buena fe.

Se puede informar de cualquier asunto de este tipo:

- a) Por escrito a Ingersoll Rand, dirigiéndose al presidente del Comité de Auditoría, al director del Departamento Legal o al responsable de auditorías internas, en la dirección 525 Harbour Place Dr., Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.);
- b) Mediante una llamada telefónica a los números de línea directa de su país que se indican en este Código;
- c) A través del sitio web del proveedor independiente de servicios de línea directa de la empresa, en www.irethicsreports.com.

Cualquier otra persona que no sea empleado o cualquier tercera parte interesadas pueden notificar también cualquiera de los asuntos descritos anteriormente al Comité de Auditoría, al director del Departamento Legal o al responsable de auditorías internas.

Un informe debe basarse en hechos y no ser especulativo ni concluyente y debería contener tanta información específica como sea posible para permitir evaluar el asunto adecuadamente. Además, todos los informes deben contener información suficiente que corrobore lo dicho como para permitir el inicio de una investigación, lo que incluye, por ejemplo, los nombres de las personas que se sospecha que han cometido infracciones, los hechos relevantes de dichas infracciones, cómo se enteró la persona que presenta el informe de dichas infracciones y, si se sabe, una estimación del posible daño que puede causar esto a la empresa.

La línea directa y el sitio web de ética los gestiona un proveedor de servicios externo e independiente y permiten que cualquier empleado de la empresa envíe un informe de manera anónima y confidencial.

Ingersoll Rand investigará todas las denuncias de acuerdo con sus procedimientos internos. Si se solicita, la identidad de cualquier empleado que notifique una supuesta infracción del Código se mantendrá confidencial, excepto en aquellos casos en los que ley requiera que la empresa revele la identidad de dicho empleado o en los que la empresa determine que es necesario comunicarla para realizar una investigación meticulosa y resolver el asunto.

Administración

Consejo de Administración. El Consejo de Administración de la empresa, a través del Comité de Auditoría, ayudará a garantizar que este Código se administra de manera adecuada. El Comité de Auditoría es responsable de la revisión periódica de este Código y recomendará que se realicen aclaraciones o cambios que considere necesarios, los cuales deberá aprobar el Consejo de Administración.

Directivos y responsables. Todos los directivos y responsables tienen la responsabilidad de revisar este Código con sus empleados. Los directivos y responsables también tienen la responsabilidad de realizar una revisión diligente de las prácticas y los procedimientos vigentes para ayudar a garantizar el cumplimiento de este Código.

Sin represalias

Ingersoll Rand cuenta con una estricta política de no represalias. Cualquiera que tome represalias contra alguien por plantear una preocupación o ayudar a investigar una será objeto de acciones disciplinarias. Si considera que se han tomado represalias contra usted, póngase en contacto de inmediato con la línea directa de ética global, con el Departamento Legal o con el Departamento de Cumplimiento.

Consecuencia de las infracciones del Código

Lea el Código y póngalo en práctica. Todos somos responsables.

Además, los miembros del Consejo de Administración deben consultar las directrices de gobernanza corporativa para conocer políticas adicionales que regulan específicamente la conducta de los miembros de dicho Consejo y, en el caso de miembros del Consejo de Administración que no sean empleados, el cumplimiento de este Código está sujeto a las disposiciones de su acta constitutiva, sus estatutos y cualquier acuerdo de accionistas con Ingersoll Rand.



El aseguramiento de la calidad de Ingersoll Rand usa la tecnología más reciente para probar las herramientas empleadas para fabricar nuestros rotores Sutorbilt Legend.

Los empleados que incumplan el Código (en letra o en espíritu) podrán ser objeto de acciones disciplinarias, lo que puede incluir su despido. A continuación se muestran algunos ejemplos de conducta que pueden originar medidas disciplinarias:

- Actos que infrinjan cualquier política de la empresa;
- Pedir a otras personas que infrinjan cualquier política de la empresa;
- No comunicar inmediatamente una infracción conocida o presunta de cualquier política de la empresa;
- No cooperar en investigaciones de la empresa de posibles infracciones de cualquier política de la empresa;
- Tomar represalias contra otros empleados por comunicar de buena fe una preocupación sobre integridad
- No demostrar el liderazgo y la diligencia necesarios para garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa y la legislación vigente.

Es importante entender que una infracción de este Código y de ciertas políticas de la empresa puede resultar en que la empresa y el empleado que cometa la infracción se vean expuestos a sanciones administrativas por daños y perjuicios, sanciones de organismos reguladores o procesos penales.

Exenciones del Código

Las exenciones del Código son inusuales, pero pueden concederse si las circunstancias así lo exigen. Si cree que se debe considerar una exención del Código, póngase en contacto con el Departamento Legal.

Las exenciones de cualquier disposición del Código para directivos ejecutivos o miembros del Consejo de Administración de la empresa debe aprobarlas el Consejo de Administración de la empresa y se comunicarán de inmediato tal como lo requieran las leyes sobre valores o las normas bursátiles.

Políticas y procedimientos de la empresa

El Código debe leerse en conjunto con las políticas y procedimientos de la empresa y los manuales para empleados aplicables en diversos países del mundo. El Código no hace referencia a todas las políticas y procedimientos de la empresa. Pueden encontrarse más políticas en la biblioteca de políticas de la empresa que hay en la intranet de la empresa, así como en los manuales de la empresa que se publican en ciertas partes del mundo. La empresa puede actualizar este Código y cualquiera de sus políticas cuando así lo desee. Se espera de todos los empleados que conozcan y comprendan la ley y todas las políticas y los procedimientos actuales aplicables y relacionados con su trabajo.

El Código no es un contrato laboral y su publicación no confiere ningún derecho a ningún empleado.

Este Código impide a ningún empleado actual o pasado que se comunique, coopere o presente una queja ante cualquier organismo o entidad gubernamental federal, estatal o local de EE. UU. con respecto a posibles infracciones de cualquier ley o normativa ni tampoco que comunique información a cualquier organismo o entidad gubernamental que estén protegidas por las disposiciones sobre denunciantes de dicha ley o normativa siempre que (1) tales comunicaciones estén en consonancia con la ley en vigor y (2) la información sujeta a dicha comunicación no la haya obtenido dicho empleado actual o pasado mediante una comunicación que estuviera sujeta al privilegio abogado-cliente. Esto es válido con independencia de cualquier otro acuerdo de confidencialidad o no revelación aplicable a los empleados actuales o pasados; por ello, la empresa considera cualquier acuerdo que esté en conflicto con lo anterior como modificado para ser coherente con lo anterior.



Personas de contacto clave

Departamento Legal

Director del Departamento Legal
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Cumplimiento Global, Normativas y Comercio Internacional

Director, Departamento de Cumplimiento Global
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Departamento de Medio Ambiente, Cuestiones Sociales y Gobernanza

Vicepresidente de Sostenibilidad
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Control Financiero y Auditoría

Vicepresidente y responsable de control corporativo
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Recursos Humanos

Vicepresidente, Recursos Humanos
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Departamento de Comunicaciones

Vicepresidente, Comunicaciones Globales
525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)

Políticas de la empresa

Para obtener una lista completa de las políticas de Ingersoll Rand, visite la intranet de la empresa, **IRnow**

Números de líneas directas

**Línea directa de
ética global**
www.irethicsreports.com

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

Australia
800-875-313

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

Bahréin
800-00-001
(teléfono fijo)
800-000-05
(teléfono móvil)
Cuando se le indique
844-439-4693

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

China
4008427065

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

República Checa
800-144-301

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

Egipto
02-2510-0200
(teléfono móvil)
2510-0200 (El Cairo)
Cuando se le indique
844-439-4693

Finlandia
0800-9-12740

Francia
0800-90-4105

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

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

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

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

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

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

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

Italia
800-794395

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

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

Malasia

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

México

800-681-6934

Países Bajos

8000201780

Nueva Zelanda

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

Noruega

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

Panamá

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

Perú

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

Filipinas

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

Polonia

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

Rumanía

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

Rusia

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

Arabia Saudí

800-850-0695

Serbia

800190998

Singapur

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

Eslovaquia

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

España

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

Suecia

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

Suiza

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

Taiwán

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

Tailandia

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

Turquía

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

Ucrania

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

Emiratos Árabes Unidos

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

Reino Unido

0808-234-3663

Estados Unidos

844-439-4693

Vietnam

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



Sede central de **Ingersoll Rand**

525 Harbour Place Dr.
Davidson, North Carolina 28036 (EE. UU.)
irco.com