Comprometidos con la Excelencia

Cascade Corporation

Código de Conducta Ética y Empresarial

Índice

Mensaje de nuestros líderes 4

Nuestra misión – Proyectar nuestro éxito hacia el futuro 5

Nuestro Código 6

- Propósito y descripción general 6
- Quién debe observar el Código 6
- Cumplimiento de la legislación y normativas 7
- Responsabilidades del empleado 7
- Responsabilidades adicionales de los directores 8
- Tomar la decisión correcta – Nuestras directrices para la toma de decisiones ética 9
- Planteamiento de dudas y exposición de inquietudes – EthicsPoint Hotline 9
- Nuestra política de no represalias 11
- Responsabilidad y disciplina 11
- Exenciones y modificaciones del Código 11

Fomento de un entorno laboral seguro y respetuoso 12

- Diversidad, igualdad de oportunidades, y la no discriminación 12
- Entorno laboral sin acoso 13
- Salud y seguridad 15
  - Alcohol y drogas 15
  - Violencia en el lugar de trabajo 15

Salvaguarda de información y activos 17

- Integridad financiera 17
- Activos físicos y electrónicos 18
- Información confidencial 20
  - Propiedad intelectual 21
  - Privacidad de datos 21
- Inteligencia competitiva 22

Comunicación en representación de Cascade 23
Redes sociales 23

Respeto a la letra y al espíritu de la ley 24
Cooperación con investigaciones 24
Anticorrupción y cohecho 24
Antimonopolio y competencia leal 26
Antiblanqueo de dinero 27
Importación, exportación y mercado global 27
Actividades políticas 28

Trabajar con nuestros clientes y socios empresariales 30
Negociación honesta y equitativa 30
Relaciones con proveedores 31
Conflictos de intereses 31
Obsequios y entretenimiento 33
Trabajar con organismos públicos 34

Servir al bien común 35
Ciudadanía corporativa 35
Derechos humanos 35
Protección del medioambiente 36

Documento de Conformidad 37

Recursos 38

Mensaje de nuestros líderes

Cascade se ha comprometido con la excelencia durante más de 75 años. Desde nuestros inicios en 1943 como un establecimiento pequeño de maquinaria a las operaciones del presente como líderes del sector de productos para la manipulación de materiales, hemos construido relaciones sólidas a nivel global apoyadas en la calidad de nuestros productos y servicios y en el compromiso con normas exigentes de ética empresarial.

Hemos elaborado este Código de Conducta Ética y Empresarial para darle a conocer las directrices esenciales que garantizan que nuestros empleados disfruten de un entorno laboral seguro, saludable y justo. La información y los recursos proporcionados en este documento nos ayudan a cumplir nuestras responsabilidades éticas y de conformidad en nuestra actividad diaria así como satisfacer los compromisos acordados entre nosotros, con nuestros clientes y con las comunidades donde vivimos y trabajamos.

Le animo a leer nuestro Código, consultarlo de forma regular y expresar su opinión en caso de observar o sospechar de un incumplimiento. Aunque no pretende abordar cada situación que pueda afrontar en su actividad profesional, le proporcionará la información necesaria para realizar lo correcto y dirigirle hacia las personas y políticas para obtener orientación cuando la vía ética no sea clara. Si bien este Código proporciona una descripción general de nuestras filosofías de contratación y prácticas laborales, en última instancia el apoyo personal, el interés y el respeto mutuo son los factores que configuran nuestros cimientos y la cultura única que todos apreciamos.

Nuestro éxito pasado, presente y futuro es un fiel reflejo del talento, la dedicación y el compromiso que cada uno de vosotros aporta a Cascade y a nuestros clientes de forma diaria. Gracias a todos vosotros por hacer de Cascade una gran empresa.

Davide Roncari
Presidente y CEO

Nuestra misión – Proyectar nuestro éxito hacia el futuro

Cascade Corporation es un líder mundial en el diseño, la fabricación y la comercialización de equipos de manipulación de materiales y tecnologías afines. Cascade, sentando las bases del crecimiento y éxito continuos, tiene como objetivos fundamentales:

- Garantizar la satisfacción del cliente mediante la mejora permanente de la calidad y el valor de los productos y servicios de Cascade.
- Presentar a todos los empleados oportunidades estimulantes y beneficiosas para utilizar su talento y su experiencia de forma que contribuya a nuestro éxito compartido.
- Obtener un retorno sobre nuestro capital que garantice la salud financiera y la viabilidad de nuestra empresa a largo plazo.

Satisfacer dichos objetivos requiere de todos los empleados velar por la excelencia de todas sus actividades y de cada aspecto de nuestra actividad empresarial.

La mejora constante de nuestros productos, servicios, relaciones interpersonales, competitividad y rentabilidad es fundamental.

El crecimiento como medio para satisfacer las necesidades del cliente

"Si no estamos avanzando, nos estamos quedando atrás." Este es el principio detrás de la ambiciosa estrategia de crecimiento de Cascade, que consiste en tres objetivos esenciales:

- Ampliar nuestra oferta de productos.
- Crear centros de fabricación en mercados objetivo.
- Mejorar el servicio global y la cuota de mercado.

Nuestro Código

Propósito y descripción general

Consideramos que la integridad es fundamental.

Es la base sobre la cual se construyó nuestra empresa, y la base que garantiza nuestro crecimiento y éxito continuados. Todos en Cascade Corporation ("Cascade"), en cada lugar y sin importar su cargo, comparten la responsabilidad de hacer negocios de forma ética y de mantener nuestra reputación.

Cuando hace lo correcto, no solo nos permite crear productos y servicios de calidad, también nos permite fomentar relaciones de confianza con nuestros clientes y otros socios comerciales.

Nuestro Código de Conducta Ética y Empresarial ("**Código**") es un recurso diseñado para facilitarnos:

- Satisfacer la legislación vigente, normativas y políticas de la empresa.
- Evitar incluso la apariencia de una conducta inadecuada relacionada con nuestras actividades empresariales.
- Fomentar la integridad y el nivel de exigencia más elevado de conducta ética.

Quién debe observar el Código

Todos los empleados y filiales de Cascade, incluyendo directivos corporativos y miembros de nuestro Consejo de Administración, están obligados a leer, comprender y satisfacer las normas y obligaciones expuestas en este Código.

Algunos socios empresariales, como asesores, representantes, proveedores, contratistas y otros terceros actúan como una extensión de Cascade. Se espera de ellos que cumplan con la filosofía de nuestro Código, así como con cualquier provisión contractual aplicable, cuando trabajen en nuestro nombre.

Si Ud. supervisa a nuestros socios comerciales o empleados temporales, es responsable de transmitir nuestras normas y garantizar su comprensión. En caso de que un socio empresarial independiente no satisfaga nuestras expectativas éticas y de conformidad o sus obligaciones contractuales relacionadas, puede derivar en la anulación de su contrato.

Cumplimiento de la legislación y normativas

Cascade se compromete con el cumplimiento de toda la legislación, normas y normativas aplicables a nuestra actividad. Es imposible anticipar cada duda que pueda tener o situación que pueda afrontar, y por ello, además del Código, Cascade posee otros recursos que pueden servir de ayuda. A lo largo del Código encontrará mención a dichos recursos adicionales. Como es habitual, confiamos en su juicio y en que solicitará orientación cuando sea necesario.

Operamos en varios países, y por ello ese esencial que conozcamos las distintas leyes y costumbres que puedan ser aplicables. Si bien respetamos las normas de nuestros clientes, socios comerciales y colaboradores en todo el menudo, todos los empleados deben, al menos, cumplir con las normas y principios de este Código. En caso de que algún enunciado de nuestro Código entre en conflicto con alguna ley o requisito local, solicite orientación a:

- Su responsable general local
- Otro responsable
- Su Departamento de Recursos Humanos local
- Directivo de Cascade
- Asesoría legal corporativa de Cascade

Consulte "Recursos" en la página 38 para obtener información de contacto.

Preguntas y respuestas

Tengo un cargo de responsabilidad, y no conozco con claridad mis obligaciones si alguien acude a mí con una acusación, y si además afecta a un alto directivo.

No importa a quién afecte la acusación, debe informar de ello. Cascade ofrece varias vías para transmitir sus inquietudes. Si por cualquier motivo le incomoda presentar un informe a una persona específica, puede contactar con cualquiera de los recursos indicados en el Código o con cualquier miembro del equipo directivo (consulte los recursos disponibles en "Planteamiento de dudas y exposición de inquietudes").

Responsabilidades del empleado

Cada uno de nosotros es responsable de actuar con integridad, incluso si implica tomar decisiones difíciles. Cascade confía en que:

- **Conozca y cumpla con nuestro Código y nuestras políticas**. Preste una atención especial a los asuntos relativos a sus responsabilidades específicas.
- **Complete toda la formación de empleado requerida** de forma oportuna y esté al día sobre las normas y expectativas vigentes.
- **Actúe siempre de forma profesional, honesta y ética** cuando actúe en nombre de nuestra empresa.
- **Informe si tiene la inquietud** de cualquier posible incumplimiento de la ley, nuestro Código y nuestras políticas a su superior, un ejecutivo o a cualquiera de los recursos indicados en el Código.
- **Coopere y sea sincero** al responder a una investigación o auditoría, y en ningún caso modifique ni destruya documentación en respuesta a una investigación o cuando se prevea.

Recuerde: No existe ningún motivo, incluyendo el deseo de lograr objetivos de negocio, que justifique el incumplimiento de la ley, de nuestro Código o de nuestras políticas.

Responsabilidades adicionales de los directores

Se espera de los directores de Cascade que cumplan con las responsabilidades adicionales siguientes:

- **Liderar con el ejemplo.** Como líder, se espera que su conducta refleje estándares exigentes de conducta empresarial ética.
- **Fomentar el respeto y de la dignidad.** Ayude a crear un entorno laboral que valore a cada individuo y que fomente una comunicación fluida.
- **Ser un recurso para otros.** Esté disponible para transmitir a nuestros empleados y a otros socios empresariales el modo en que nuestro Código y nuestras políticas se aplican a su actividad profesional diaria.
- **Ser proactivo.** Busque oportunidades para debatir y abordar con otros cuestiones éticas y situaciones complejas.
- **Responder con rapidez y eficiencia.** Cuando se le comunique una inquietud, asegúrese de que se aborda con la máxima seriedad y el respeto debido hacia todos los implicados.
- **Conocer los límites de la autoridad.** No actúe más allá de sus responsabilidades. En caso de tener dudas sobre qué es (y no es) lo adecuado, trate el asunto con su superior.
- **Delegación responsable.** En ningún caso delegue autoridad a un individuo del que sospeche que pueda incurrir en conductas ilegales o no éticas.

Preguntas y respuestas

Observé mala conducta en un área que no está bajo mi supervisión. ¿Debo informar el problema?

Su responsabilidad principal es hacia los empleados y terceros bajo su supervisión, pero todos los empleados de Cascade están obligados a informar de conductas inapropiadas. Como líder, esperamos que sea proactivo. La estrategia óptima sería hablar en primer lugar con el director responsable del área donde se ha producido el problema, pero si esto no es posible o es ineficaz, debe utilizar los otros recursos indicados en nuestro Código.

Tomar la decisión correcta – Nuestras directrices para la toma de decisiones ética

Tomar la decisión correcta no siempre es sencillo. Pueden darse situaciones donde se encuentre bajo presión o indeciso sobre qué hacer. Recuerde en todo momento que cuando tiene que tomar una decisión difícil, no está solo. Existen recursos disponibles para ayudarle.

¿Afronta una decisión difícil?

Puede ayudar preguntarse a sí mismo:

- ¿Es legal?
- ¿Es coherente con nuestro Código y con nuestra Misión?
- ¿Me sentiría seguro si mi superior y otros en Cascade supiesen de ello?
- ¿Me sentiría seguro si mis decisiones o acciones se hicieran públicas?

Si la respuesta a todas estas preguntas es "sí", la decisión de continuar es posiblemente la correcta, pero si la respuesta a cualquier pregunta es "no" o "no estoy seguro", deténgase y solicite orientación.

Una última cuestión…

Tu opinión es importante. Si tiene sugerencias para mejorar nuestro Código, política o recursos de forma que aborden mejor alguna cuestión específica que haya afrontado, preséntelas. El fomento de la ética en Cascade es una responsabilidad compartida.

Planteamiento de dudas y exposición de inquietudes – EthicsPoint Hotline

Si observa o sospecha de algún incumplimiento de la legislación, de nuestro Código o de nuestras políticas, o posee alguna duda sobre qué hacer, hable con su superior.

Si no se encuentra cómodo hablando con su superior, dispone de otros recursos de asistencia. Consulte los recursos en la página 38.

QUÉ PUEDE ESPERAR DEL USO DE HOTLINE

El portal web y la línea telefónica de EthicsPoint Hotline (línea directa) están disponibles a cualquier hora y día de la semana. Los especialistas formados empleados por un proveedor independiente de servicios de conformidad corporativa contestarán a su llamada, documentarán sus inquietudes y remitirán un informe por escrito a Cascade para una investigación posterior.

Cuando contacta con Hotline, puede optar por el anonimato donde lo permita la legislación local. Todos los informes se tratan por igual se envíen de forma anónima o no.

Tras informar, recibirá un número de identificación que le permite realizar el seguimiento del asunto de su interés. El seguimiento es particularmente importante en caso de remitir un informe de forma anónima, ya que podríamos necesitar información adicional para poder realizar una investigación efectiva. Dicho número de identificación también le permite conocer la resolución del caso. No obstante, tenga en cuenta que por motivos de respeto a la privacidad Cascade no podrá informarle de medidas disciplinarias individuales.

Todos los individuos responsables de revisar y, si es necesario, investigar cualquier informe respetarán la confidencialidad de este.

Cascade adoptará todas las medidas razonables para garantizar el tratamiento adecuado de sus inquietudes.

Recuerde, no se puede responder a una inquietud a menos que alguien sea informado de ello.

Preguntas y respuestas

Tengo entendido que todos los ordenadores de Cascade generan un registro en el servidor que muestra todos los sitios web a los que se conecta mi PC. En caso de presentar un informe mediante EthicsPoint Hotline desde mi ordenador de trabajo, ¿acaso este registro no me identificaría como la fuente del informe?

Tiene razón. Los ordenadores de Cascade guardan registros en el servidor que muestran cada sitio web al que se conecta. Debido a nuestras políticas, en ningún caso analizaremos estos registros para identificar a la fuente del informe. No obstante, si le incomoda de algún modo, puede presentar su informe desde un ordenador que no sea de Cascade. Tenga en cuenta que menos del 12% de los informes se elaboran en horario laboral. La mayoría prefieren informar desde su hogar o desde un ordenador púbico, como los disponibles en una biblioteca, después del horario laboral y durante el fin de semana.

Preguntas y respuestas

¿Cómo se puede garantizar mi anonimato si presento un informe desde mi hogar?

EthicsPoint Hotline no genera ni guarda ningún registro de conexión interna con direcciones IP. Por ello, Hotline no proporcionará ninguna información relacionada con su PC. Un informe remitido desde un hogar, el ordenador de un vecino o cualquier portal de Internet preservará su anonimato. Un portal de Internet nunca identifica a los usuarios por su nombre de usuario, y el sistema EthicsPoint Hotline elimina todas las direcciones IP. El servicio no identifica a la fuente del informe. Este nivel de seguridad fue uno de los motivos por los optamos por EthicsPoint como nuestro proveedor de servicios.

Preguntas y respuestas

¿Qué ocurre si alguien hace un uso inadecuado de EthicsPoint Hotline, realiza una llamada anónima y vierte acusaciones falsas de conducta indebida?

La experiencia demuestra que rara vez se utiliza Hotline con fines ilícitos, aunque es importante saber que realizamos un seguimiento de las llamadas, y que cualquiera que utilice Hotline con propósitos deshonestos para difundir información falsa o amenazar a otros, o con el fin de perjudicar de manera injustificada la reputación de un tercero, afrontará medidas disciplinarias.

Nuestra política de no represalias

No se tolerará ninguna represalia contra cualquier empleado que, de buena fe, plantee dudas, presente informes de conductas que puedan incumplir la legislación, nuestro Código o nuestras políticas, o que preste asistencia en una investigación por sospechas de conducta indebida.

Presentar informes "de buena fe" es realizar un intento legítimo de proporcionar información honesta, completa y precisa, aunque posteriormente se observe que carece de fundamentos o que es erróneo.

Preguntas y respuestas

Tengo sospechas de conductas no éticas en mi unidad de negocio que afecta a mi superior. Soy consciente de que debo informar sobre mis sospechas, y estoy considerando utilizar EthicsPoint Hotline, pero me preocupan las represalias.

Se le anima a informar de conductas inadecuadas y, en su caso, el uso de Hotline es una buena opción. Investigaremos sus sospechas, y puede que tengamos que contactar con Ud. para recopilar información adicional. Si considera que sufre cualquier represalia tras presentar su informe, debe darlo a conocer. Nos tomamos en serio las denuncias de represalias. Los informes de represalias se investigarán de forma minuciosa y, en caso de probarse, los infractores afrontarán medidas disciplinarias.

Responsabilidad y disciplina

El incumplimiento de la legislación, de nuestro Código y de nuestras políticas, o alentar a otros de ello, expone a nuestra empresa a afrontar responsabilidades legales y hace peligrar nuestra reputación. En caso de producirse un problema de ética o conformidad, informe de ello para así poder elaborar una solución efectiva. También debe comprender que el incumplimiento legal o normativo puede derivar en procedimientos judiciales y penas que incluyan, en algunos casos, procesos penales.

Exenciones y modificaciones del Código

En ocasiones excepcionales, pueden ser necesarias exenciones limitadas del Código. Cualquier exención de este Código para directores o ejecutivos solo se puede realizar por el Consejo de Administración o por un comité del Consejo. La versión más reciente de nuestro Código está disponible en la Intranet de Cascade.

Fomento de un entorno laboral seguro y respetuoso

Diversidad, igualdad de oportunidades, y la no discriminación

Cascade reúne empleados con experiencias, habilidades y culturas muy distintas para componer equipos variados que impulsan nuestro éxito.

Apoyamos las leyes de prohibición de discriminación por características individuales como raza, color, género, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, condición de exmilitar, estado civil u orientación sexual, y evaluamos a nuestros colegas, solicitantes de empleo y socios empresariales según sus cualificaciones, capacidades probadas y logros.

Compromisos:

Trato personal respetuoso y profesional.

Fomento de la diversidad en la contratación y otras decisiones de empleo.

No discriminar a nadie por cualquier otra característica amparada por la ley o por la política de empresa.

Manténgase alerta:

Comentarios, bromas o materiales, incluyendo correos electrónicos o contenidos en redes sociales, que otros puedan considerar ofensivos.

Parcialidad al juzgar a los demás. Si tiene la responsabilidad de supervisar a otros, evalúe según su rendimiento. Evite otras consideraciones no relacionadas al tomar decisiones. Utilice estándares objetivos y cuantificables.

Preguntas y respuestas

Uno de mis colegas envía correos electrónicos que contienen bromas y comentarios despectivos sobre ciertas nacionalidades. Me incomodan, pero nadie ha expresado su opinión sobre ellos. ¿Qué debo hacer?

Debe informar a su superior o al Departamento de Recursos Humanos. El envío de este tipo de bromas es contrario a nuestros valores y políticas pertinentes al uso del correo electrónico y a nuestras normas sobre diversidad, acoso y discriminación. Al no actuar, consiente la discriminación y tolera opiniones que pueden deteriorar de forma notable el ambiente de equipo que hemos creado con esfuerzo.

Entorno laboral sin acoso

Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno sin conductas de intimidación, intimidación, acoso o abuso.

Se prohíbe la conducta verbal o física de un empleado que acose o afecte al rendimiento laboral de otro, o que genere un entorno laboral agresivo, ofensivo, abusivo u hostil.

FOMENTO DEL RESPETO

En Cascade, no se toleran:

- Comentarios intimidatorios, llamadas telefónicas obscenas, el acoso o cualquier forma de hostigamiento.
- El daño intencionado a la propiedad ajena o conductas agresivas que produzcan en otro el temor de sufrir daños.
- La amenaza, intimidación o coacción a otros en o fuera de nuestras instalaciones, en cualquier momento, con cualquier fin.
- La posesión de armas en el entorno laboral; esto no solo incluye nuestras instalaciones, sino también zonas de aparcamiento u otras ubicaciones laborales alternativas gestionadas por nuestra empresa.

Compromisos:

Exprese su opinión cuando la conducta de un colega genere incomodidad a otros.

En ningún caso tolere el acoso sexual, incluyendo peticiones de favores sexuales, ni conductas verbales o físicas inoportunas de naturaleza sexual.

Muestre profesionalidad. No visite sitios de Internet inapropiados ni muestre imágenes sexuales explícitas u ofensivas.

Fomente una actitud positiva hacia las políticas elaboradas para construir un Cascade seguro, ético y profesional.

Denuncie todos los incidentes de acoso e intimidación que pueden afectar a nuestra capacidad de trabajar juntos y ser productivos.

Manténgase alerta:

Comentarios, gestos o contactos físicos indebidos.

La exposición de imágenes u otros materiales de contenido sexual explícito u ofensivo.

Bromas o comentarios de tipo sexual u ofensivo (explícitos o indirectos) y miradas lascivas.

Abuso, amenazas o mofas verbales.

ACOSO SEXUAL

Un tipo habitual de acoso es el acoso sexual, que habitualmente se produce mediante:

- Acciones inoportunas que se tornan inherentes a la situación laboral o que se utilizan como base para la toma de decisiones laborales como la proposición de una cita, un favor sexual u otras conductas similares de tipo de sexual.
- Un entorno laboral intimidatorio, ofensivo u hostil producido por proposiciones sexuales, bromas denigrantes u otras conductas verbales o físicas ofensivas de tipo sexual.

Preguntas y respuestas

Durante un viaje de negocios, un colega me propuso repetidamente tomar una copa e hizo comentarios sobre mi aspecto que me produjeron incomodidad. Le pedí que desistiese, pero no lo hizo. No estábamos en la oficina y se produjo fuera del horario laboral, así que dudé sobre qué debía hacer. ¿Esto se considera acoso?

Sí, lo es. Este tipo de conducta es inaceptable, no solo durante el horario laboral sino en cualquier situación relativa al trabajo, incluyendo viajes de negocios. Informe a su colega de que su conducta es inadecuada y de que debe cesar, y en caso de continuar, denuncie la situación.

Preguntas y respuestas

Acabo de saber que un amigo cercano ha sido acusado de acoso sexual y que se ha iniciado una investigación. Me cuesta creerlo, y creo que es justo avisar a mi amigo para que se pueda defender. Como amigo, ¿no tengo la responsabilidad de informarle?

En ningún caso debe avisar a su amigo. Su amigo tendrá la oportunidad de defenderse de estas acusaciones, y se harán todos los esfuerzos posibles para realizar una investigación justa e imparcial. Una acusación de acoso sexual es un asunto muy serio con consecuencias no solo para todos los individuos implicados, sino también para nuestra empresa. Avisar a su amigo podría hacer peligrar la investigación y exponer a nuestra empresa a riesgos adicionales y costes.

Salud y seguridad

Garantizar la seguridad es un aspecto integral de todo lo que hacemos. Todos somos responsables de actuar de forma segura para nosotros y otros.

Solo podemos satisfacer el objetivo de lograr un entorno laboral seguro y saludable con la participación y el apoyo activos de todos. Se debe informar de inmediato de situaciones que puedan suponer un riesgo para la salud, la seguridad o el medioambiente. Todas las denuncias se pueden realizar sin temor a represalias.

La seguridad es una condición de trabajo, y esperamos el compromiso de cada director, directivo y empleado para hacer de Cascade un entorno laboral sin accidentes.

Compromisos:

Respete las normas y prácticas de salud y seguridad pertinentes a su cargo.

Informe de inmediato a su superior sobre cualquier equipo no seguro o situación que pueda suponer una amenaza a la salud o seguridad o dañar el medioambiente. Como empleado, tiene el derecho y la responsabilidad de interrumpir cualquier actividad si considera que existe un riesgo para su salud.

Fomente un entorno laboral ordenado y seguro al mantener las estaciones de trabajo, pasillos y otros espacios laborales sin obstáculos, cables y otros riesgos potenciales.

Manténgase alerta:

Prácticas o situaciones laborales no seguras.

El descuido en el cumplimiento de las normas de seguridad, como procedimientos de acceso al centro y protocolos de contraseñas.

ALCOHOL Y DROGAS

En el trabajo o al realizar una actividad de la empresa:

- Debe estar preparado en todo momento para cumplir con sus responsabilidades laborales, nunca bajo los efectos de ninguna sustancia.
- No consuma, posea ni esté bajo los efectos de drogas ilegales o cualquier sustancia que pueda obstaculizar un entorno laboral seguro y eficiente o dañar a la reputación de nuestra empresa.

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia de cualquier tipo no tiene cabida en Cascade. No se tolerará:

- La intimidación, la amenaza o conductas hostiles.
- Producir daños físicos a otro.
- Actos de vandalismo, incendios premeditados, sabotaje u otras actividades delictivas.
- El transporte de armas a la propiedad de la empresa a menos que esté autorizado hacerlo para los estados donde esté permitido.
- La posesión de un arma de fuego, explosivo u otra arma peligrosa o el uso de un objeto como arma en instalaciones de Cascade.
- Causar o amenazar con lesionar o dañar la vida, salud, familia o posesión material de otro.

Preguntas y respuestas

He observado algunas prácticas en mi ámbito que no parecen seguras. ¿Con quién puedo hablar? Soy un empleado nuevo y quiero evitar que se me considere como una persona conflictiva.

Transmita sus inquietudes a su superior o al Departamento de Recursos Humanos. Dichas prácticas pueden estar justificadas, pero es esencial recordar que transmitir una inquietud sobre la seguridad no lo hace una persona conflictiva, sino un empleado responsable preocupado con la seguridad de otros.

Preguntas y respuestas

Un subcontratista incumple nuestras normas. ¿Deben los subcontratistas respetar las mismas políticas y procedimientos de salud y seguridad que los empleados?

Así es. Los Directores son responsables de garantizar que los subcontratistas y distribuidores que realicen sus actividades en las instalaciones de Cascade comprendan y respeten todas las leyes y normas pertinentes que rigen la instalación específica, así como exigencias adicionales que nuestra empresa pueda disponer.

Salvaguarda de información y activos

Integridad financiera

La precisión y el detalle de nuestras comunicaciones y registros empresariales son esenciales para adoptar decisiones fundamentadas y para apoyar a los inversores, reguladores y otros. Nuestros libros y registros deben reflejar de forma precisa y honesta nuestras transacciones con el detalle suficiente y en conformidad con nuestras prácticas y políticas de contabilidad.

Algunos empleados tienen responsabilidades específicas en este ámbito, pero todos contribuimos al proceso de registrar los resultados empresariales o al mantenimiento de registros. Debe garantizar que la información que registramos es precisa, oportuna y completa, y que se mantiene en armonía con nuestros controles internos, controles de divulgación y obligaciones legales.

Compromisos:

Elabore registros empresariales que reflejen de forma precisa los hechos de un evento o transacción subyacente. Guíese por los principios de transparencia y veracidad.

Exprésese con claridad en todas sus comunicaciones de negocio. Elabore registros como si en el futuro pudiesen ser documentos públicos.

Manténgase alerta:

Registros que carezcan de claridad y detalle o que puedan ocultar la realidad de cualquier acción.

Fondos, activos u obligaciones no divulgados o registrados.

Destrucción indebida de documentos.

Preguntas y respuestas

Al término del último período de presentación de informes, mi superior me solicitó registrar gastos adicionales a pesar de no haber recibido aún las facturas del proveedor y de que el trabajo no se había iniciado. Acepté hacerlo, ya que todos teníamos la seguridad de que el trabajo se completaría en el siguiente trimestre. Ahora me pregunto si hice lo correcto.

No, no hizo lo correcto. Las gastos se deben registrar en el periodo en que se hacen efectivos. El trabajo no se había iniciado y los gastos no se habían hecho efectivos en la fecha en que registró la transacción. Por ello, fue una tergiversación y, dependiendo de las circunstancias, podría suponer un fraude.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS CORPORATIVOS

Los documentos solo se deben eliminar en conformidad con las políticas de Cascade y en ningún caso se deben destruir ni ocultar. En ningún caso debe ocultar actos indebidos, ni permita que otros lo hagan. En ningún caso destruya documentos debido a, o en previsión de, una investigación o auditoría.

Si tienen cualquier duda o inquietud sobre la conservación o destrucción de registros corporativos, contacte con su superior o el Departamento de Recursos Humanos.

Activos físicos y electrónicos

A todos se nos confían activos físicos y electrónicos, y tenemos la responsabilidad de utilizarlos con cuidado y protegerlos frente al fraude, el despilfarro y el abuso. Nuestros activos incluyen las instalaciones, los equipos y los sistemas informáticos.

Se desaconseja el uso personal de estos activos, pero cuando se permita, se debe hacer lo mínimo posible sin afectar negativamente a la productividad y al entorno laboral.

Compromisos:

Utilice las instalaciones, materiales y equipo de Cascade para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, en ningún caso para actividades indebidas o ilegales.

Respete las buenas prácticas de seguridad física, en particular aquellas relativas al acceso identificado a nuestras instalaciones.

Respete también las buenas prácticas de ciberseguridad, y administre de forma adecuada nuestros recursos y sistemas electrónicos:

- No utilice equipo ni sistemas informáticos de Cascade para crear, almacenar o enviar contenido que otras puedan considerar ofensivo.
- No divulgue contraseñas ni permita que otros, incluyendo amigos y familiares, utilicen recursos de Cascade.
- Utilice exclusivamente software que cuente con la licencia correspondiente. La copia y el uso de software sin licencia o "pirata" en los ordenadores y otro equipo de la empresa para realizar negocios de la empresa está totalmente prohibido. Si tiene alguna duda sobre si el uso específico de un software cuenta con licencia, contacte con el Departamento Corporativo de IT.

Manténgase alerta:

Peticiones para tomar prestado o utilizar equipo de Cascade sin autorización.

Acceso a nuestras instalaciones por parte de desconocidos sin la identificación necesaria.

Uso excesivo de recursos de Cascade para fines personales.

Preguntas y respuestas

¿Puedo hacer uso del sistema de Internet de Cascade para correos electrónicos personales y el acceso a Internet?

Puede, de forma limitada. Los sistemas de correo electrónico y la conexión a Internet de Cascade son herramientas de negocios fundamentales, y su uso se destina a fines empresariales de Cascade. No obstante, somos conscientes de que puede ser necesario hacer un cierto uso personal del correo electrónico y de Internet durante la jornada, al igual que las comunicaciones telefónicas. Es su responsabilidad garantizar que no hace un uso excesivo del privilegio de utilizar los sistemas de Cascade para fines personales y que no interfiera con su trabajo. Debemos subrayar que existen usos específicos totalmente prohibidos; en ningún caso se tolerarán correos electrónicos abusivos, obscenos, ofensivos o indebidos del correo electrónico ni el uso del acceso a Internet para ver o descargar contenido no profesional, ofensivo o inadecuado respecto a la actividad empresarial. Lo que un empleado considera inofensivo puede ser ofensivo a otros. Cascade posee el derecho exclusivo de juzgar la idoneidad del contenido en Internet y del correo electrónico. No existe ninguna circunstancia que justifique el uso de material explícito o referencias de carácter sexual en sesiones de Internet o comunicaciones electrónicas, sean de naturaleza personal o empresarial. Esta es una política de "cero tolerancia". Las comunicaciones electrónicas inapropiadas entre empleados de la empresa, incluyendo el intercambio de comunicaciones, pueden suponer una conducta que cumpla la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo. En ningún caso se tolerarán comunicaciones electrónicas que puedan, de cualquier forma, ser interpretadas como acoso sexual, incluso si las partes lo hacen de forma voluntaria. Existen consecuencias disciplinarias graves asociadas al incumplimiento de estas políticas, que pueden llegar a incluir el despido.

Preguntas y respuestas

¿Tiene la empresa el derecho de acceder a mis correos electrónicos y registros de uso de Internet?

Sí. Los correos electrónicos y las conexiones a Internet originadas o recibidas en sistemas de Cascade se consideran como registros de la empresa. Aunque no supervisamos las comunicaciones electrónicas de forma regular, debe ser consciente en todo momento de que Cascade tiene el derecho de revisar la correspondencia electrónica y los registros de Internet presentes y pasados en cualquier momento, y que se hará si existen sospechas de un incumplimiento grave de nuestra política. A pesar de que esta política puede presentar limitaciones en algunos países, casi siempre tiene prioridad cuando dicha política se ha dado a conocer a los empleados previamente.

Información confidencial

Todos debemos estar alertas y proteger la información confidencial de Cascade, incluyendo la propiedad intelectual y la información personal. Esto implica salvaguardar su seguridad, limitar el acceso a aquellos que precisen de tal información para realizar su labor y solo utilizarla para fines autorizados.

También implica preservar la confidencialidad de dicha información incluso tras la finalización de su relación laboral con Cascade.

Nuestros clientes, socios empresariales y otros confían en nosotros, y también debemos proteger su información confidencial.

Compromisos:

Señalice de forma adecuada la información confidencial para indicar cómo se ha de manipular, distribuir y destruir.

Utilice y divulgue información confidencial solo para fines empresariales legítimos.

Comparta nuestra información confidencial exclusivamente con partes autorizadas para protegerla.

Guarde o comparta información de la empresa utilizando exclusivamente los sistemas informáticos de Cascade.

Comprenda las expectativas de los clientes y socios empresariales respecto a la protección, uso y divulgación de la información confidencial que nos proporcionan.

Informe de inmediato de cualquier pérdida o sustracción de información confidencial a su superior.

Manténgase alerta:

Conversaciones sobre información confidencial de Cascade en lugares donde otros pueden escucharlo, por ejemplo en aviones y ascensores, al utilizar teléfonos móviles o a través de redes no seguras.

El envío de información confidencial a equipos de fax o impresoras sin supervisión.

La omisión de destruir o eliminar de forma segura información sensible.

Solicitudes de socios empresariales de información confidencial sobre nuestros clientes u otros socios empresariales sin existir ningún requisito de negocios ni autorización pertinente.

El uso de servicios de alojamiento de Internet, de colaboración o en la nube "gratuitos" o adquiridos de forma personal.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Cascade destina recursos notables para el desarrollo y la innovación tecnológica. La creación y producción de nuestros derechos de propiedad intelectual (IP, Intellectual Property) son esenciales para nuestro negocio. Algunos ejemplos de IP incluyen:

- Secretos y hallazgos comerciales
- Métodos, conocimientos y técnicas
- Innovación y diseño
- Sistemas, software y tecnología
- Patentes, marcas registradas y derechos de autor

Comparta con prontitud con los superiores de la empresa cualquier invención u otra IP que cree durante su relación laboral con Cascade.

Los empleados, proveedores y contratistas de Cascade pueden estar obligados a suscribir acuerdos relativos al uso de información confidencial y propiedad intelectual de Cascade. Al abandonar Cascade, tendrá prohibido copiar o conservar cualquier documento o material de otro tipo que contenga información confidencial. Los exempleados siguen sujetos a preservar la confidencialidad de la información adquirida durante su relación laboral con Cascade.

PRIVACIDAD DE DATOS

También protegemos y respetamos la información personal de otros. Respete nuestras políticas y toda la legislación pertinente si su labor requiere recopilar, acceder, utilizar, almacenar, divulgar o eliminar información sensible. Utilice, y comparta con otros que no formen parte de Cascade, solo para fines empresariales legítimos. Asegúrese de conocer qué información se considera confidencial. Esto incluye cualquier elemento que sirva para identificar a alguien de forma directa o indirecta, como por ejemplo:

- Nombre
- Dirección de correo electrónico
- Número de teléfono
- Número de tarjeta de crédito

Preguntas y respuestas

En caso de inventar algo durante mi relación laboral con Cascade que no guarda relación con su actividad empresarial, ¿posee la empresa derechos sobre ello?

No. No obstante, los productos, optimizaciones e ideas para productos u optimizaciones desarrolladas durante su relación laboral con Cascade que guarden cualquier tipo de relación con productos diseñados, fabricados o comercializados por Cascade, o con productos que puedan ser fabricados o comercializados por Cascade son propiedad de Cascade.

Inteligencia competitiva

Cada uno de nosotros debe estar atento y proteger la información confidencial de Cascade, incluida la propiedad intelectual, la información personal y cualquier información no pública relacionada con el negocio de Cascade o sus clientes.. Al recopilar inteligencia empresarial, los empleados de Cascade y otros que trabajan en nuestro nombre deben estar a la altura de las normas éticas más exigentes.

En ningún caso recurra al fraude, la tergiversación o al engaño para obtener información, y no utilice tecnología invasiva para "espiar" a otros. También debemos ser precavidos al aceptar información de terceros. Debe conocer y confiar en sus fuentes, y tener la confianza de que los conocimientos proporcionados no están protegidos por la legislación de secreto comercial o por acuerdos de no divulgación o confidencialidad.

Aunque Cascade emplea a individuos que han trabajado anteriormente para sus competidores, reconocemos y respetamos las obligaciones de dichos empleados de no utilizar ni divulgar información confidencial sobre sus empleadores anteriores.

Compromisos:

Obtenga información sobre la competencia exclusivamente por vías legales y éticas, y nunca recurra a la tergiversación.

Respete las obligaciones de otros de preservar la confidencialidad de información sobre la competencia.

Manténgase alerta:

La conservación de documentos o registros informáticos de exempleadores vulnerando la legislación o acuerdos.

El uso de información confidencial de otro sin la autorización pertinente.

El uso de entrevistas de trabajo para recopilar información confidencial sobre la competencia u otros.

La petición de sugerencias por parte de terceros de nuestros productos, características de producto o servicios cuando no se conoce con certeza la fuente de la idea original.

Comunicación en representación de Cascade

Estamos comprometidos con realizar comunicaciones internas y públicas honestas, profesionales y de acuerdo con la legislación.

Necesitamos una voz homogénea al realizar divulgaciones o proporcionar información al público. Debido a ello, es esencial que solo personas autorizadas hablen en nombre de Cascade. La comunicación con los medios debe estar gestionada por la gerencia ejecutiva o el Departamento Corporativo de Comunicaciones de Marketing.

DIVULGACIONES DETALLADAS, HONESTAS Y OPORTUNAS

Estamos comprometidos con una actuación detallada, honesta y oportuna en lo que afecta a todos los informes y documentos que describen nuestra empresa y resultados financieros, así como a otras comunicaciones públicas.

Manténgase alerta:

El pronunciamiento de discursos públicos, la elaboración de artículos para publicaciones profesionales u otras comunicaciones públicas relacionadas con Cascade sin la autorización pertinente de la gerencia ejecutiva o del Departamento Corporativo de Comunicaciones de Marketing.

La tentación de utilizar su cargo o pertenencia fuera de su actividad realizada para Cascade sin clarificar que solo se realiza para fines de identificación.

La incitación a conversar de forma confidencial con periodistas o analistas que le soliciten información sobre Cascade, sus clientes o sus socios empresariales.

Redes sociales

Preste atención al elaborar comunicaciones que puedan publicarse en la red. Si participa en foros de discusión en la red, salas de chat, páginas de anuncios, blogs, redes sociales u otras comunicaciones electrónicas, incluso bajo un alias, nunca dé la apariencia de hablar en nombre de Cascade.

Si considera que se ha publicado una declaración engañosa sobre nuestra empresa, no publique ni comparta información privada, incluso si su propósito es desmentir la información. Su publicación puede estar sujeta a tergiversación, servir de base para rumores inciertos o puede ser imprecisa o engañosa. En su lugar, contacte con el director corporativo de Comunicaciones de Marketing.

Respeto a la letra y al espíritu de la ley

Cooperación con investigaciones

Se espera que todos los empleados cooperen por completo con las investigaciones y las auditorías internas y externas realizadas por nuestra empresa. Además, durante el desarrollo de dichas actividades, puede recibir consultas o peticiones de funcionarios públicos.

Se espera de Ud. que coopere por completo y que garantice que la información que proporcione es fidedigna, precisa y completa. En caso de conocer una investigación o consulta gubernamental potencial, notifique de inmediato a su superior antes de realizar o comprometerse con cualquier acción. También debe informar al CEO, al COO o al vicepresidente global de Recursos Humanos.

Manténgase alerta:

Información tergiversada. En ningún caso destruya, modifique ni oculte cualquier documento en previsión o respuesta a una petición de dichos documentos.

Condicionamiento ilícito. En ningún caso proporcione ni influya a otros para que proporcionen declaraciones incompletas, falsas o engañosas a un investigador de la empresa o del estado.

Anticorrupción y cohecho

Consideramos que todas las formas de cohecho y otras prácticas deshonestas son inapropiadas para realizar negocios sin importar las costumbres locales. Cascade se compromete con el cumplimiento de todas las leyes anticorrupción aplicables.

No pagamos sobornos, comisiones ilícitas ni pagos de facilitación, en ningún momento y por ningún motivo. Esto se aplica igualmente a cualquier persona o empresa que represente a Cascade.

DEFINICIONES ESENCIALES

El cohecho es la dación o recepción de cualquier elemento de valor (o su oferta) para la obtención de un negocio o ventajas financieras o comerciales.

La corrupción es el uso indebido de autoridad conferida para obtener un beneficio personal.

Los pagos de facilitación son habitualmente pagos de cuantía reducida a un funcionario de bajo nivel con el propósito de animar al funcionario a realizar sus responsabilidades.

Es fundamental ejercer la diligencia debida y supervisar con cuidado a los terceros que actúan en nuestro nombre. Analizamos de forma minuciosa a todos los terceros, incluyendo proveedores, asesores y distribuidores que actúan en nombre de nuestra empresa, en particular al tratar con países con índices de corrupción elevados y en cualquier situación donde existan señales de alerta que aconsejen un análisis más detallado antes de continuar nuestra relación con el tercero. Los terceros deben comprender que están obligados a actuar en conformidad total con nuestras normas y a conservar registros precisos de todas las transacciones.

Compromisos:

En ningún caso entregue nada de valor que no satisfaga las normas y la legislación local a ningún funcionario. Si no conoce bien la legislación local, la postura más segura es no entregar nada de valor.

Comprenda las normas dispuestas por la legislación anticohecho pertinentes a sus responsabilidades con Cascade.

Registre de forma precisa y detallada todos los pagos realizados a terceros.

Manténgase alerta:

Incumplimientos aparentes de la legislación anticohecho por parte de nuestros socios empresariales.

Representantes que no desean documentar de forma clara y por escrito todos los términos de su relación con Cascade.

Preguntas y respuestas

Trabajo con un representante extranjero en relación a nuestras operaciones en otro país. Tengo sospechas de que parte del dinero que le proporcionamos se destina a realizar pagos o cohechos a funcionarios. ¿Qué debo hacer?

Se debe informar de este asunto para su investigación al recurso adecuado indicado en *la página 38**. En caso no actuar frente al cohecho, tanto Ud. como nuestra empresa podrían afrontar responsabilidades legales. Si bien investigar estos asuntos puede ser complejo debido a cuestiones culturales en algunos países, cualquier representante que haga negocios con nosotros debe comprender la necesidad de estas medidas. Es esencial y adecuado recordarle esta política a nuestros representantes.*

Antimonopolio y competencia leal

Creemos en la competitividad libre y abierta y nunca recurriremos a prácticas deshonestas que puedan limitar la competencia. En ningún caso pretendemos obtener ventajas competitivas mediante prácticas empresariales no éticas o ilegales.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Las leyes antimonopolio y de la competencia son complejas, y los requisitos de cumplimiento pueden variar dependiendo de las circunstancias. No obstante, en general las actividades siguientes son señales de alerta y se deben evitar y, en caso de percibirlas, informar al recurso apropiado indicado en la página 38.

- **Divulgación de información competitiva sensible de nuestra empresa con un competidor.**
- **Divulgación de información competitiva sensible de socios empresariales o terceros con sus competidores.**
- **Tentativas de obtener información no pública de competidores sobre nuevas contrataciones o candidatos a puestos de trabajo.**

Compromisos:

No realice acuerdos con competidores u otros para incurrir en conductas anticompetitivas, incluyendo la fijación de precios o el reparto de clientes, proveedores o mercados.

No sostenga conversaciones con competidores sobre información competitiva sensible.

Manténgase alerta:

Colusión: cuando empresas se comunican o acuerdan de forma confidencial el modo de competir. Esto puede incluir acuerdos o intercambios de información sobre precios, términos, sueldos o asignaciones de mercados.

Licitación fraudulenta: cuando competidores o proveedores de servicios realizan una manipulación fraudulenta de licitaciones para limitar la competencia leal. Este puede incluir la comparación de licitaciones para acordar una inhibición de licitación o presentar licitaciones no competitivas.

Vinculación: cuando una empresa con una posición dominante obliga a los clientes a aceptar servicios o productos que no desean o necesitan.

Precios depredadores: cuando una empresa con una posición dominante comercializa un servicio a un precio inferior al coste para eliminar o perjudicar a un competidor, y con la intención de recuperar la pérdida de ingresos posteriormente mediante el aumento de precios tras eliminar o perjudicar al competidor.

Preguntas y respuestas

He recibido información sensible sobre los precios de uno de nuestros competidores. ¿Qué debo hacer?

Debe contactar con el recurso adecuado indicado en la página 38 sin demora y antes de realizar cualquier acción. Es esencial, desde el momento de recibir dicha información, que mostremos respeto por las leyes antimonopolio, y dejar claro que esperamos de otros que hagan lo mismo. Esto requiere realizar la acción adecuada, que solo se puede determinar caso a caso y que puede incluir el envío de una comunicación al competidor.

Antiblanqueo de dinero

El blanqueo de dinero es un problema global con consecuencias graves y profundas. Se define como el proceso de convertir ingresos ilegales de forma que los fondos tengan una apariencia de legalidad, y no se limita a transacciones en metálico. La participación en tales actividades socava nuestra integridad, daña nuestra reputación y expone a nuestra empresa y a los individuos implicados a sanciones graves. Informe de cualquier transacción financiera y actividades sospechosas al recurso adecuado indicado en la página 38 y, de ser requerido, a los organismos públicos pertinentes.

Importación, exportación y mercado global

Cascade realiza operaciones en todo el mundo que sustentan una cartera de clientes global y creciente. Para preservar y fortalecer nuestra posición global, todos los empleados, directivos y directores deben actuar en conformidad total no solo con la legislación de los EE.UU. que regulan la importación, exportación y reexportación de nuestros productos, sino también con la legislación de otros países donde nuestros productos se fabrican, reparan o utilizan. Cualquier incumplimiento de estas leyes, incluso por desconocimiento, podría tener efectos negativos y a largo plazo en nuestro negocio.

Si sus responsabilidades incluyen la exportación de productos o la recepción de productos importados, es responsable de analizar a los clientes, los proveedores y las transacciones para garantizar que cumplimos con todos los requisitos pertinentes de exportación e importación.

NORMATIVAS ANTIBOICOT

Estamos sujetos a las provisiones antiboicot de la legislación de los EE.UU. que nos obligan a rechazar la participación en boicots a un país extranjero no aprobados por los Estados Unidos. Informamos de forma inmediata sobre cualquier petición de unirnos, apoyar o facilitar información relativa a cualquier boicot no aprobado por los EE.UU.

Compromisos:

Obtenga todos los permisos necesarios antes de la exportación o reexportación de productos, servicios o tecnología.

Presente información completa, precisa y detallada de cada producto importado, incluyendo su lugar o lugares de fabricación y su coste total.

Plantee cualquier duda que tenga relativa a la importación o exportación de nuestros productos, piezas o tecnologías al recurso adecuado indicado en la página 38.

Manténgase alerta:

El envío de datos técnicos y de tecnología a un individuo en otro país, sea mediante correo electrónico, conversaciones, reuniones o acceso a la base de datos. Esta limitación afecta a la divulgación de información con colegas así como individuos no empleados por nosotros.

El transporte de activos de la empresa que contenga alguna tecnología (como un ordenador portado por un empleado en un viaje de negocios) a otro país.

Preguntas y respuestas

Mi labor requiere la interacción regular con agentes de aduanas. Como parte de mi trabajo, se me solicita de forma ordinaria proporcionar información de nuestras importaciones y exportaciones al servicio de aduanas. ¿Es obligatorio a contactar con el recurso adecuado indicado en la página 38 **antes de cada envío de información al gobierno?**

La estrategia correcta en este caso es tratar con su superior los tipos de peticiones que su departamento recibe de forma ordinaria por parte del servicio de aduanas. Estas peticiones ordinarias, una vez comprendidas, se pueden gestionar sin revisión legal. Las peticiones extraordinarias seguirían requiriendo una revisión por el recurso pertinente para garantizar que responde de forma precisa, detallada y conforme a la legislación.

Actividades políticas

Tiene el derecho a participar de forma voluntaria en actividades políticas, incluyendo contribuciones personales de índole política. No obstante, siempre debe aclarar que sus opiniones y acciones personales son independientes de Cascade, y en ningún caso utilice fondos de la empresa para ningún fin político sin la autorización adecuada.

Compromisos:

Asegúrese de que sus opciones y actividades políticas personales no se perciben como representativos de la empresa.

No utilice nuestros recursos ni nuestras instalaciones para apoyar sus actividades políticas personales.

Manténgase alerta:

Influenciar. Las interacciones con funcionarios u organismos públicos que podrían ser percibidas como intentos de influenciar se deben tratar y coordinar de antemano con el recurso adecuado indicado en la página 38.

Coerción. En ningún caso presione de forma directa o indirecta a otro empleado para contribuir, apoyar u oponerse a cualquier candidato o partido político.

Influencia indebida. Evite incluso la apariencia de realizar contribuciones políticas o benéficas con el fin de ganar aceptación o como intento de ejercer una influencia indebida.

Conflictos de intereses. Ocupar o hacer campaña por un cargo político no debe producir, incluso de forma aparente, un conflicto de intereses con sus responsabilidades hacia Cascade.

Preguntas y respuestas

Voy a asistir a un evento recaudatorio de un candidato a un cargo local. ¿Es aceptable mencionar mi cargo en Cascade siempre que no utilice fondos o recursos de la empresa?

No. Sería inadecuado asociar nuestro nombre de ningún modo con sus actividades políticas personales.

Preguntas y respuestas

Me gustaría invitar a un cargo electo para que pronuncie un discurso en un evento futuro de la empresa. ¿Supone algún problema?

Debe obtener la aprobación del recurso adecuado indicado en la página 38 antes de invitar a un cargo electo o cualquier funcionario público para que asista a un evento de la empresa. Si el invitado se encuentra en el curso de una campaña de reelección, el evento de la empresa podría ser percibido como un apoyo a su campaña. Dependiendo la legislación local, todo alimento, bebida o transporte proporcionado al invitado se podría considerar como un obsequio. En la mayoría de los casos, existirían límites y obligaciones de notificación.

Trabajar con nuestros clientes y socios empresariales

Negociación honesta y equitativa

Tratamos a nuestros clientes y socios empresariales con equidad. Nos esforzamos en comprender y satisfacer sus necesidades, siempre con lealtad a nuestros estándares éticos. Nos expresamos con sinceridad sobre nuestros servicios y capacidades, y nunca realizamos promesas que no podemos cumplir.

En resumen, ofrecemos a nuestros clientes y socios comerciales el trato que deseamos para nosotros.

Compromisos:

Trate a cada cliente por igual y de forma honesta.

Responda a las solicitudes y consultas de los clientes. Prometa solo lo que puede ofrecer, y ofrezca solo lo que puede prometer.

Nunca acceda una petición de un cliente de realizar algo que considere no ético o ilegal.

Informe de inmediato a su superior sobre cualquier conflicto de intereses potencial entre Ud., su cliente o nuestra empresa.

Exprese su opinión y hable con su superior en caso de tener inquietudes sobre cualquier error, omisión, retraso indebido o defecto en la calidad de nuestro servicio al cliente.

Manténgase alerta:

Presión de colegas o superiores de reducir los estándares de calidad o entrega.

La tentación de decir al cliente lo que considera que quiere escuchar en lugar de la verdad. Si una situación es confusa, comience por presentar la situación de forma clara y precisa como base para la toma de decisiones.

Relaciones con proveedores

Cascade evalúa y se asocia con proveedores cualificados (incluyendo distribuidores) de forma objetiva basado en la equidad. Al seleccionar proveedores, evaluamos la capacidad de cada proveedor de satisfacer nuestras necesidades y requisitos de negocio y técnicos. También realizamos decisiones de adquisición según el coste y el beneficio a largo plazo para Cascade. Todos los acuerdos se negocian de buena fe, y deben ser justos y razonables para las dos partes.

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses se puede producir cuando tiene un interés competitivo que pueda obstaculizar su capacidad de adoptar una decisión de forma objetiva en nombre de Cascade. Se espera de todos nosotros ser juiciosos y evitar situaciones que pueden conllevar incluso un conflicto aparente, lo que puede socavar la confianza depositada en nosotros y dañar nuestra reputación.

Los conflictos de intereses pueden ser reales, potenciales, o incluso una cuestión de percepción. Debido a que estas situaciones no siempre son claras, debe informar en detalle de ellas a su superior para que las podamos evaluar, supervisar y gestionar.

Compromisos:

Evite situaciones de conflicto de intereses siempre que sea posible.

Siempre adopte decisiones de negocio en beneficio de Cascade.

Aborde con su superior todos los detalles de cualquier situación que se podría percibir como un conflicto de intereses potencial. finalmente, todos los conflictos deben ser aprobados por la gerencia ejecutiva.

Prevea y aborde de forma proactiva las situaciones que puedan poner sus intereses o los de un familiar en conflicto con Cascade.

Esté atento a situaciones, incluyendo las siguientes, que son ejemplos habituales de conflictos de intereses potenciales:

Oportunidades corporativas

Si descubre alguna oportunidad de negocio a través de su trabajo, pertenece en primer lugar a Cascade. Esto implica que no debe aprovechar la oportunidad de forma personal a menos que obtenga la aprobación del recurso adecuado indicado en la página 38.

Amigos y familiares

Ocasionalmente puede afrontar una situación en la que trabaja con un amigo o familiar cercano empleado por un cliente, proveedor o competidor. Debido a que es imposible prever todas las situaciones que pueden producir un conflicto potencial, debe informar de su situación a su superior para determinar si se debe adoptar alguna precaución.

Empleo externo

Para garantizar que no existen conflictos y que se abordan problemas potenciales, siempre debe informar y tratar el empleo externo con su superior. En caso de obtener la aprobación, debe asegurarse de que la actividad externa no interfiera con sus responsabilidades con Cascade. Trabajar para un competidor, proveedor o cliente puede producir conflictos que se deben solucionar. Asimismo, tenga cuidado para garantizar que cualquier negocio personal o secundario no esté en competencia con Cascade.

Inversiones personales

Se puede producir un conflicto si posee una participación significativa u otro interés financiero en un competidor, distribuidor, proveedor o cliente. Asegúrese de conocer qué, y qué no, está permitido según nuestras políticas, y solicite orientación en caso de tener cualquier duda.

Actividades ciudadanas

A menos que la dirección de la empresa se lo solicite de forma explícita, no debe aceptar ningún asiento en el consejo de administración o consejo asesor de cualquiera de nuestros competidores, proveedores, clientes o socios, en particular si su cargo actual le permite influir en nuestra relación con ellos.

Preguntas y respuestas

Como empleado de Cascade, ¿puede un familiar o amigo cercano ser un distribuidor o cliente?

Sí, siempre que se satisfagan ciertas condiciones estrictas. Cascade es consciente de que existen situaciones en las que puede ser beneficioso realizar negocios con alguien relacionado de alguna forma con un empleado de Cascade. Para proporcionar una estrategia práctica a esta cuestión ética y garantizar que todos los distribuidores y clientes potenciales de Cascade son tratados y evaluados por igual, un directivo de Cascade debe aprobar aquellas situaciones que supongan un conflicto potencial. En general, permitimos que distribuidores o clientes relacionados de alguna forma con un empleado de Cascade realicen negocios con Cascade siempre que: (1) se informe de forma clara de la relación, (2) la relación se haya analizado y aprobado formalmente para garantizar la salvaguarda de los intereses de Cascade, (3) el distribuidor o cliente reciba el mismo trato que otros distribuidores o clientes similares, y que (4) el empleado no posea ninguna influencia o capacidad de decisión sobre la operación o relación de negocios. Existen dos tipos de revisión y aprobación:

- *Una relación entre un distribuidor o cliente y un empleado que no ocupa un cargo directivo de la empresa debe ser revelada y aprobada por un directivo de Cascade.*
- *Una relación entre un distribuidor y un directivo (como el CEO, COO o vicepresidente) de la empresa debe ser revelada y aprobada por el Consejo de Administración.*

Obviamente, en ningún caso es aceptable competir con Cascade ni asistir o compartir información de Cascade con un competidor de Cascade o cualquier otro empleado de competidor de Cascade.

Obsequios y entretenimiento

Un obsequio modesto puede ser un atento “gracias”, o una comida puede ser un escenario apropiado para una discusión de negocios. Sin embargo, si no se maneja con cuidado, puede parecer que el intercambio de obsequios y entretenimiento crea un conflicto de intereses u otros problemas éticos. Esto es especialmente cierto si ocurre con frecuencia, o si el valor es lo suficientemente grande como para que alguien pueda pensar que puede influir de manera incorrecta en una decisión comercial. También se deben crear y mantener registros adecuados de dichos gastos.

No aceptamos ni proporcionamos obsequios, favores ni entretenimiento, incluso conformes a nuestras políticas, si la intención es influir de forma indebida en cualquier decisión.

Compromisos:

Intercambie obsequios y entretenimiento para fomentar una predisposición positiva en relaciones de negocio, pero nunca entregue ni acepte obsequios ni entretenimiento si implica una obligación, incluso aparente, del recipiente.

Solo entregue y acepte obsequios y entretenimiento si suponen un complemento razonable para las relaciones de negocio.

Comprenda y respete las políticas de la organización del recipiente antes de ofrecer o proporcionar obsequios, favores o entretenimiento.

Nunca acepte dinero en efectivo o el equivalente al efectivo.

No solicite obsequios, favores, entretenimiento o servicios de carácter personal.

Transmita su inquietud siempre que sospeche de que un colega o un tercero que actúe en nuestro nombre pueda estar implicado en un intento de influir de forma indebida en la decisión de un cliente o funcionario público.

Manténgase alerta:

Situaciones que pudieran avergonzarle a Ud. o a nuestra empresa, incluyendo entretenimiento en establecimientos de carácter sexual.

Obsequios, favores o entretenimiento cuya propiedad privada por parte de un cliente es razonable pero no por un organismo o funcionario público.

Preguntas y respuestas

Durante un viaje recibí un obsequio de un socio empresarial que considero excesivo. ¿Qué debo hacer?

Debe informar a su superior o al Departamento de Recursos Humanos lo antes posible. Puede ser necesario devolver el obsequio acompañado de una carta que detalle nuestra política. En caso de que el obsequio sea perecedero o su devolución no sea posible, una alternativa es distribuirlo entre los empleados o donarlo, remitiendo una comunicación explicativa al dador.

Preguntas y respuestas

Durante la negociación de un contrato con un potencial proveedor nuevo, este mencionó que disponían de una inscripción de cortesía para un seminario local de negocios. No podían asistir, y me preguntaron si me gustaría asistir en su lugar. Consideré ya con anterioridad mi asistencia debido a que el tema del seminario está relacionado con mi profesión. No obtengo ningún beneficio personal, sería beneficioso para Cascade y una lástima si desaprovechase la inscripción. Consideré aceptar, pero ahora me pregunto si es la decisión correcta.

Debe rechazar la oferta. Si es parte en la negociación de un contrato, en ningún caso debe aceptar obsequios mientras esté en curso. Aceptar obsequios durante las negociaciones puede dar la apariencia de un acto indebido, y siempre es inapropiado.

Trabajar con organismos públicos

Tenemos el compromiso de satisfacer los distintos requisitos especiales, legales, normativos y contractuales pertinentes a nuestras actividades asociadas con organismos públicos. Dichos requisitos se pueden aplicar a la licitación, contabilidad, facturación, subcontratación, prácticas de empleo, ejecución del contrato, obsequios y entretenimiento y otros asuntos.

Además, Cascade puede estar legalmente obligado a imponer tales requisitos a cualquier agente o subcontratista que hagamos partícipe de nuestra actividad. Siempre debemos tener la seguridad de que conoce si está tratando o no con un organismo relacionado con el gobierno. Esto no es siempre obvio. Las empresas como aerolíneas, empresas petroleras y proveedores de telecomunicaciones pueden ser propiedad o estar bajo el control de un organismo público, sea de forma total o parcial, y estar sujetas a normas especiales. En caso de duda, trate la situación con su superior o el Departamento de Recursos Humanos.

Servir al bien común

Ciudadanía corporativa

Creemos en tener un impacto positivo en la vida de las personas y salvaguardar la salud y el bienestar de las comunidades donde vivimos y trabajamos. Fomentamos, estimulamos y apoyamos todo tipo de actividades de responsabilidad social corporativa. Le animamos a implicarse en las distintas iniciativas que apoyamos.

También le animamos a marcar la diferencia a nivel personal, pero, en general, le solicitamos que lo haga en su tiempo libre y con sus propios recursos, asegurándose de que sus actividades están de acuerdo con la ley y con nuestras políticas. A menos que reciba aprobación de antemano, no utilice recursos, activos ni el nombre de Cascade para progresar en sus actividades de voluntariado personales.

Derechos humanos

Realizamos nuestra actividad empresarial de forma que respeta los derechos humanos y la dignidad de todos, y apoyamos los esfuerzos internacionales de fomentar y proteger los derechos humanos, incluyendo una oposición total frente a la esclavitud y al tráfico de personas.

Cada uno de nosotros puede apoyar los esfuerzos de eliminar las violaciones como el trabajo infantil, la esclavitud, el tráfico de personas y el trabajo forzoso.

Compromisos:

Informe de cualquier sospecha o evidencia de violación de los derechos humanos en nuestras operaciones o en las operaciones de nuestros proveedores.

Recuerde que el respeto por los derechos humanos comienza con nuestra interacción diaria entre nosotros y con nuestros proveedores y clientes. Esto incluye el fomento de la diversidad, dar cabida a las personas con discapacidades y cumpliendo con nuestra responsabilidad de proteger los derechos y la dignidad de todos aquellos con los que hacemos negocios.

APROVISIONAMIENTO RESPONSABLE Y MINERALES DE CONFLICTO

Los ingresos procedentes de minerales de conflicto se han relacionado con la financiación de grupos que ejercen la violencia extrema y violaciones flagrantes de los derechos humanos, y por ello tenemos una postura proactiva frente a la implementación de políticas y procedimientos en toda nuestra cadena de suministro para realizar un aprovisionamiento responsable, supervisar el cumplimiento de nuestros proveedores y, donde sea necesario, solicitar medidas correctivas.

Trabajamos de forma estrecha con proveedores de materias primas, piezas y componentes, y transmitimos nuestras expectativas de que los proveedores y distribuidores cumplan con todas las leyes pertinentes, incluyendo aquellas destinadas a la obtención de minerales "limpios" de conflicto.

Protección del medioambiente

Somos conscientes de nuestras responsabilidades medioambientales y sociales. Estamos comprometidos con la sostenibilidad y la reducción de daños al medioambiente así como cualquier daño potencial a la salud y seguridad de los empleados, clientes y el público.

Compromisos:

Colabore para garantizar que la protección de la seguridad del empleado y del medioambiente sea una prioridad. Interrumpa su actividad e informe de cualquier situación si considera que podría derivar en unas condiciones laborales de riesgo o daños al medioambiente.

Muestre una implicación total con la formación medioambiental, de salud y de seguridad y con las revisiones de conformidad periódicas realizadas por la empresa de nuestros productos y operaciones.

Lea y comprenda toda la información proporcionada por nuestra empresa pertinente a su labor y a los efectos en la salud, la seguridad y el medioambiente de nuestras operaciones.

Sea proactivo y busque cómo reducir los residuos, el uso energético y el uso de los recursos naturales.

Si tiene cualquier duda sobre el cumplimiento de la legislación sobre salud, seguridad y medioambiental, contacte con el recurso adecuado indicado en la página 38.

Documento de Conformidad

En Cascade, creemos en el respeto a toda la legislación y normativas aplicables. Todos los empleados de Cascade deben completar y enviar este Documento de Conformidad de forma anual, además de participar en todos los eventos formativos de ética y cumplimiento.

El envío de este documento indica que ha leído y comprendido nuestro Código de Conducta Ética y Empresarial y:

- Su cumplimiento con el Código a su mejor saber y entender.
- Que ha informado de cualquier posible conflicto de intereses.
- Que contactará con sus superiores o utilizará cualquiera de los métodos de denuncia incluidos en este Código en caso de tener inquietudes sobre un empleado o su conducta empresarial.

Nombre (impreso): _____

Firma: _____

Fecha: _____

Recursos

Recurso:	Contacto:
Recursos Humanos	**Global Chief Human Resources Officer (CHRO)** 503.669.6300
Cascade Corporate Officers	www.cascorp.com/Acerca/Oficiales
EthicsPoint Hotline de Cascade	Puede presentar un informe en este sitio web, www.ethicspoint.com o llamar de forma gratuita las 24 horas del día, los 7 días de la semana: **Australia** 1-800-339276 **Canadá** 866-293-2422 **China (norte)** 10-800-712-1239 **China (sur)** 10-800-120-1239 **Finlandia** 0800-1-14945 **Francia** 0800-902500 **Alemania** 0800-1016582 **Hong Kong** 800-964214 **Irlanda** 1-800615403 **Italia** 800-786907 **Japón/JP** 00531-121520 **Japón/J5** 0044-22-11-2505 **Corea/K2** 00308-110-480 **Corea/KO** 00798-1-1-009-8084 **Países Bajos** 0800-022-6174 **Nueva Zelanda** 0800-447737 **Suráfrica** 080-09-92604 **España** 900-991498 **Suecia** 020-79-8729 **Reino Unido** 080-000328483 **Estados Unidos** 866-293-2422
Asesoría legal corporativa de Cascade	**Miller Nash Graham & Dunn** 111 S.W. Fifth Avenue, Suite 3400 Portland, Oregón 97204 Teléfono: (503) 224-5858 Correo electrónico: jack.schwartz@millernash.com

Yale
Sales
Rentals
Parts
Service
SUPERHOG
Sales, Rentals,
Parts & Service
CSS