



Código de conducta comercial

IMPULSADO POR LA ÉTICA; TODO EL TIEMPO



Finalmente, nuestro éxito, lo que ganamos, depende de usted. Es por eso que tenemos energía y confianza en el futuro; porque sabemos que usted también cree en lo que estamos intentando lograr y en lo que significa llegar ahí. Si continuamos guiándonos por la cultura que siempre ha posicionado a esta empresa en lo alto, nada nos podrá detener.

Línea de ayuda de ética 1-800-671-9600

ethics.cummins.com

Tabla de contenido

- Una nota del presidente 2**
- Misión/visión/valores. 4**
- Nuestros 10 principios éticos 5**
- 1. Respetaremos la ley en todo lugar. 6**
 - Política antisoborno y pagos prohibidos
 - Competencia justa y prácticas comerciales
 - Controles de exportaciones
 - Negociación de títulos de Cummins
- 2. Integraremos la diversidad de perspectivas y orígenes y trataremos a todas las personas con dignidad y respeto.. . . . 8**
 - Trato mutuo en el trabajo
 - Diversidad y empleo igualitario
 - Derechos humanos
 - Código de conducta para proveedores
- 3. Competiremos con justicia y honestidad. 10**
 - Competencia justa y prácticas comerciales
 - Política antisoborno y pagos prohibidos
 - Agentes de ventas y terceros intermediarios
- 4. Evitaremos los conflictos de intereses. . 12**
 - Conflicto de intereses en las relaciones comerciales
 - Viajes, entretenimiento y obsequios
 - Empleo externo
- 5. Exigiremos que todas nuestras acciones nos conduzcan a un medio ambiente más limpio, más saludable y más seguro.. . . . 14**
 - Sustancias prohibidas
 - Salud, seguridad y medio ambiente en la empresa
 - Concienciación sobre seguridad
 - Seguridad de los productos
- 6. Protegeremos nuestra tecnología, nuestra información y nuestra propiedad intelectual. 16**
 - Protección de la información
 - Protección de intereses específicos de Cummins
 - Clasificación y protección de datos
 - Administración de documentos
- 7. Exigiremos que nuestros registros financieros sean precisos y que nuestros procesos de presentación de informes sean claros y comprensibles. 18**
 - Informe de fraudes
 - Delegación de autoridad financiera
- 8. Lucharemos por mejorar nuestras comunidades.. 20**
 - Actividades comunitarias
 - Responsabilidad corporativa
- 9. Nos comunicaremos con honestidad e integridad. 22**
 - Comunicaciones con analistas e inversionistas
 - Comunicaciones electrónicas
 - Redes sociales
- 10. Crearemos una cultura en la que todos los empleados asuman la responsabilidad de reflejar un comportamiento ético. . . . 24**
 - No represalias
 - Cómo informar inquietudes
- La práctica diaria del código 26**
- Preguntas frecuentes. 27**
- Recursos e información de contacto 28**

Una nota del presidente

Los clientes, los empleados, los accionistas y las comunidades han contado con Cummins para hacer lo correcto durante casi 100 años.

La sólida reputación de la ética y el éxito comercial de nuestra empresa se han logrado gracias a hacer lo correcto y decir lo que se hará. Es por esto que la integridad es uno de los valores esenciales de nuestra empresa.

Me enorgullece profundamente tener la oportunidad de liderar una empresa que coloca los valores de la compañía en el centro de lo que somos y de la manera en como funcionamos cada día.

Nuestro código de conducta comercial forma la columna vertebral de nuestro compromiso con el comportamiento ético. Este documento es como una brújula que se basa en los valores, que me guía a mí, a nuestros líderes y a cada uno de nuestros empleados en la toma de decisiones y en las acciones que realizamos cada día.



En los 10 principios éticos que conforman el código se explica cómo debemos comportarnos, cómo debemos tratar a los demás y cómo debemos realizar las actividades comerciales. También incluye referencias a las políticas pertinentes, ofrece ejemplos e incluye preguntas y respuestas para ayudar a aclarar nuestras expectativas. Lo más importante, probablemente, es que señala dónde puede buscar ayuda cuando tenga preguntas o dudas.

Funcionamos en un mundo complejo y cambiante, donde prácticamente todos los días aparecen nuevas leyes y normas que nos afectan. Mi equipo de liderazgo y yo deseamos plantear problemas y formular preguntas cuando algo no

parezca tan correcto o cuando usted no sepa qué hacer. En Cummins, usted goza de facultades y se espera que haga lo correcto y que solicite ayuda cuando lo correcto no sea tan claro.

Nadie sabe exactamente cómo responder o reaccionar frente a cada situación. Contamos con diversas formas en las que puede solicitar ayuda. Puede hablar con su jefe, con el departamento de recursos humanos, de ética y cumplimiento o bien con el departamento legal. También puede obtener ayuda o informar problemas en el sitio ethics.cummins.com o por teléfono, a través de la línea de ayuda de ética. En los EE. UU. y Canadá, el número de la línea de ayuda es 1-800-671-9600. Los números de teléfono para otros países están disponibles en ethics.cummins.com. Siempre que sea posible, le permitimos informar asuntos anónimamente si así lo desea.

Formular preguntas o informar problemas es precisamente lo que el equipo de liderazgo y yo deseamos hacer. Debe saber que lo protegeremos ante represalias cuando presente un problema de buena fe. Nuestra cultura ética solo funciona cuando protegemos a nuestra gente que ha presentado problemas.

También quiero que sepa que nos tomamos muy seriamente las violaciones al código. Actuaremos raudamente y de forma adecuada a fin de agarrar a quienes, responsables de sus acciones, hayan violado nuestro código.

Cumplir con el código puede ser un desafío. Puede significar perder un negocio o informar a posibles clientes que no podemos venderles esta vez. Indudablemente significará trabajar en equipos con personas talentosas que tienen diferentes orígenes y puntos de vista, también significará resolver desacuerdos con franqueza y honestidad para llegar a soluciones innovadoras para nuestros clientes.

Recuerde, nuestros valores son lo que somos y lo que nuestros clientes, empleados, accionistas y comunidades han conocido y en lo que han confiado.

Ayúdeme a conservar el prestigio de nuestra empresa y la promesa de la marca.



Tom Linebarger

Presidente y director ejecutivo de Cummins Inc.

Misión

Mejorar la vida de las personas al impulsar un mundo más próspero

Visión

Innovar para potenciar el éxito de nuestros clientes

Valores

Integridad

- Hacer lo que es correcto y hacer lo que dijo que haría.

Diversidad e inclusión

- Valorar e incluir nuestras diferencias en la toma de decisiones es nuestra ventaja competitiva.

Empatía

- Demostrar conocimiento y consideración por el bienestar de otros.

Excelencia

- Entregar siempre resultados superiores

Trabajo en equipo

- Colaborar entre equipos, funciones, negocios y fronteras para entregar el mejor trabajo.

Nuestros 10 principios éticos

- 1** Respetaremos la ley en todo lugar.
- 2** Incorporaremos las diversas perspectivas y antecedentes y trataremos a todas las personas con dignidad y respeto.
- 3** Competiremos con justicia y honestidad.
- 4** Evitaremos los conflictos de intereses.
- 5** Exigiremos que todas nuestras acciones nos conduzcan a un medio ambiente más limpio, más saludable y más seguro.
- 6** Protegeremos nuestra tecnología, nuestra información y nuestra propiedad intelectual.
- 7** Exigiremos que nuestros registros financieros sean precisos y que nuestros procesos de presentación de informes sean claros y comprensibles.
- 8** Lucharemos por mejorar nuestras comunidades.
- 9** Nos comunicaremos con honestidad e integridad.
- 10** Crearemos una cultura en la que todos los empleados asuman la responsabilidad de reflejar un comportamiento ético.

Respetaremos la ley en todo lugar.

Cummins es una empresa internacional y como tal trabajamos en un entorno legal muy complejo. Pero nuestro principio es claro en esta área: Respetaremos la ley, *en todo lugar*.

No es inusual para los empleados de Cummins encontrar leyes que sean confusas e incluso contradictorias. Aunque operamos en un país, las regulaciones de otro país pueden regir nuestras acciones. A veces, nuestros competidores no parecen regirse por las mismas normas que nosotros seguimos.

Pero las ramificaciones de hacer caso omiso de una ley que consideramos inconveniente o hasta ilógica pueden ser catastróficas y no solo para Cummins sino también para las personas. La pérdida del empleo, las multas e incluso el encarcelamiento, todo puede ser el resultado de incumplir una ley, sin importar cuál sea la intención.

En un entorno como este, es fundamental aprovechar los recursos disponibles a través de la función del departamento legal de Cummins. Es responsabilidad del departamento legal conocer las leyes aplicables y mantenerlo a usted alejado de los problemas. Si no sabe con qué asesor legal debe comunicarse, simplemente envíe un correo electrónico a legal.function@cummins.com con su pregunta y un miembro del departamento legal se comunicará con usted.

Cummins es una empresa internacional.

- Más de la mitad de nuestros empleados viven fuera de los Estados Unidos.
- Los clientes y los proveedores de Cummins se encuentran en aproximadamente 190 países y territorios.
- Contamos con cientos de instalaciones CMI en más de 50 países.



P Algunas leyes de mi país dificultan la realización de todos los negocios disponibles. No creo que nuestros competidores se rijan por las mismas normas. Si no siguen las normas, ¿por qué nosotros deberíamos hacerlo?

R Las acciones de terceros no afectan nuestro código ni nuestros valores. Siempre debemos respetar la ley y nuestro código, aun cuando esto signifique perder oportunidades de negocios.

P Sé por mi trabajo que Cummins tendrá un trimestre sólido y que las ventas superarán nuestras expectativas. ¿Le puedo decir a mi hermano que compre acciones de Cummins antes de que se hagan públicas nuestras utilidades?

R No, el uso de información reservada para beneficio propio o de los demás va contra la ley y nunca será algo correcto de hacer. Podría poner a la empresa y a usted mismo en riesgo de responsabilidad civil por dicha acción o juicio penal.

P He descubierto que un nuevo negocio de un cliente también incluye algunas ventas en un país prohibido. ¿Debería preocuparme?

R Sí. El envío de productos Cummins a un país sancionado podría tener importantes sanciones y puede limitar nuestra capacidad de proporcionar garantía u otros servicios. Debe atraer la función legal para guía.

Actividades comerciales a través de empresas conjuntas

- Cummins posee empresas conjuntas en todo el mundo, donde nos hemos asociado con empresas que comparten nuestros valores.
- Si Cummins no controla ni administra la entidad, realizaremos las acciones necesarias para asegurarnos de que estas entidades sigan las leyes y adopten un código de conducta que se ajuste a nosotros.
- Los empleados de Cummins, con frecuencia, participan en las juntas de estas entidades o bien podrían estar asignados para trabajar en estas empresas conjuntas.
- Todos los empleados de Cummins deben asegurarse de que todas nuestras entidades, incluidas las empresas conjuntas, actúen conforme a las leyes y se ajusten a nuestro compromiso de conducta ética.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre control de exportaciones: CORP 00-04-00-00

Política contra el soborno y pagos prohibidos: CORP 00-04-01-00

Política de competencia justa y prácticas comerciales: CORP-00-11-01-00

Política sobre negociación de títulos de Cummins: CORP-00-11-00-00

Integraremos la diversidad de perspectivas y orígenes y trataremos a todas las personas con dignidad y respeto.

En Cummins, nos esforzamos por incluir a todos y debemos asegurarnos de que nuestros empleados y otras personas interesadas siempre sean tratados con dignidad y respeto. Somos más fuertes gracias a la diversidad de nuestros empleados. Como empresa internacional, debemos trabajar en un entorno inclusivo, que permita a los empleados utilizar mejor sus talentos únicos y las diversas perspectivas, de modo que puedan florecer las ideas y la innovación.

Prohibimos estrictamente toda forma de discriminación, acoso y represalia y luchamos por brindar iguales oportunidades de trabajo y un trato justo para todos. Cummins prohíbe la discriminación o el acoso de una persona en función de raza, color, religión, sexo, identidad y/o expresión sexual, origen nacional, discapacidad, afiliación sindical, orientación sexual, edad, categoría de veterano, ciudadanía u otra categoría protegida por la ley aplicable.

Apoyamos los derechos humanos en todo el mundo y cumplimos con todas las leyes aplicables con respecto al trato de nuestros empleados y demás personas que participan en nuestra actividad. No toleraremos el trabajo de menores ni el trabajo forzoso en ningún lugar ni haremos negocios con ninguna empresa que lo haga. Respetamos la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y todos los otros derechos laborales de los empleados.

Nuestro compromiso de trato justo y derechos humanos también se extiende a nuestras empresas conjuntas, los proveedores y otros socios. A través de nuestro Código de conducta para proveedores, insistiremos en que nuestros proveedores y socios apliquen nuestros valores en el trato que entreguen a quienes participen en su actividad.

Nuestro compromiso es un lugar de trabajo en el que no existe acoso

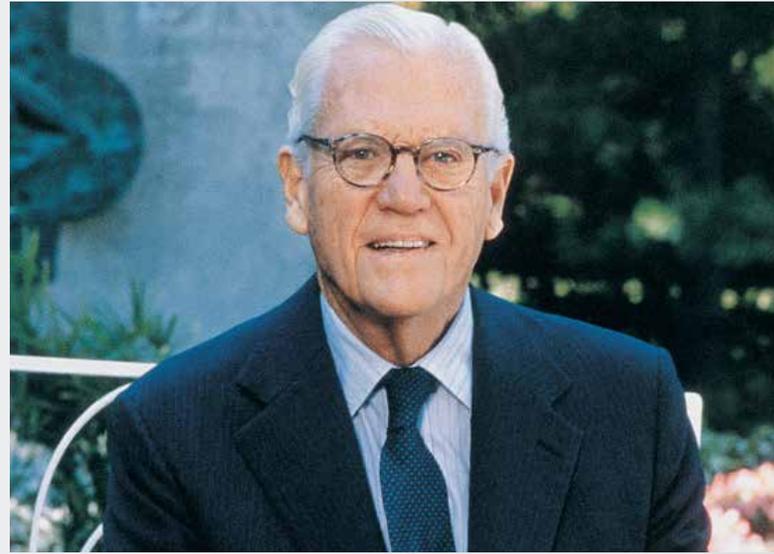
Nuestra política sobre *trato mutuo en el trabajo* prohíbe estrictamente toda forma de discriminación y acoso, incluido acoso sexual. Hacemos que todos los empleados sean responsables de crear un entorno de trabajo que sea profesional y que proteja a las mujeres y a los hombres

ante una conducta inapropiada. Si algún empleado es testigo de una conducta que pudiera violar nuestra política, le pedimos que informe su inquietud y nosotros lo protegeremos de cualquier represalia por haberlo hecho. Cualquier empleado que participe en una conducta de acoso será

sometido a una severa acción disciplinaria que puede llegar hasta el despido. Para obtener más información, consulte nuestra política sobre *trato mutuo en el trabajo* o bien comuníquese con el gerente de recursos humanos.

II *El carácter, la capacidad y la inteligencia no predominan en un sexo por sobre el otro, ni en las personas con determinados acentos o de ciertas razas, ni en las personas que tienen títulos universitarios por sobre aquellas que no los tienen. Cuando nos dejamos llevar por esos prejuicios irracionales, en primer lugar nos dañamos a nosotros mismos y, en definitiva, nos aseguramos el fracaso frente a quienes tienen una postura más abierta y menos parcial".*

Irwin Miller (1909–2004)
Exdirector ejecutivo,
Cummins Inc.



P Creo que mi supervisor discrimina a ciertos miembros de nuestra organización, pero temo decir algo por miedo a perder mi trabajo. ¿Qué debería hacer?

R Cummins no tolera la discriminación y alienta a los empleados para que expresen sus inquietudes. Usted tiene diversos caminos para plantearlas. Si no se siente cómodo al plantear sus inquietudes a su supervisor, también puede comunicarse con el departamento de recursos humanos o introducir *ethics.cummins.com* en su navegador web para obtener información sobre cómo plantear una queja a la línea de ayuda de ética, ya sea telefónicamente o en línea.

Usted tiene la opción de permanecer anónimo cuando sea legal hacerlo.

Cummins no tolera las represalias y no se tomará ninguna medida en su contra por haber informado una inquietud de buena fe.

P Me enteré de una imputación que indica que uno de nuestros principales proveedores infringe las leyes laborales de su país. ¿Es esto algo que Cummins debe investigar?

R Sí. Cummins tiene un Código de Conducta para Proveedores que establece nuestras expectativas con respecto a los proveedores. Debe informar sobre este asunto a su líder de negocios, al departamento de adquisiciones o a la línea de ayuda de ética en *ethics.cummins.com* a fin de que Cummins investigue el tema y tome las medidas pertinentes.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre trato mutuo en el trabajo: CORP-00-05-01-00

Política sobre igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa: CORP-00-05-04-00

Política sobre derechos humanos: CORP-00-11-11-00

Código de conducta para proveedores

Competiremos con justicia y honestidad.

Nuestras metas en el mercado mundial son captar negocios y brindar valor económico a los que participan en nuestra actividad. Competimos enérgicamente, pero siempre respetamos las normas. Ya sea en el trato con los competidores, proveedores, gobiernos o socios comerciales, el mandato es el mismo: Competimos con justicia y honestidad.

Nuestros empleados no deben tomar ninguna medida con el fin de conseguir oportunidades comerciales sobre las cuales no se sentirían cómodos si figuraran en los titulares del periódico

local o si tuvieran que explicarlas a nuestra gerencia superior. De igual forma, debemos asumir la responsabilidad de las acciones de los terceros que operan en representación nuestra y debemos trabajar para que respeten las mismas normas que nuestros empleados.

Aunque operamos en muchos lugares distintos con culturas y sistemas legales diferentes, no hay excepciones en nuestro compromiso de competir con justicia y honestidad en todo momento.

Directrices sobre la competencia

- Obtenemos negocios porque nuestros productos, servicios y personal son los mejores.
- No utilizamos la información confidencial de los demás para obtener una ventaja inadecuada.
- No engañamos a los demás ni comprometemos nuestra integridad para obtener una ventaja.
- No sobornamos a ninguna persona por ningún motivo.



P Alguien me envió una copia de la hoja interna confidencial de precios de nuestro principal competidor. Esto podría ser útil para nosotros. ¿Puedo utilizar esta información?

R No. Si la información es confidencial, hacerlo no sería ético y podría exponerlo a riesgo a usted y a la empresa, según las leyes antimonopolio o contra la competencia desleal. Debe comunicarse de inmediato con el departamento legal de Cummins para que la información se pueda destruir o devolver a su propietario.

P Es costumbre en mi región ofrecer a nuestros clientes, entre ellos funcionarios del gobierno, obsequios costosos para ayudar a mantener una buena relación. Si es necesario para hacer negocios, está bien hacerlo, ¿verdad?

R No. Nosotros no realizamos pagos indebidos de ninguna naturaleza para influir sobre nuestros clientes, proveedores o socios. Realizar dichos pagos, incluidos los obsequios, puede dejarlo expuesto a usted y a Cummins a grandes sanciones, un juicio penal y la pérdida del negocio. Antes de dar o autorizar un obsequio o gratificación, consulte la política correspondiente de Cummins o comuníquese con el departamento legal o de ética y cumplimiento de Cummins.

P En mi región con frecuencia contratamos a terceros para vender nuestros productos o interactuar con el gobierno en representación nuestra. ¿Esto implica algún riesgo para Cummins?

R Sí lo hace. Si nuestro tercero, ya sea un agente de ventas o un distribuidor, adopta una conducta no ética o ilegal, Cummins podría llegar a ser legal y financieramente responsable. Siempre debemos asegurarnos de investigar a cualquier tercero antes de contratarlo, informarles sobre nuestras expectativas éticas y legales y asegurarnos de tener un contrato adecuado con ellos en el que se describan nuestras expectativas. Para obtener más información, envíe un correo electrónico a ethicsandcompliance@cummins.com.

Regulaciones de emisiones

- Parte de competir justa y honestamente en el mercado incluye cumplir con la normativa sobre emisiones en todo el mundo. No importa qué pudieran hacer otras empresas; nosotros siempre seguiremos las leyes y haremos lo que es correcto.
- Cummins prohíbe el uso de dispositivos rechazados y la manipulación con dispositivos de control de emisiones o tecnología en nuestros productos a fin de eludir las regulaciones de emisiones. Para obtener más información, consulte la política internacional sobre emisiones fuera de ciclo de Cummins y la política internacional sobre modificación de motores de Cummins.

Políticas subyacentes de importancia

Política de competencia justa y prácticas comerciales: CORP-00-11-01-00

Política contra el soborno y pagos prohibidos: CORP-00-04-01-00

Política sobre agentes de ventas y terceros intermediarios: CORP-11-15-00-00

Conflictos de intereses en la política de relaciones comerciales: CORP-00-11-04-00

Política internacional sobre emisiones fuera de ciclo: CORP-20-02-11-01

Política internacional sobre modificación de motores: CORP-24-0105-000

4 Evitaremos los conflictos de intereses.

Hay momentos en los cuales un empleado puede tener un interés personal que podría estar en conflicto con los intereses de la empresa. Como empleados, debemos concentrarnos en lo que es mejor para los que comparten nuestras actividades y en tratar los posibles conflictos para que nuestros intereses personales no interfieran con nuestros tratos comerciales.

Los empleados no pueden tener relaciones inapropiadas con proveedores o terceros y deben estar atentos para asegurarse de que las relaciones personales o familiares y las

inversiones no presenten ni siquiera la apariencia de un conflicto de intereses. Los empleados tampoco pueden aceptar favores, obsequios u otras gratificaciones de proveedores o clientes para garantizar un negocio u otro trato favorable. Siempre comuníquese con el departamento legal o de ética y cumplimiento si tiene alguna pregunta sobre cualquier posible conflicto de intereses.

En 2018, Cummins fue nombrada por el Ethisphere Institute como una de las empresas más éticas del mundo. El instituto evalúa el compromiso de las empresas con el liderazgo ético, el cumplimiento de las prácticas y la responsabilidad corporativa. Fue el décimo primer año consecutivo que Cummins recibió la distinción.



Relaciones personales en el trabajo

- Hay veces en que una relación personal entre empleados puede causar problemas o percepciones de favoritismo y generar un trato no justo, como cuando los empleados comienzan a tener citas o cuando un miembro de la familia trabaja en la misma organización que otro miembro de la familia.
- Nuestra política de trato mutuo en el trabajo ofrece una pauta clara sobre cuándo estos tipos de relaciones se deben dar a conocer y cómo la empresa lo solucionará. Para leer esta política, vaya a la página de Ética y cumplimiento en Cummins Connect y haga clic en el botón de *Políticas de cumplimiento*.

P Mi hermana es copropietaria de una empresa que se presenta a una licitación para convertirse en proveedor de Cummins. ¿Qué debería hacer?

R Debe informar de inmediato sobre la relación a su supervisor y a quienquiera que esté a cargo del proceso de licitación. Si la empresa de su hermana presenta una oferta de negocios, es fundamental que usted no tenga ninguna función en la selección del proveedor.

P Soy nuevo en Cummins y soy propietario de una empresa consultora que he tenido por varios años. ¿Debo informar a alguien de Cummins sobre esto?

R Sí, tenemos una política para asegurarnos de que cualquier empleo externo no cause ningún conflicto con nuestros deberes en Cummins. Comuníquese con su supervisor o con el departamento de recursos humanos para obtener más información. Vaya a la página Ética y cumplimiento en Cummins Connect y haga clic en el botón de "Políticas de cumplimiento", ahí encontrará la "Política sobre empleo externo de empleados profesionales de Cummins".

Políticas subyacentes de importancia

Conflictos de intereses en la política de relaciones comerciales: CORP-00-11-04-00

Política internacional sobre viajes y entretenimiento: CORP-05-11-00-00

Política de empleo externo de empleados profesionales de Cummins: CORP-00-05-02-00

Política sobre compras: CORP-00-02-00-00

5 Exigiremos que todas nuestras acciones nos conduzcan a un medio ambiente más limpio, más saludable y más seguro.

A medida que crece nuestro alcance global, también lo hace nuestra responsabilidad de asegurarnos de que nuestras acciones en todo el mundo reflejen un compromiso con el medio ambiente y con la seguridad y bienestar de nuestros empleados.

Para cumplir este compromiso:

- Nos aseguraremos de que los empleados de Cummins de cualquier parte cuenten con lugares de trabajo limpios y seguros.
- Acataremos todas las leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad; de hecho, la empresa ha establecido procedimientos y estándares comunes en todo el mundo que, con frecuencia, exceden las regulaciones.
- Trataremos nuestras principales oportunidades ambientales sin dejar de lado nuestros esfuerzos por reducir la huella de carbono, además, utilizaremos menos recursos naturales.
- Reduciremos al mínimo el impacto ambiental en nuestras comunidades a través de una administración integral del agua, desechos y energía y evitaremos la contaminación de nuestras instalaciones y operaciones.
- Utilizaremos nuestras capacidades técnicas para producir y diseñar productos seguros, limpios y eficientes e introducirlos en el mercado.
- Continuaremos buscando la participación de terceros y del gobierno a fin de asegurarnos de que existan leyes y regulaciones ambientales claras, rigurosas y aplicables.

Seguridad de los productos y sustancias prohibidas

La seguridad del producto es una de las principales prioridades en Cummins y es fundamental para lograr el éxito. Para obtener más información, consulte la política sobre seguridad de productos en la empresa.

Ciertas sustancias como asbesto, cadmio y mercurio nunca se pueden usar en los

productos de Cummins. Estas normas se aplican a todas las entidades y a todos los proveedores directos o indirectos de Cummins en todo el mundo. Para obtener más información, incluida una lista de sustancias prohibidas, consulte la política sobre sustancias prohibidas.

P Trabajo en una planta manufacturera de Cummins. ¿Qué puedo hacer para contribuir con las metas ambientales de la empresa?

R Todos podemos ayudar a reducir el impacto ambiental de Cummins mediante la conservación de recursos, tales como el agua y la electricidad, siempre que sea posible. Por ejemplo, varias instalaciones de fabricación han establecido una meta de no enviar desechos a vertederos.

P ¿De qué manera trabaja Cummins para mejorar la seguridad en sus instalaciones?

R Todos los empleados deben trabajar en conjunto a fin de asegurarse de que cada uno cuente con un entorno de trabajo próspero y seguro.

Los líderes deben conservar la organización conforme a los más altos estándares de prosperidad y seguridad del lugar de trabajo, para ello establecerán un entorno donde los

empleados cuiden la seguridad mutua con respecto al tema "Una vida libre de lesiones y enfermedades es nuestra responsabilidad".

Todos deben seguir las prácticas de trabajo seguro y crear un entorno próspero y seguro todo el tiempo.

P Hace poco observé una falla durante una prueba de un producto nuevo en desarrollo. ¿Qué debo hacer si me preocupa que este sea un posible problema de seguridad del producto?

R Converse con su jefe o con el líder de seguridad de productos de la unidad comercial, quien puede asegurarse de que se haya seguido el proceso correcto para evaluar el posible problema. Si piensa que no se está abordando un problema de seguridad de un producto, también puede comunicarse con el departamento legal o informar si inquietud en ethics.cummins.com.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre sustancias prohibidas: CORP-00-08-01-00

Política sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente en la empresa: CORP-00-08-00-00

Política de concienciación sobre seguridad: CORP-25-00-02-00

Política sobre seguridad de productos en la empresa: CORP-00-07-08-00



Protegeremos nuestra tecnología, nuestra información y nuestra propiedad intelectual.

Nuestra tecnología y nuestro conocimiento brindan a Cummins una ventaja competitiva. Para mantener esa ventaja, debemos proteger la información de propiedad exclusiva y aumentar al máximo su valor para todas las partes interesadas. Todos los empleados de Cummins son responsables de proteger la información confidencial de la empresa y los activos intelectuales, para ello deben adherirse a nuestra política de clasificación y protección de datos.

Controlamos nuestros sistemas de información y los empleados no deben intentar acceder a la información de la empresa más allá del ámbito de sus responsabilidades de trabajo. La información confidencial no se deberá guardar en ningún lugar que no pertenezca a Cummins, como, por ejemplo, servidores de correos electrónicos personales o un dispositivo electrónico privado de un empleado, sin la correspondiente autorización.

Debemos usar nuestra información, innovaciones y recursos con sabiduría y para el mayor beneficio de todos los que participan en nuestra actividad. Nuestras computadoras y el resto de nuestros recursos deben utilizarse para las actividades de la empresa y deben cumplir con las normas en cuanto a un uso adecuado.

También debemos asegurarnos de que toda la documentación de la empresa se conserve o elimine de manera apropiada conforme a nuestra política de administración de documentación. Los documentos relacionados con juicios o investigaciones del gobierno pendientes no se deben destruir.

Políticas subyacentes de importancia

Política de protección de la información: CORP-10-01-00-00

Política sobre protección de los intereses específicos de Cummins: CORP-01-02-00-00

Política sobre clasificación y protección de datos: CORP-00-24-00-00

Política sobre el uso de los recursos comerciales de propiedad de la empresa: CORP-10-01-06-00

Política sobre el programa de gestión de documentos: CORP-07-11-01-00

Política de privacidad de los datos: CORP-11-11-00-00



Cummins cuenta con una fuerza laboral de alta tecnología. Casi un cuarto de los empleados de la empresa tienen títulos en ingeniería, tecnología de la información o en un campo relacionado con la ciencia.

P ¿Cómo puedo ayudar a la empresa a proteger sus ideas y su información?

R Hay muchas maneras en las que usted puede ayudar. Por ejemplo, tratar cualquier información o registro confidencial con sumo cuidado. No descuide ningún dispositivo electrónico de la empresa, cualquiera que sea el tiempo, especialmente en un vehículo o durante un viaje. Evite conversar sobre información confidencial y restringida en áreas públicas.

P ¿Qué ocurre si veo anuncios de Cummins no autorizados o imitaciones de productos de la empresa?

R Además de los impactos comerciales, estas actividades pueden presentar problemas graves de protección ambiental y de seguridad del cliente. Comuníquese con el departamento legal de Cummins para informar sobre cualquier mal uso del nombre, logotipo o marcas de Cummins, así como también de productos falsificados.

Cummins se compromete a proteger la privacidad y los datos de empleados y clientes. Al recopilar o transferir información personal, debemos asegurarnos de acatar las leyes locales, la política de privacidad de los datos y los requisitos de seguridad de la empresa. Adicionalmente, debemos velar por que nuestros proveedores cumplan los mismos estándares cuando manipulen información personal de nuestros empleados y clientes.

Exigiremos que nuestros registros financieros sean precisos y que nuestros procesos de presentación de informes sean claros y comprensibles.

Además, Cummins está comprometida con la transparencia en sus informes financieros. Cooperamos plenamente con nuestros auditores y bajo ninguna circunstancia retenemos información. Mantenemos un sistema sólido de controles y procesos financieros para garantizar la precisión y la puntualidad de los informes financieros.

La precisión de nuestros informes financieros es fundamental para nuestra credibilidad. En nuestros informes financieros ni en otros libros o registros de la empresa no toleraremos el fraude ni los asientos o estados financieros engañosos. Todos nuestros empleados deben esforzarse por lograr una total precisión y transparencia en todos los registros de la empresa.

DetECCIÓN Y ELIMINACIÓN DE FRAUDE

Debemos centrarnos en asegurarnos de no ser víctimas del fraude, ya sea de empleados o personas fuera de la empresa. Entre los esquemas comunes de fraude se incluye:

- Uso personal de las tarjetas de crédito de la empresa
- Informes de gastos incorrectos
- Falsos asientos financieros o manipulación de información financiera
- Manipulación de registros de planillas de sueldos
- Asignación incorrecta de cuentas por pagar
- Abuso de informes de tiempo
- Uso inadecuado de agentes de terceros
- Abuso de órdenes de compra

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre informe de fraudes: CORP-00-11-10-00

Política de delegación de autoridad financiera: CORP-00-12-01-00

P ¿Qué debería hacer si sospecho sobre un fraude en el lugar de trabajo?

R Si toma conocimiento sobre cualquier acto que podría considerarse un fraude, deberá informar sobre sus inquietudes de inmediato a uno de los siguientes departamentos o personas:

- Su supervisor
- Su líder de negocios
- Recursos humanos
- Auditoría interna
- Un miembro del departamento legal de Cummins

Si lo desea, puede informar sobre sus inquietudes a través de la línea de ayuda de ética. Introduzca *ethics.cummins.com* en su navegador de Internet para encontrar instrucciones. Cuando la ley lo permita, usted puede informar sus inquietudes de forma anónima si lo desea.

P Recibí varias facturas importantes por pagos adeudados a nuestros proveedores. Si las registro como gasto en este momento, perjudicará nuestros números. ¿Puedo simplemente registrarlas de manera precisa al final del trimestre?

R No. Si no registra estos gastos, se reducirían los gastos del período actual y se producirían beneficios sobrevaluados. Esto podría tener un impacto fraudulento de importancia en los informes financieros del período actual. Esto es contrario a la política de la empresa y a la ley.

P Al final del año, mi cliente principal me pidió que cambiara la fecha de la factura para que el documento mostrara que el producto fue enviado más tarde de lo que realmente se envió. Como esto no impactará en la presentación de los informes financieros de Cummins, ¿está bien cumplir con la solicitud del cliente?

R No. Aunque Cummins registre la transacción con el cliente de manera adecuada, tiene que haber una razón comercial legítima para modificar documentos. Si usted no tiene certeza sobre la intención de una solicitud por parte de un cliente o un proveedor, hable al respecto con su supervisor, su líder de negocios, el departamento legal de Cummins o de auditoría interna.

Lucharemos por mejorar nuestras comunidades.

El compromiso de Cummins con relación a la responsabilidad corporativa incluye atender y mejorar las comunidades en las cuales vivimos. Responsabilidad corporativa significa no solo tomar decisiones comerciales éticas, sino también ayudar afirmativamente a nuestras comunidades e involucrar a nuestra fuerza laboral en la solución de problemas de la comunidad.

El compromiso es el fundamento de nuestra responsabilidad con nuestras comunidades; los empleados de todo el mundo usan sus destrezas para hacer que sus comunidades sean mejores lugares para vivir y trabajar.



La campaña de derechos humanos otorgó a Cummins por décimo tercer año consecutivo puntuación máxima en el Índice de igualdad corporativa 2018.

El grupo es la organización de derechos civiles para empleados lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero (LGBT) más grande de los Estados Unidos.

Cummins centra su compromiso en tres áreas prioritarias a nivel global en nuestras comunidades donde consideramos que podemos tener el mayor impacto:

■ Educación

Mejorar la calidad y la alineación de los sistemas educativos para asegurar que los estudiantes de hoy estén listos para ser parte de la fuerza laboral del mañana.

■ Entorno

Asegurar que todas nuestras acciones nos conduzcan a un medio ambiente más limpio, más saludable y más seguro.

■ Justicia social/Igualdad de oportunidades

Aumentar las oportunidades y la igualdad para aquellos que más lo necesitan.



Por décimo primer año consecutivo, la revista DiversityInc incluyó a Cummins como una de las 50 mejores empresas por su diversidad en 2017. Cummins ocupa el lugar 21 en la lista de la revista.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre "Todos los empleados, todas las comunidades": CORP-22-01-00-00

Política sobre participación de los empleados en campañas políticas: CORP-00-06-01-00

Política sobre contribuciones políticas de Cummins Inc. y Guía para el comité de acción política: CORP-00-06-00-00



La facultad de ingeniería para mujeres de Cummins en India atiende a un sector demográfico infrarrepresentado en el campo de la ingeniería.

P ¿Cómo puedo participar en actividades comunitarias en Cummins?

R La mayoría de las ubicaciones de Cummins tienen Equipos de participación comunitaria (Community Involvement Teams, CIT) que coordinan las actividades comunitarias de voluntariado. Comuníquese con el departamento de responsabilidad corporativa para contactarse con el líder de CIT de su área.

P ¿En qué tipos de actividades intervienen los equipos de participación comunitaria?

R Cummins participa en tres áreas prioritarias: educación, medio ambiente y justicia o equidad social de oportunidades. En los últimos años, los empleados han participado en diversas actividades con participación en la comunidad dentro de estas áreas prioritarias: tutoría de estudiantes, reducción de costos y residuos energéticos para los socios comunitarios, enseñanza de computación a inmigrantes y refugiados para mejorar sus oportunidades de empleo y la creación de espacios de juegos para niños en refugios sin hogar.

P ¿Cuántas horas de tiempo de la empresa puedo dedicar a actividades con participación en la comunidad?

R El programa de Cummins "Todos los empleados, todas las comunidades" (Every Employee Every Community, EEEEC), promueve la participación del empleado al asegurar que cada uno tenga la oportunidad de realizar al menos cuatro horas de trabajo de voluntariado en tiempo de la empresa por año calendario, en actividades designadas por el EEEEC.

Nos comunicaremos con honestidad e integridad.

En Cummins tenemos la responsabilidad de ser honestos y precisos en nuestras comunicaciones con los empleados y con el público. Ningún empleado realizará a sabiendas una declaración falsa o engañosa a los medios, a la comunidad financiera, a funcionarios del gobierno, a organismos públicos o en cualquier foro público.

Produciremos un flujo de información oportuno a través de toda la organización y generaremos mensajes acordes, comunicados por las personas pertinentes dentro de la organización. Solo las personas autorizadas hablarán con los medios o con la comunidad financiera o actuarán en nombre de la empresa en las redes sociales.

Las consultas de los medios y aquellas de los clientes que sean reservadas se deben dirigir al líder de comunicaciones corporativas. Los empleados no deben hablar con los medios sobre asuntos relacionados con la empresa sin la aprobación previa de ese líder.

Cummins tiene la obligación legal de divulgar información financiera esencial de la forma más amplia y equitativa posible. Las consultas de analistas del mercado de valores, inversionistas u otros miembros de la comunidad financiera deberán enviarse al vicepresidente, operaciones financieras.



El presidente y director ejecutivo Tom Linebarger realizará su reunión anual sobre diversidad en la municipalidad en la planta de motores de Columbus en Columbus, Indiana (EE. UU.).

P ¿Qué debo hacer si un miembro de los medios me llama y desea entrevistarme?

R Antes de contestar cualquier pregunta, hable con un líder de comunicaciones corporativas. Hay muchos temas reservados, que incluyen entre otros aquellos referentes al desempeño financiero de la empresa. En estas circunstancias, Cummins desea tener la seguridad de que entreguemos la información apropiada y precisa.

Cummins cuenta con normas sobre qué información financiera se puede hacer pública y cómo se debe abordar. También se debe notificar al vicepresidente, operaciones financieras, cuando las preguntas de los medios se relacionen con el desempeño financiero de la empresa.

P Como parte de mi función en Cummins, soy miembro de una asociación comercial e industrial. Me han pedido que proporcione una descripción general de las actividades y tendencias comerciales de Cummins. ¿Es correcto que comparta esta información?

R Siempre que se le pida que proporcione una presentación sobre la empresa y sus actividades comerciales ante una audiencia externa, debe consultar con su supervisor y con el departamento de comunicaciones corporativas. Es probable que sea necesario que el comité de revisión de información pública de Cummins revise su presentación de antemano.

P En las redes sociales encontré una información inexacta sobre el pronóstico de ingresos de Cummins. ¿Puedo hacerles saber a los demás que la publicación era inexacta?

R No. Debe informar de inmediato a alguna persona del departamento de comunicaciones corporativas o de relaciones con los inversionistas sobre la publicación inexacta. Cuando comienza a publicar o a tuitear sobre los negocios de la empresa, está actuando como un vocero no autorizado para la empresa. Para obtener más información, consulte la Política sobre comunicación electrónica y redes sociales.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre información pública y comunicaciones con política sobre analistas e inversionistas: CORP-00-25-00-00

Política sobre comunicaciones electrónicas y redes sociales: CORP-10-01-51-13

Crearemos una cultura en la que todos los empleados asuman la responsabilidad de reflejar un comportamiento ético.

Nuestra cultura alienta a los empleados para que hagan propio el comportamiento ético y expresen sus problemas en caso de tenerlos. Cummins cuenta con una política contra las represalias que protege a los empleados que presentan inquietudes de buena fe. Si conoce alguna conducta que cree que es inmoral o inadecuada, usted tiene la obligación de hablar. Las inquietudes pueden presentarse de diversas maneras:

- Los empleados pueden presentar los problemas a sus supervisores.
- Los empleados pueden hablar con alguna persona de recursos humanos.
- Los empleados pueden informar los problemas en línea o por teléfono. Escriba *ethics.cummins.com* en su navegador web para ubicar el número de teléfono para su región o presente su informe en línea.

Si tiene alguna pregunta sobre cómo cumplir con nuestro código de conducta comercial, también puede comunicarse con el departamento de ética y cumplimiento de Cummins para obtener ayuda. Simplemente envíe un correo electrónico a ethicsandcompliance@cummins.com y un representante se pondrá en contacto con usted.

POLÍTICA SOBRE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Si observa una infracción del código de conducta comercial, informe al respecto. Cummins no tolera las represalias. No se tomará ninguna medida contra usted por informar una inquietud de buena fe.

P Un empleado a mi cargo me trajo información sobre la conducta de un colega que claramente infringiría el código y la política de la empresa, si esto fuera cierto. Sin embargo, el empleado me pidió que no lo divulgara por el momento. ¿Qué debería hacer?

R Debe tomar medidas para asegurarse de que se investigue y se trate el problema. La empresa a través de usted, tomó conocimiento de esta conducta y tiene la obligación de encargarse del tema. Si necesita ayuda, comuníquese con su supervisor, con el departamento de recursos humanos, o presente la queja en la línea de ayuda de ética en ethics.cummins.com.

P No estoy seguro si mi departamento entiende el código de conducta comercial. ¿Qué debería hacer?

R Comuníquese con su supervisor o con el líder de recursos humanos y solicite más información. La empresa puede proporcionar capacitación o apoyo adicional para asegurarse de que todos los empleados entiendan el código y su obligación de respetarlo.

La función de los líderes

Los funcionarios, directores y gerentes tienen una responsabilidad especial de inspirar el comportamiento del código de conducta comercial y asegurarse de que se cumpla. Si observa acciones que podrían infringir el código, incluso si no lo afectan de modo alguno, tiene la obligación de informarlas a la empresa y de asegurarse de que se analicen.

P Mi supervisor no me trata bien pero es un empleado de mayor rango que yo y tengo temor de las consecuencias si informo sobre sus acciones a otras personas. ¿Cummins me protegerá?

R Sí. Cummins brinda protección a todos los empleados que plantean preocupaciones de buena fe. Prohibimos toda represalia y no permitiremos que ningún empleado reciba un castigo por informar sobre inquietudes. Cummins investigará sus inquietudes de la manera más discreta posible y tomará las medidas correspondientes.

¿Dónde puedo encontrar las políticas mencionadas en el código de conducta comercial?

Para conocer las políticas corporativas mencionadas en el código de conducta comercial, vaya a la página de Ética y cumplimiento en Cummins Connect y haga clic en el botón de *Políticas de cumplimiento*.

Políticas subyacentes de importancia

Política sobre no represalias a los empleados: CORP-00-11-06-00

Política sobre trato mutuo en el trabajo: CORP-00-05-01-00

La práctica diaria del código

Cada uno de nosotros es partícipe de la puesta en práctica del código de conducta comercial y del cumplimiento de sus normas y principios. Estos principios tienen como objetivo guiar el trato de los empleados entre sí, así como su interacción con los clientes, proveedores, socios, funcionarios públicos y las otras personas que participan en la actividad.

Para que el Código sea eficaz, los empleados deben comprender que las infracciones suponen consecuencias, que incluyen hasta el cese de la relación laboral. Al mismo tiempo, los empleados deben sentirse seguros de que pueden informar sobre las infracciones al Código sin temor a represalias y de que sus inquietudes se investigarán plenamente de manera oportuna.

Este punto no puede ser recalcado con demasiada frecuencia: Cummins cuenta con una política específica de protección a los empleados contra represalias por informar sobre supuestas infracciones al código. Los empleados también tienen diversas maneras de informar sus inquietudes, que incluyen, cuando la ley lo permite, la información anónima (consulte Recursos e información de contacto en la página 28 para conocer los detalles sobre las opciones de presentación de información).

Nuestros encargados de liderazgo de alto nivel y la junta directiva han aprobado los principios establecidos en el código. Procuraremos obtener comentarios de los empleados como parte de una revisión continua y que se emplearán para actualizar el código según sea necesario. Además, la mayoría de los empleados asalariados deben completar una certificación de ética anual para confirmar que están familiarizados con el código y que lo cumplen plenamente.

¿Qué se me solicita?

- **Conocer y comprender las** políticas de Cummins y las regulaciones que se aplican a su trabajo.
- **Realizar cursos obligatorios de capacitación sobre cumplimiento** de forma rápida cuando se asignen.
- **Informar las posibles violaciones** de las políticas, leyes o regulaciones.
- **Cooperar plenamente** con cualquier investigación interna o externa o auditorías y proteger la confidencialidad de la investigación o auditoría.
- **Completar una certificación de ética** cuando sea necesario.

Preguntas frecuentes

P ¿Cómo puedo obtener una copia actualizada del código de conducta comercial de Cummins?

R El código se revisa y se actualiza con regularidad. Para obtener la versión más reciente, vaya a la página *Ética y cumplimiento* en Cummins Connect y haga clic en el botón de *Código de conducta comercial*. Encontrará copias del código traducido en varios idiomas.

P ¿Qué ocurre cuando un empleado informa que es tratado de una manera que infringe la política de Cummins?

R Cummins tiene un equipo de investigadores profesionales que responde a los informes de infracciones al código de conducta comercial y se asegura de tomar las medidas adecuadas de manera oportuna. Cummins cuenta con investigadores profesionales en la mayoría de las regiones del mundo. Los líderes sénior de Cummins supervisan atentamente las infracciones que se informan y aprueba las medidas correctivas.

P ¿Cómo me comunico con la línea de ayuda de ética?

R Vaya a su explorador de Internet y escriba ethics.cummins.com. Allí encontrará una lista de números telefónicos gratuitos de países de todo el mundo a los que puede llamar para informar sobre sus inquietudes. También puede presentar su informe en línea a través del sitio web desde cualquier lugar del mundo. En la mayoría de los países, usted puede presentar el informe de manera anónima.

P ¿Cómo sé si el código de conducta comercial de Cummins rige para mí?

R El código rige para todos los empleados, funcionarios y directores de Cummins Inc. El código también rige para todas las entidades de propiedad de Cummins y para todas las entidades que Cummins administra de forma directa.

La compañía también es propietaria parcial de algunas empresas conjuntas y distribuidoras. Para estas entidades, el código podría no regir. Sin embargo, estas empresas son responsables de crear un conjunto de políticas y procedimientos que garanticen que cumplen con la ley y los mismos valores que Cummins.

CUANDO TENGA DUDAS, SOLICITE AYUDA

Es probable que encuentre preguntas sobre ética sin respuestas claras. No permita que una pregunta se convierta en una crisis. Puede obtener ayuda de varias fuentes. Puede dirigirse al departamento de ética y cumplimiento mediante un correo electrónico a ethicsandcompliance@cummins.com. Puede dirigirse al departamento legal de Cummins mediante un correo electrónico a legal.function@cummins.com. También puede escribir ethics.cummins.com en su navegador web para obtener información sobre cómo comunicarse con la línea de ayuda de ética.

Recursos e información de contacto

Ética y cumplimiento

Cummins cuenta con un departamento de ética y cumplimiento para ayudar a supervisar el cumplimiento del código de conducta comercial. Para comunicarse con este departamento, envíe un correo electrónico a ethicsandcompliance@cummins.com.

Mark Sifferlen, vicepresidente, ética y cumplimiento
EE. UU. 317-610-2461
mark.sifferlen@cummins.com

Departamento legal

Hay varias maneras de acceder al departamento legal. Puede ir a la página legal corporativa de Cummins Connect donde encontrará las biografías de los abogados e información de contacto del personal del departamento legal. Si no sabe con qué asesor legal debe comunicarse, simplemente envíe un correo electrónico a legal.function@cummins.com con su pregunta y un abogado se comunicará con usted.

O puede comunicarse con:

Sharon Barner, vicepresidente y consejero general
EE. UU. 317-610-4173
sharon.barner@cummins.com

Recursos humanos

Si tiene preguntas de recursos humanos, comuníquese con su líder local de recursos humanos. Si no puede ponerse en contacto con su líder local, puede comunicarse con:

Jill Cook, vicepresidente, gerente de recurso humanos
EE. UU. 812-377-8442
jill.e.cook@cummins.com

Mark Osowick, vicepresidente, operaciones de recursos humanos
EE. UU. 812-377-9708
mark.j.osowick@cummins.com

Diversidad global y entorno adecuado

Kelley Creveling, director ejecutivo, diversidad global y entorno adecuado
EE. UU. 812-377-1607
kelley.creveling@cummins.com

Kevin G. Graham, director, investigaciones éticas globales
EE. UU. 812-377-5111
kevin.c.graham@cummins.com

Comunicaciones corporativas

Carole Casto, vicepresidente, marketing y comunicaciones
EE. UU. 317-610-2480
carole.casto@cummins.com

Jon Mills, director, comunicaciones externas
EE. UU. 317-610-4244
jon.mills@cummins.com

Auditoría interna

Kurt Kuhn, director ejecutivo, auditoría interna
EE. UU. 812-377-8080
kurt.kuhn@cummins.com

Relaciones con los Inversionistas

Mark A. Smith, vicepresidente, operaciones financieras
EE. UU. 812-377-1284
mark.a.smith@cummins.com

Seguridad Global

Brad Manns, director ejecutivo, servicios globales integrados
EE. UU. 812-377-1982
brad.manns@cummins.com

Medio ambiente

Brian Mormino, director ejecutivo, estrategia y cumplimiento ambiental en el mundo
EE. UU. 812-377-0512
brian.c.mormino@cummins.com

Políticas corporativas

Para conocer las políticas corporativas mencionadas en el código de conducta comercial, vaya a la página de Ética y cumplimiento en Cummins Connect y haga clic en el botón de *Políticas de cumplimiento*.



Cummins Inc.
Box 3005
Columbus, IN 47202-3005
EE. UU.

cummins.com

©2018 Cummins Inc.