



Comprometidos con la Excelencia

Cascade Corporation

**Código de Ética y
Conducta de Negocios**



Índice

Un mensaje de la Dirección	4
Nuestra misión: trasladar nuestros éxitos al futuro	5
Nuestro Código	6
Propósito y descripción.....	6
Quién debe seguir este Código	6
Cumplir las leyes y reglamentos.....	7
Responsabilidades del empleado	7
Responsabilidades adicionales de los directivos	8
Tomar la decisión correcta –	
Nuestras pautas para una toma de decisiones ética	9
Hacer preguntas e informar de problemas– la hotline EthicsPoint.....	9
Nuestra política de no represaliar	11
Responsabilidad y disciplina	11
Exenciones y cambios al Código.....	11
Promoción de un lugar de trabajo seguro y respetuoso	12
Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación	12
Lugar de trabajo libre de acoso	13
Salud y seguridad	15
Alcohol y drogas	15
Violencia en el lugar de trabajo	15
Protección de la información y los recursos	17
Integridad financiera.....	17
Recursos físicos y electrónicos.....	18
Información confidencial	20
Propiedad intelectual	21
Privacidad de los datos	21
Inteligencia competitiva	22
Hablar en nombre de Cascade	23
Redes sociales	23

Seguir la letra y el espíritu de la Ley.....	24
Colaboración con investigaciones.....	24
Contra la corrupción y los sobornos	24
Competencia justa y antimonopolio.....	26
Contra el lavado de dinero	27
Importaciones, exportaciones y comercio global.....	27
Actividades políticas	28
Trabajo con nuestros clientes y socios comerciales	30
Transacciones justas y honestas	30
Relación con proveedores	31
Conflictos de intereses	31
Regalos y ocio	33
Trabajo con el Gobierno.....	34
Servicio al Bien Común.....	35
Ciudadanía corporativa	35
Derechos humanos.....	35
Protección del medio ambiente.....	36
Formulario de reconocimiento	37
Recursos.....	38

Un mensaje de la Dirección



Durante más de 75 años, Cascade ha estado comprometida con la excelencia. Desde 1943, cuando éramos un pequeño taller de maquinaria, hasta hoy en día, con nuestras operaciones como fabricantes de equipos de manejo de materiales que lidera la industria, hemos creado fuertes alianzas en todo el mundo que se basan en nuestros productos y servicios de calidad, y en nuestro compromiso con normas éticas de negocio.

Hemos preparado este Código de Ética y Conducta de Negocios para que se familiarice con pautas importantes y para garantizar que nuestros empleados disfruten de un entorno de trabajo seguro, saludable y justo. La información y recursos que se proporcionan aquí nos ayudarán a cumplir nuestras responsabilidades éticas todos los días, y a cumplir las promesas que nos hemos hecho entre nosotros, a nuestros clientes y a las comunidades donde vivimos y trabajamos.

Les animo a leer nuestro Código, a que lo consulten con frecuencia y a que no guarden silencio en caso de cualquier sospecha de infracción. Aunque es imposible que se aborden todas las situaciones a que se puede enfrentar en el trabajo, le ofreceré la información que necesite para hacer lo correcto y orientarle hacia las personas y las políticas que consultar cuando la pauta ética no esté clara. Mientras que este Código ofrece una descripción de nuestras filosofías de empleo y prácticas de trabajo, es el apoyo personal, el respeto y la preocupación de unos por otros, lo que crea los cimientos y la cultura que estoy seguro que valoramos.

Nuestro éxito pasado, actual y futuro es un reflejo directo de la capacidad, dedicación y compromiso que cada uno de nosotros trae a Cascade y a nuestros clientes todos los días. Muchas gracias a todos por hacer de Cascade una gran empresa.

Davide Roncari
Presidente & CEO

Nuestra misión: trasladar nuestros éxitos al futuro

Cascade Corporation es líder mundial en diseño, fabricación y comercialización de equipos de manipulación de materiales y tecnologías afines. Cascade, al sentar los cimientos del crecimiento y el 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.
- ▶ Proporcionar a todos los empleados oportunidades estimulantes y gratificantes para que, con su capacidad y experiencia, contribuyan a nuestro éxito común.
- ▶ Obtener un beneficio de nuestras inversiones que asegure la salud financiera y la viabilidad de nuestra compañía a largo plazo.

El éxito en la obtención de dichas metas requiere de todos los empleados el esfuerzo por la excelencia en todo cuanto hacen y en cada aspecto de nuestra actividad.

Es esencial la mejora constante de nuestros productos, servicios, relaciones interpersonales, competitividad y rentabilidad.

El crecimiento como medio de satisfacer las necesidades del cliente

«Si no avanzamos, retrocedemos.» Esta es la premisa detrás de la ambiciosa estrategia de crecimiento de la compañía, que abarca tres objetivos esenciales:

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



Nuestro Código

Propósito y descripción

Creemos que la integridad importa.

Son los cimientos sobre los que se ha creado nuestra compañía y la base para garantizar un crecimiento y éxito continuados. Todas las personas en Cascade Corporation (“Cascade”), en cada localidad y con independencia de su puesto, comparten la responsabilidad de realizar negocios éticos y preservar nuestro buen nombre.

Cuando hacemos las cosas bien, no solo ayudamos a crear estupendos productos y servicios – también ayudamos a crear asociaciones de mutua confianza con nuestros clientes y otros socios comerciales.

Nuestro Código de Ética y Conducta de Negocios (el “**Código**”) es un recurso diseñado para ayudarnos a lo siguiente:

- ▶ Cumplir la legislación, reglamentos y políticas vigentes de la compañía.
- ▶ Evitar la aparición de todo lo que sea impropio en relación con nuestras actividades de negocio.
- ▶ Promover la integridad y el grado más alto de conducta ética.

Quién debe seguir este Código

Todos los empleados de Cascade y sus filiales, incluidos los responsables corporativos y los miembros de nuestro Consejo de Administración, deben leer, comprender y cumplir los estándares y obligaciones de este Código.

Determinados socios comerciales, como consultores, agentes, proveedores, contratistas y otras terceras partes, trabajan como una extensión de Cascade. También deben seguir el espíritu de nuestro Código, además de cualquier disposición contractual vigente, cuando trabajen en nuestro nombre.

Si tiene que supervisar a nuestros socios comerciales o empleados temporales, será responsable de comunicar nuestros estándares y asegurarse de que son comprendidos. Si un socio comercial externo incumple nuestras expectativas éticas o sus obligaciones contractuales asociadas, esto puede suponer la terminación de su contrato.

Cumplir las leyes y reglamentos

Cascade se compromete al cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables a nuestro sector de negocio. Es imposible anticiparse a cada pregunta que pueda tener o situación en que pueda encontrarse, por lo que además de este Código, Cascade tiene otros recursos que pueden ayudarlo. Estos recursos adicionales aparecen indicados a lo largo del Código. Como siempre, confiamos en que utilice su sentido común y busque ayuda cuando la necesite.

Operamos en varios países, por lo que es importante conocer las diferentes leyes y costumbres que pueden aplicarse. Aunque respetamos las normas de nuestros clientes, socios comerciales y trabajadores asociados en todo el mundo, todos los empleados deben cumplir, como mínimo, los estándares y principios de este Código. Si alguna disposición de nuestro Código entra en conflicto con una ley o requisito local, deberá ser aconsejado por:

- El Gerente General de su localidad
- Cualquier otro gerente
- Su Departamento de Recursos Humanos local
- Un jefe de Cascade
- El asesor legal corporativo de Cascade

Consulte “Recursos” en [la página 38](#) para obtener la información de contacto.



Soy un directivo y no tengo claro cuáles son mis obligaciones si alguien acude a mí con una acusación – ¿y si implica a una alta autoridad?

No importa a quién implique la acusación; debe comunicarla. Cascade proporciona varias maneras para informar de problemas. Si por alguna razón se siente incómodo a la hora de hacer un informe sobre determinada persona, puede hablar con cualquier otro de los recursos indicados en el Código o con otro miembro de la Dirección (consulte los recursos disponibles en “Preguntar e informar de alegaciones”).

Responsabilidades del empleado

Cada uno de nosotros debe responsabilizarse de actuar con integridad, aunque esto signifique tomar decisiones difíciles. Cascade confía en que:

- **Conozca y cumpla nuestro Código y nuestras políticas.** Preste especial atención a los temas que corresponden a las responsabilidades de su cargo.
- **Complete toda la formación** requerida de manera puntual y se mantenga al día sobre las normas y expectativas actuales.
- **Sea siempre profesional, honesto y ético** cuando actúe en nombre de la compañía.
- **Informe de sus preocupaciones** sobre posibles infracciones legales, de nuestro Código o de nuestras políticas a su responsable directo, a un directivo o a cualquiera de los recursos indicados en este Código.
- **Coopere y diga la verdad** cuando responda en una investigación o auditoría, sin modificar o destruir registros en respuesta a dicha investigación o cuando se haya planificado una investigación.

Recuerde: Ninguna razón, ni siquiera el deseo de cumplir los objetivos de negocio, debe ser una excusa para infringir la ley, nuestro Código ni nuestras políticas.

Responsabilidades adicionales de los directivos

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

- ▶ **Liderar con el ejemplo.** Como líder, esperamos que ejemplifique los estándares de conducta ética de negocio.
- ▶ **Promover el respeto y la dignidad.** Ayudar a crear un entorno de trabajo en que se valore a cada individuo y en que se estimulen las comunicaciones abiertas.
- ▶ **Ser un recurso para los demás.** Estar disponible para comunicarse con los empleados y otros socios comerciales acerca de cómo nuestro Código y nuestras políticas se aplican a su trabajo diario.
- ▶ **Ser proactivo.** Buscar oportunidades para discutir y abordar la ética y las situaciones complicadas con otros.
- ▶ **Responder de manera rápida y efectiva.** Cuando sea informado de algún problema, asegurarse de que se trata con seriedad y con el debido respeto hacia todas las personas implicadas.
- ▶ **Ser consciente de los límites de su autoridad.** No realizar ninguna acción que exceda de sus competencias. Si no está seguro de qué es apropiado (y qué no lo es), discutir el asunto con su responsable directo.
- ▶ **Delegar responsabilidades.** Nunca delegue su autoridad en otra persona que crea que puede estar implicada en una conducta ilegal o en actividades no éticas.



PyR

He observado una infracción de conducta en un área que no está bajo mi supervisión. ¿Es necesario que comunique el problema?

Es responsable, en principio, de los empleados y terceras partes bajo su supervisión, aunque todos los empleados de Cascade deben informar de cualquier infracción de conducta. Como líder, deseamos que sea proactivo. El mejor método sería hablar primero con el responsable que supervisa el área en que está ocurriendo el problema, aunque si esto no es viable o efectivo, debe utilizar los demás recursos descritos en nuestro Código.



Tomar la decisión correcta – Nuestras pautas para una toma de decisiones ética

Tomar la decisión correcta no siempre es fácil. Puede haber momentos en que esté sometido a presión y se sienta inseguro de lo que hacer. Recuerde que nunca estará solo cuando tenga que tomar una decisión difícil. Hay recursos disponibles para ayudarle.



¿Se enfrenta a una decisión difícil?

Puede preguntarse lo siguiente:

- ▶ ¿Es legal?
- ▶ ¿Es consistente con nuestro Código y nuestra Misión?
- ▶ ¿Me sentiría más cómodo si mi responsable directo y otras personas de Cascade conocieran el problema?
- ▶ ¿Me sentiría cómodo si mi decisión o mis acciones se hicieran públicas?



Si la respuesta a todas estas preguntas es “sí”, la decisión de seguir adelante es correcta, muy probablemente, pero si la respuesta a alguna pregunta es “no” o “no estoy seguro”, busque asesoramiento.

Una cosa más...



Valoramos su feedback. Si tiene sugerencias sobre maneras de mejorar nuestro Código, nuestras políticas o nuestros recursos para abordar un determinado problema con el que se enfrenta, no dude en comunicarnos. Promover una compañía Cascade ética es una responsabilidad que compartimos todos.

Hacer preguntas e informar de problemas– la hotline EthicsPoint

Si observa o sospecha de cualquier infracción legal o infracción a nuestro Código o políticas, o si tiene una pregunta sobre lo que hacer, hable con su responsable directo.

Si no se siente cómodo a la hora de hablar con su responsable directo, tiene otros recursos disponibles para ayudarle. Consulte los recursos en [la página 38](#).



QUÉ PUEDE ESPERARSE AL UTILIZAR LA HOTLINE

El portal web y la línea telefónica de la hotline EthicsPoint están disponibles 24 horas al día, 7 días a la semana. Unos expertos cualificados de un proveedor independiente de servicios de cumplimiento corporativo responderán a su llamada, documentarán sus preocupaciones y enviarán un informe escrito a Cascade para una futura investigación.

Cuando se ponga en contacto con la hotline, puede decidir permanecer en el anonimato cuando así lo permita la ley local. Todos los informes serán tratados de igual manera, tanto si se remiten de manera anónima como si no.

Después de que se redacte el informe, recibirá un número de identificación para que pueda hacer un seguimiento de su problema. Este seguimiento es especialmente importante si ha enviado un informe anónimamente, pues es posible que necesitemos información adicional para realizar una investigación eficaz. Este número de identificación también le permitirá seguir la resolución del caso; sin embargo, tenga en cuenta que por respeto a la privacidad, es posible que Cascade no pueda informarle de acciones disciplinarias individuales.

Todos los informes que envíe se mantendrán confidenciales por todas las personas que participen en su revisión y, en caso necesario, en su investigación.

Cascade hará todos los esfuerzos que estén en su mano para asegurarse de que su problema sea tratado de manera adecuada.

Recuerde que un problema no puede ser investigado a menos que alguien sea informado del mismo.



PyR

Entiendo que todos los ordenadores de Cascade generan un registro de servidor que muestra todos los sitios web a los que se conecta mi PC. Si presento un informe en la hotline EthicsPoint desde mi ordenador de trabajo, ¿no me identificará este registro como originador del informe?

Tiene razón. Los ordenadores de Cascade mantienen registros de servidor que muestran cada sitio web al que se conecta su ordenador. Como asunto de política estricta, nunca buscaremos estos registros para intentar identificar al originador del informe. Sin embargo, si esto le supone algún problema, puede presentar su informe desde un ordenador que no sea de Cascade. Tenga en cuenta que menos de un 12 por ciento de los informes se generan durante el horario laboral. La mayoría de personas prefiere informar desde su domicilio o desde un ordenador público en una biblioteca, por ejemplo, después del horario laboral y durante el fin de semana.



PyR

Si presento un informe desde mi domicilio, ¿cómo estaré seguro de que permanece anónimo?

La hotline EthicsPoint no genera ni mantiene ningún registro de conexión interno con direcciones IP. Por lo tanto, no habrá información que vincule su PC con la hotline. Un informe desde su domicilio, el ordenador de un vecino o desde cualquier portal de internet protegerá su carácter anónimo. Un portal de internet nunca identifica a un visitante por nombres de pantalla y el sistema de la hotline EthicsPoint elimina las direcciones IP. El servicio no identifica al generador del informe. Dicho nivel de seguridad es uno de los motivos por los que elegimos a EthicsPoint como nuestro proveedor de servicios.



¿Qué ocurre si alguien hace un mal uso de la hotline EthicsPoint, realiza una llamada anónima y acusa falsamente a otra persona de una conducta negligente?

La experiencia nos demuestra que la hotline se utiliza raras veces con un propósito malicioso, aunque es importante saber que realizamos un seguimiento de las llamadas y que cualquiera persona que utilice la hotline de mala fe para difundir calumnias o amenazar a otros, o con la intención de dañar de manera injustificada la reputación de otra persona, quedará sometida a medidas disciplinarias.

Nuestra política de no represaliar

No toleraremos ninguna represalia contra ningún empleado que, de buena fe, haga preguntas, haga un informe de acciones que pueden infringir la ley, nuestro Código o nuestras políticas, o que ayude en una investigación de mala conducta sospechada.

La comunicación “de buena fe” significa un intento genuino de proporcionar información honesta, completa y veraz, incluso si más adelante demuestra ser errónea o no fundamentada.



Sospecho que puede estar ocurriendo un comportamiento poco ético en mi unidad de negocio en que está implicado mi responsable directo. Sé que debo comunicar mis sospechas y estoy pensando en utilizar la hotline EthicsPoint, pero estoy preocupado por las represalias.

Le animamos a que comunique cualquiera mala conducta y, en su situación, utilizar la hotline es una buena opción. Investigaremos sus sospechas y posiblemente tendremos que comunicarnos para recopilar información adicional. Después de hacer su informe, si cree que está sufriendo represalias, debe comunicarlo. Nos tomamos en serio cualquier reclamación por represalias. Los informes sobre represalias serán investigados exhaustivamente y, si son ciertos, los acusados se someterán a medidas disciplinarias.

Responsabilidad y disciplina

Infringir las leyes, nuestro Código o nuestras políticas, o animar a otros a hacerlo, expone a nuestra compañía a responsabilidades y pone en riesgo nuestra reputación. Si ocurre un problema ético o de cumplimiento, comuníquelo para que pueda buscarse una solución efectiva. También debe comprender que las infracciones de la ley o los reglamentos pueden dar lugar a acciones legales y sanciones incluyendo, en algunos casos, la imputación penal.

Exenciones y cambios al Código

En raras ocasiones, puede ser necesaria una exención limitada del Código. Cualquier exención de este Código para directivos o directores ejecutivos solo podrá ser decidida por el Consejo de Administración o por un comité del Consejo. La versión más reciente del Código se encuentra en línea en la intranet de Cascade.



Promoción de un lugar de trabajo Seguro y Respetuoso

Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

Cascade reúne a empleados con una base cultural y unas capacidades muy distintas para crear distintos equipos que son el motor de nuestros resultados.

Apoyamos las leyes que prohíben la discriminación en base a características protegidas como la raza, color de piel, género, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, condición de veterano de guerra, estado marital u orientación sexual, y solo juzgamos a nuestros colegas profesionales, solicitantes de trabajo y socios comerciales de acuerdo a su cualificación, capacidades demostradas y resultados.



Comprométase:

Trate a los demás de manera respetuosa y profesional.

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

No discrimine en base a características que estén protegidas por la ley o la política de la compañía.



Esté alerta ante:

Comentarios, chistes o materiales, incluyendo correos electrónicos y contenidos de las redes sociales, que otros puedan considerar ofensivos.

Sesgo inapropiado a la hora de juzgar a otros. Si supervisa a otras personas, júzguelas de acuerdo a su rendimiento. Evite introducir consideraciones que no vengan al caso en sus decisiones. Utilice estándares objetivos y cuantificables.



PyR

Uno de mis compañeros envía correos electrónicos con chistes y comentarios despectivos sobre algunas nacionalidades. Me hacen sentir incómodo pero nadie más ha hablado de ello. ¿Qué debo hacer?

Debe notificarlo a su responsable directo o al Departamento de Recursos Humanos. Enviar este tipo de chistes infringe nuestros valores, además de nuestras políticas relacionadas con el uso del correo electrónico y nuestras normas sobre diversidad, acoso y discriminación. Si no hace nada, está tolerando la discriminación y unas creencias que pueden erosionar gravemente el ambiente de un equipo que hemos creado con gran esfuerzo.

Lugar de trabajo libre de acoso

Todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de intimidación, acoso y abusos.

Está prohibida la conducta física o verbal de un empleado que moleste a otro, perjudique su rendimiento laboral o cree un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil.

PROMOVER EL RESPETO

En Cascade, no toleramos:

- Comentarios amenazantes, llamadas telefónicas obscenas, hostigamiento ni ninguna otra forma de acoso.
- Dañar intencionadamente los bienes de otra persona o actuar agresivamente de manera que otra persona tema sufrir lesiones.
- Amenazar, intimidar o coaccionar a otros dentro o fuera de las instalaciones – en cualquier momento o por cualquier motivo.
- Armas en el lugar de trabajo – esto no solo incluye nuestras instalaciones, sino también los aparcamientos y lugares de trabajo alternativos que mantiene nuestra compañía.



Comprométase:

No se quede callado cuando la conducta de un compañero haga que otros se sientan incómodos.

No tolere nunca el acoso sexual, incluyendo solicitudes de favores sexuales, ni otras conductas verbales o físicas indeseables de naturaleza sexual.

Demuestre su profesionalidad. No visite sitios de internet inapropiados ni muestre imágenes ofensivas o de sexo explícito.

Promueva una actitud positiva hacia las políticas diseñadas para hacer que nuestra compañía sea segura, ética y profesional.

Informe de todos los incidentes de abuso e intimidación que puedan perjudicar a nuestra capacidad de trabajar juntos y ser productivos.



Esté alerta ante:

Comentarios, gestos o un contacto físico desagradable.

Presentación de imágenes y otros materiales ofensivos o de sexo explícito.

Chistes o comentarios de índole sexual u ofensiva (explícitos o indirectos) o lascivos.

Abuso verbal, amenazas o burlas.

ACOSO SEXUAL

Una forma de abuso común es el acoso sexual, que ocurre generalmente cuando:

- Determinadas acciones no deseadas se convierten en una exigencia para conseguir un empleo o se utilizan como base de decisiones de empleo, como las solicitudes de compañía, favores sexuales o conductas similares de naturaleza sexual.
- Se crea un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil debido a comentarios de índole sexual, chistes insultantes u otros comportamientos verbales o físicos ofensivos de naturaleza sexual.



PyR

Durante un viaje de negocios, un compañero me pidió salir repetidas veces e hizo comentarios sobre mi aspecto físico que me hicieron sentir incómoda. Le pedí que dejara de hacerlo pero no se detuvo. No estábamos en la oficina y fue después del horario de trabajo, por lo que no estoy segura de lo que hacer. ¿Esto se consideraría acoso?

Sí, lo es. Este tipo de conducta es intolerable, no solo durante el horario laboral sino en todas las situaciones relacionadas con el trabajo, incluso los viajes de negocios. Dígale a su compañero profesional que dichas acciones son inapropiadas y que si no les pone fin, informará del problema.



PyR

Acabo de saber que un buen amigo mío ha sido acusado de acoso sexual y que se está iniciando una investigación. No me creo que sea verdad y opino que lo justo sería advertírselo a mi amigo para que pueda defenderse. ¿Como amigo, no tengo la obligación de decírselo?

Bajo ninguna circunstancia debe comunicárselo. Su amigo tendrá la oportunidad de responder a estas alegaciones y se harán todos los esfuerzos para realizar una investigación justa e imparcial. Una denuncia de acoso sexual es un asunto muy serio con implicaciones no solo para las personas afectadas, sino también para nuestra compañía. Avisar a su amigo pondría en peligro la investigación y expondría a la compañía a riesgos adicionales además de posibles costes.

Salud y Seguridad

Garantizar la seguridad es parte integrante de todo lo que hacemos. Cada uno de nosotros es responsable de actuar protegiéndonos a nosotros mismos y a los demás.

Solo podemos alcanzar nuestro objetivo de un lugar de trabajo seguro y saludable con la participación y el apoyo activo de todos. Las situaciones que representan un peligro para la salud, la seguridad o el medio ambiente deben comunicarse de inmediato. Todos los informes pueden comunicarse sin temor a represalias.

La seguridad es una condición del empleo y queremos el compromiso de cada directivo, responsable y empleado para hacer de Cascade un lugar de trabajo libre de accidentes.



Comprométase:

Observe las normas y prácticas de seguridad y salud que correspondan a su cargo.

Notifique a su responsable directo de cualquier equipo inseguro o situación que pueda suponer un peligro para la salud y la seguridad, o que pueda dañar el medio ambiente. Como empleado, tiene el derecho y la responsabilidad de detener cualquier trabajo si percibe que su seguridad está en riesgo.

Mantenga un entorno de trabajo ordenado y seguro, sin obstáculos, cables y otros posibles riesgos cerca de las estaciones de trabajo, pasillos y otros espacios.



Esté alerta ante:

Prácticas o condiciones de trabajo poco seguras.

Falta de cuidado a la hora de poner en vigor estándares de seguridad, como los procedimientos de entrada a las instalaciones y los protocolos sobre contraseñas.

ALCOHOL Y DROGAS

Durante el trabajo o cuando realice un viaje para la compañía:

- Debe estar preparado siempre para desempeñar sus obligaciones laborales.
- No utilice, compre ni esté bajo la influencia de drogas ilegales o de otras sustancias que puedan interferir con un entorno de trabajo seguro y efectivo, o que puedan poner en duda la reputación de nuestra compañía.

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

No hay lugar en Cascade para la violencia de ningún tipo. No toleraremos:

- Comportamientos intimidatorios, amenazantes u hostiles.
- Causar lesiones físicas a otros.
- Actos de vandalismo, incendios provocados, sabotaje u otras actividades criminales.
- Portar armas dentro de las instalaciones de la compañía a menos que esté autorizado a hacerlo.
- Posesión de armas de fuego, explosivos u otras armas peligrosas en las instalaciones de Cascade, o utilizar un objeto como arma.
- Infligir o amenazar con infligir lesiones o daños a otra persona, perjudicar su salud, bienestar, a su familia o sus bienes.



PyR

He observado algunas prácticas en mi área que no me parecen seguras. ¿Con quién puedo hablar? Soy nuevo aquí y no quiero que me tomen por una persona problemática.

Discuta sus preocupaciones con su responsable directo o con Recursos Humanos. Puede haber buenas razones para dichas prácticas, aunque es importante que recuerde que quejarse sobre un problema de seguridad no lo convierte en una persona problemática, sino en un empleado responsable que se preocupa de la seguridad de los demás.



PyR

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

Sí, absolutamente; los directores son responsables de garantizar que los subcontratistas y proveedores que trabajan en las instalaciones de Cascade comprendan y cumplan todas las leyes y reglamentos vigentes en una instalación en particular, además de los requisitos adicionales que pueda imponer nuestra compañía.





Protección de la información y los recursos

Integridad financiera

La precisión y carácter completo de nuestros registros de negocio y declaraciones es esencial para tomar decisiones informadas que apoyen a nuestros inversores, reguladores y otros. Nuestros libros y registros contables deben reflejar de manera justa y exacta nuestras transacciones, con los detalles suficientes y de acuerdo con nuestras prácticas y políticas de contabilidad.

Algunos empleados tienen responsabilidades especiales en este área, aunque todos nosotros contribuimos al proceso de registrar los resultados de negocio o a mantener unos registros. Asegúrese de que la información que registremos sea puntual, precisa y completa, y que sea mantenida de manera consistente con nuestros controles internos, controles de divulgación y obligaciones legales.



Comprométase:

Cree registros de negocio que reflejen con exactitud la verdad del evento o transacción correspondiente. Guíese por los principios de transparencia y veracidad.

Escriba de manera cuidadosa en todas sus comunicaciones comerciales. Escriba como si algún día todos los registros que crea puedan convertirse en documentos públicos.



Esté alerta ante:

Registros que no estén claros ni completos, o que oscurezcan la verdadera naturaleza de alguna acción.

Fondos, recursos u obligaciones no divulgados o no registrados.

Destrucción inapropiada de documentos.



PyR

Al final del último periodo de comunicación contable, mi responsable directo me pidió que apuntase unos gastos adicionales, sin recibir aún las facturas del proveedor y sin que hubiesen empezado los trabajos correspondientes. Me mostré de acuerdo en hacerlo, pues todos estábamos seguros de que los trabajos terminarían durante el siguiente trimestre. Ahora me pregunto si hice lo correcto.

No, no lo hizo. Los costes deben registrarse en el periodo en que se incurra en ellos. Los trabajos no habían empezado y no se incurrió en los costes a la fecha en que registró la transacción. Ha incurrido en un error de interpretación y, dependiendo de las circunstancias, podría tratarse de un fraude.

CONSERVACIÓN DE LOS REGISTROS CORPORATIVOS

Los documentos deben utilizarse de acuerdo con las políticas de Cascade y nunca deben ser destruidos u ocultados. Nunca debe ocultar conductas inapropiadas o permitir que otros lo hagan. Nunca destruya documentos como respuesta – o en anticipación – a una investigación o auditoría.

Si tiene alguna duda o preocupación sobre la conservación o destrucción de registros corporativos, póngase en contacto con su responsable directo o con el Departamento de Recursos Humanos.

Recursos físicos y electrónicos

A cada uno de nosotros se nos confían unos recursos físicos y electrónicos, y somos personalmente responsables de utilizarlos con cuidado y protegerlos contra fraude, desgaste y uso negligente. Nuestros recursos incluyen instalaciones, equipos y sistemas de información.

El uso personal de estos recursos no está aconsejado, pero cuando se permita, debe limitarse al mínimo y no debe tener ningún efecto negativo en la productividad ni en el entorno de trabajo.



Comprométase:

Utilice las instalaciones, materiales y equipos de Cascade para desempeñar sus responsabilidades laborales, y nunca para actividades inapropiadas o ilegales.

Observe prácticas de buena seguridad física, especialmente las relacionadas con los permisos para entrar o salir de nuestras instalaciones.

Observe también buenas prácticas de ciberseguridad y proteja de manera correcta nuestros sistemas y recursos electrónicos:

- ▶ No utilice los equipos o sistemas de información de Cascade para crear, almacenar o enviar contenidos que otros puedan considerar ofensivos.
- ▶ No comparta sus contraseñas ni permita que otras personas, incluyendo sus amigos y familiares, utilicen los recursos de Cascade.
- ▶ Utilice software para el que tenga la licencia necesaria. La copia o uso de software “pirata” o sin licencia en los ordenadores u otros equipos de la compañía para realizar la actividad comercial de la compañía está estrictamente prohibido. Si tiene alguna duda sobre si tiene licencia para un uso particular del software, póngase en contacto con el Departamento Corporativo de IT.



Esté alerta ante:

Peticiones para utilizar o prestar los equipos de Cascade sin aprobación previa.

Individuos desconocidos sin las credenciales adecuadas que entran en nuestras instalaciones.

Uso excesivo de los recursos de Cascade para fines personales.



PyR

¿Puedo utilizar el sistema de internet de Cascade para correos electrónicos personales y acceso a internet?

Puede hacerlo, aunque con algunas limitaciones. Los sistemas de conexión a internet y de correo electrónico de Cascade son herramientas de negocio muy importantes y tienen por objeto ser utilizados para los fines comerciales de Cascade. Sin embargo, reconocemos que cierta cantidad de comunicaciones personales por correo electrónico y el acceso a internet son necesarios durante el día, de manera similar a las comunicaciones telefónicas. Está bajo su responsabilidad asegurarse de no abusar del privilegio de dar un uso personal a los sistemas de Cascade y de que dicho uso no interfiera con su trabajo. Debemos destacar que hay determinados usos que siempre estarán prohibidos – no toleraremos bajo ninguna circunstancia los correos electrónicos obscenos, ofensivos ni abusivos, o el acceso a internet para ver o descargar contenidos que no sean profesionales, o que sean subversivos o inapropiados para su uso comercial. Lo que para un empleado puede no parecer ofensivo, para otros, de hecho, puede resultar muy ofensivo. Cascade retiene el derecho exclusivo a juzgar el carácter apropiado o inapropiado del contenido de los correos electrónicos y el acceso a internet. No existe ninguna circunstancia bajo la cual el material con sexo explícito o de orientación sexual sea apropiado en las sesiones de internet o las comunicaciones por correo electrónico, tanto si son de carácter personal como comercial. Para esto, existe una política de “tolerancia cero”. Las comunicaciones por correo electrónico inapropiadas entre empleados de la compañía, incluyendo las comunicaciones que se intercambian, pueden constituir una conducta definida en el marco legal del acoso sexual en el lugar de trabajo. No se tolerarán, bajo ninguna circunstancia, las comunicaciones por correo electrónico que, de alguna manera, pudieran interpretarse como de acoso sexual, incluso en los casos en que ambas partes consientan participar. Existen serias consecuencias disciplinarias asociadas con la infracción de estas políticas, incluyendo la rescisión del contrato de trabajo.



PyR

¿Puede la compañía acceder a mi uso de internet y mis correos electrónicos?

Sí. Las conexiones de internet y de correo electrónico que se originen o que se reciban en los sistemas de Cascade se consideran registros de la compañía. Aunque no monitorizamos rutinariamente las comunicaciones por correo electrónico, debe saber que Cascade tiene el derecho a revisar en cualquier momento su correspondencia por correo electrónico y sus registros de internet actuales y pasados, y así lo hará si se sospecha de que ha ocurrido una seria infracción de nuestras políticas. Mientras que esta política puede tener algunas restricciones en determinados países, tiene vigencia cuando ha sido previamente comunicada a los empleados.

Información confidencial

Cada uno de nosotros debe mantenerse vigilante y proteger la información confidencial de Cascade, incluyendo la propiedad intelectual y la información personal. Esto significa mantenerla segura y limitar su acceso a aquellas personas que necesitan conocerla para hacer su trabajo, además de emplearla para un propósito autorizado.

También significa mantenerla confidencial incluso después de terminar su contrato de trabajo con Cascade.

Nuestros clientes, socios comerciales y otros ponen su confianza en nosotros – también debemos proteger su información confidencial.



Comprométase:

Marque correctamente la información confidencial para indicar cómo debe ser gestionada, distribuida y destruida.

Utilice y revele la información confidencial solo para fines comerciales legítimos.

Proteja nuestra información confidencial compartiéndola solo con las partes autorizadas.

Almacene o comunique la información de la compañía utilizando solamente los sistemas de información de Cascade.

Debe comprender las expectativas de clientes y socios comerciales con respecto a la protección, uso y revelación de la información confidencial que nos proporcionan.

Comunique inmediatamente a su responsable directo cualquier pérdida o sustracción de información confidencial.



Esté alerta ante:

Discusiones sobre la información confidencial de Cascade en lugares donde puedan escucharla otras personas – por ejemplo, en aviones y ascensores cuando hable por su teléfono móvil, o a través de redes no seguras.

Envío de información confidencial a impresoras o máquinas de fax no atendidas.

No destruir o eliminar de manera segura la información sensible.

Las solicitudes de información confidencial que hagan nuestros socios comerciales sobre nuestros clientes, o sobre otros socios comerciales, si no existe un requisito o autorización pertinente.

Uso de hospedaje en internet “gratuito” o comprado individualmente, o servicios de colaboración o en la nube.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Cascade invierte una gran cantidad de recursos en innovación y desarrollo tecnológico. La creación y protección de nuestros derechos de propiedad intelectual es muy importante para nuestra compañía. Los ejemplos de propiedad intelectual incluyen:

- Secretos comerciales e invenciones
- Métodos, conocimiento y tecnologías
- Innovaciones y diseños
- Sistemas, software y tecnología
- Patentes, marcas registradas y copyright

Revele puntualmente a la Dirección de la compañía cualquier invención u otra propiedad intelectual que haya creado mientras está contratado por Cascade.

Puede requerirse a los empleados, proveedores y contratistas de Cascade que firmen acuerdos sobre el uso de la propiedad intelectual y la información confidencial de Cascade. Cuando deje de trabajar para Cascade, se le prohíbe copiar o conservar cualquier documento u otros materiales que contengan información confidencial. Los antiguos empleados también están obligados a mantener la confidencialidad de la información conocida durante su periodo de empleo en Cascade.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

También protegemos y respetamos la información personal de los demás. Cumpla nuestras políticas y todas las leyes vigentes si su trabajo requiere la recopilación, acceso, almacenamiento, o compartir y disponer de información sensible. Utilícela – y compártala con otros fuera de Cascade – solo para fines comerciales legítimos. Asegúrese de conocer qué tipo de información es la que se considera información personal. Esto incluye cualquier dato que pueda utilizarse para identificar a alguien, directa o indirectamente, como:

- Un nombre
- Dirección de correo electrónico
- Número de teléfono
- Número de tarjeta de crédito



Si invento algo mientras estoy contratado por Cascade que no tiene nada que ver con el negocio de Cascade, ¿posee la compañía los derechos sobre ello?

No. Sin embargo, los productos, las mejoras e ideas para productos, o las mejoras desarrolladas durante su contratación por Cascade que guarden alguna relación con los productos que Cascade ha diseñado, fabricado o comercializado, o con los productos considerados por Cascade para su fabricación o comercialización, serán propiedad de Cascade.

Inteligencia Competitiva

La información sobre competidores es un recurso muy valioso en el competitivo entorno empresarial actual. Cuando recopilen inteligencia empresarial, los empleados de Cascade y otros que trabajen en su nombre deberán cumplir las normas éticas más estrictas.

No incurra nunca en fraude, tergiversación o engaños para obtener información, y no utilice tecnología invasiva para “espíar” a los demás. También debemos ser cuidadosos a la hora de aceptar información de terceras partes. Debe conocer y confiar en sus fuentes, y estar seguro de que los conocimientos que proporcionen no estén protegidos por leyes de secreto comercial, o acuerdos de confidencialidad o no revelación.

Cuando Cascade contrate a antiguos empleados de sus competidores, reconocerá y respetará las obligaciones de dichos empleados de no utilizar ni revelar información confidencial de sus anteriores empleadores.



Comprométase:

Obtenga información de los competidores solo de manera ética y legal, nunca mediante la tergiversación.

Respete las obligaciones de otros de mantener confidencial su información sobre los competidores.



Esté alerta ante:

Retención de documentos o registros informáticos de antiguos empleados en infracción de ley o contrato.

Uso de la información confidencial de cualquier otra persona sin la autorización previa.

Uso de entrevistas de trabajo como medio de recopilar información confidencial sobre competidores o terceras partes.

Sugerencias recibidas de terceras partes sobre nuevos productos, características de productos o servicios cuando no se conozca totalmente la fuente de la idea original.



Hablar en nombre de Cascade

Nos comprometemos a mantener unas comunicaciones internas y públicas honestas, profesionales y legales.

Necesitamos una voz consistente a la hora de hacer declaraciones y ofrecer información al público. Por este motivo, es importante que solo hablen las personas autorizadas en nombre de Cascade. Las comunicaciones con los medios deben dirigirse a la Dirección Ejecutiva o al Departamento de Comunicaciones de Marketing.

REVELACIÓN COMPLETA, PUNTUAL Y EQUITATIVA

Nos comprometemos en ser puntuales, equitativos y completos con relación a todos los informes y documentos que describan nuestro negocio y nuestros resultados financieros, además de en las demás comunicaciones públicas.



Esté alerta ante:

Dar discursos en público, escribir artículos para publicaciones profesionales y otras comunicaciones públicas que guarden relación con Cascade sin la correspondiente aprobación de la Dirección Ejecutiva o el Departamento de Comunicaciones de Marketing.

La tentación de utilizar su cargo fuera de su trabajo para Cascade sin que esté claro que dicho uso solo tiene un fin de identificación.

Invitaciones a hablar “off the record” con periodistas o analistas que le pregunten información sobre Cascade, sus clientes o sus socios comerciales.

Redes sociales

Tenga cuidado cuando escriba comunicaciones que puedan publicarse en línea. Si participa en grupos de discusión en internet, salas de chat, boletines electrónicos, blogs, redes sociales u otras comunicaciones electrónicas, incluso con un alias, no dé la impresión de que está hablando en nombre de Cascade.

Si cree que se ha publicado una declaración falsa sobre nuestra compañía, no transfiera ni comparta información que no sea pública, aunque sus intenciones sean “enderezar la situación”. Su publicación podría ser mal interpretada, haciendo que se difundan rumores falsos, o quizá sea imprecisa o confusa. Póngase en contacto con el director corporativo de Comunicaciones de Marketing.



Seguir la letra y el espíritu de la Ley

Colaboración con Investigaciones

Se espera que todos los empleados colaboren estrechamente con las investigaciones y auditorías, tanto internas como externas, que realice nuestra compañía. Además, durante nuestra actividad comercial, es posible que reciba peticiones o consultas de las autoridades gubernamentales.

Se espera que colabore y que se asegure que toda la información que proporcione sea verdadera, precisa y completa. Si tiene conocimiento de alguna posible consulta o investigación gubernamental, notifíquelo de inmediato a su responsable directo antes de realizar o prometer realizar alguna acción. También puede notificarlo al CEO, el COO o el Vicepresidente de Recursos Humanos.



Esté alerta ante:

Información Falsificada. Nunca destruya, modifique ni oculte ningún documento por anticipado o como respuesta a la solicitud de dichos documentos.

Influencia Desleal. Nunca proporcione o intente influir en otros para que proporcionen declaraciones incompletas, falsas o confusas a investigadores de la compañía o gubernamentales.

Contra la corrupción y los sobornos

Creemos que todas las formas de soborno y de prácticas corruptas son una manera inapropiada de realizar negocios, sean cuales sean las costumbres locales. Cascade se compromete a cumplir todas las leyes vigentes contra la corrupción.

No pagamos sobornos, comisiones ni gratificaciones en ningún momento y por ninguna razón. Esto se aplica igualmente a cualquier persona o firma que represente a Cascade.

DEFINICIONES

Soborno significa dar o recibir cualquier cosa de valor (u ofrecerlo) con el fin de obtener un contrato de negocio o una ventaja financiera o comercial.

Corrupción es el abuso del poder establecido para obtener una ganancia privada.

Gratificaciones son pequeños pagos realizados a representantes gubernamentales de los estamentos más bajos cuya intención es animar a dichos representantes a cumplir sus responsabilidades.

Es muy importante que actuemos con prontitud y supervisemos cuidadosamente a terceras partes que actúen en nuestro nombre. Vigilamos cuidadosamente a terceras partes, incluyendo los proveedores, consultores y fabricantes que trabajan en nombre de nuestra compañía, especialmente cuando se realizan negocios en países con un alto índice de corrupción y en cualquier situación en que haya “líneas rojas” que indiquen que se necesita una posterior vigilancia antes de seguir contratando a dicha tercera parte. Toda tercera parte debe comprender que se les exige operar cumpliendo estrictamente nuestras normas y mantener unos registros precisos de todas las transacciones.



Comprométase:

No entregue nunca nada de valor a ningún representante gubernamental incumpliendo las leyes y reglamentos locales. Si no conoce las leyes locales, la forma más segura de actuar es no entregar nada de valor.

Conozca las normas establecidas en las leyes antisoborno que se aplican a su cargo en Cascade.

Registre con precisión todos los pagos hechos a terceras partes.



Esté alerta ante:

Posibles infracciones de las leyes antisoborno por parte de nuestros socios comerciales.

Los agentes que no quieren que todos sus términos de compromiso con Cascade se documenten claramente por escrito.



PyR

Trabajo con un agente extranjero en nuestras operaciones en otro país. Tengo la sospecha de que parte del dinero que le pagamos se usa para sobornar a representantes gubernamentales. ¿Qué debo hacer?

Este asunto debe comunicarse para ser investigado al recurso correspondiente que se indica en la [página 38](#). Si se están pagando sobornos y no actuamos, tanto el individuo como la compañía pueden ser responsables. Mientras que investigar este tipo de asuntos puede ser culturalmente difícil en algunos países, cualquier agente que haga negocios con nosotros debe comprender la necesidad de estas medidas. Es importante y adecuado recordar esta política a nuestros agentes.



Competencia justa y antimonopolio

Creemos en una competencia abierta y libre, y nunca actuamos para limitar la competencia. Nunca intentamos conseguir ventajas competitivas mediante prácticas de negocio ilegales o no éticas.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Las leyes antimonopolio y de la competencia son complejas, y los requisitos de cumplimiento pueden ser distintos en función de las circunstancias aunque, en general, las siguientes actividades significan líneas rojas y deben evitarse. Si se detectan, deben comunicarse al recurso apropiado que se indica en la página 38.

- Compartir la información sensible competitiva de nuestra compañía con un competidor.
- Compartir información sensible competitiva de socios comerciales o de terceras partes con sus competidores.
- Intentar obtener información que no sea pública sobre competidores de nuestros candidatos a un empleo o nuestros nuevos empleados contratados.



Comprométase:

No formalice acuerdos con competidores o con otros para dedicarse a comportamientos contra la competencia, como acuerdos sobre precios, o reparto de clientes, proveedores o mercados.

No entre en conversaciones con competidores sobre la información sensible competitiva.



Esté alerta ante:

Colusión: cuando las compañías comunican o acuerdan en secreto cómo competirán. Esto puede incluir acuerdos o intercambio de información sobre precios, términos, sueldos o asignación de mercados.

Licitación fraudulenta: cuando los competidores o los proveedores de servicios manipulan las licitaciones para evitar la libre competencia. Esto puede incluir la comparación de licitaciones, acordar no presentarse a determinadas licitaciones, o enviar a sabiendas ofertas no competitivas.

Vinculación: cuando una compañía con poder en el mercado obliga a los clientes a acordar servicios o productos que no quieren ni necesitan.

Precios abusivos: cuando una compañía con poder en el mercado vende un servicio por debajo de su coste para eliminar o dañar a un competidor, con la intención de recuperar las pérdidas más adelante incrementando los precios, una vez eliminado o dañado el competidor.



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

Debe ponerse en contacto con el recurso apropiado que se indica en la [página 38](#) sin retraso alguno antes de decidir posteriores acciones. Es importante que, desde el momento que recibamos dicha información, demos respeto por las leyes antimonopolio y declaremos que esperamos que los demás hagan lo mismo. Esto requiere unas acciones apropiadas que solo pueden decirse caso por caso, incluyendo el envío de una carta al competidor.

Contra el lavado de dinero

El lavado de dinero es un problema legal con consecuencias que tienen un gran alcance. Lo definimos como el proceso de convertir ingresos legales de manera que los fondos parezcan tener un origen legítimo, y no se limita a transacciones en efectivo. La implicación en dichas actividades destruye nuestra integridad, daña nuestra reputación y puede exponer a nuestra compañía y a las personas implicadas a graves sanciones. Informe de cualquier transacción o actividad financiera sospechosa al recurso correspondiente que se indica en la [página 38](#) y, si es necesario, a los organismos gubernamentales apropiados.

Importaciones, exportaciones y comercio global

Cascade tiene operaciones globales que prestan soporte a una cartera de clientes mundial en crecimiento. Para mantener y ampliar nuestra posición global, todos los empleados, representantes y directores deben cumplir estrictamente no solo las leyes estadounidenses que rigen la importación, exportación y reexportación de nuestros productos, sino también las leyes de los demás países donde se fabrican, reparan o utilizan nuestros productos. Cualquier infracción de estas leyes, aunque sea por su desconocimiento, puede tener efectos perjudiciales duraderos en nuestro negocio.

Si sus responsabilidades incluyen la exportación de productos o la recepción de productos importados, será responsable de seleccionar los clientes, proveedores y transacciones para asegurarse de que cumplamos todos los requisitos aplicables a la exportación y la importación.

REGLAMENTOS ANTIBOICOT

Estamos sujetos a las disposiciones antiboicot de la legislación estadounidense, por lo que se nos requiere que rechacemos participar en boicots extranjeros que no haya promulgado EE.UU. Comunicamos puntualmente cualquier solicitud de unirnos, dar apoyo o suministrar información sobre un boicot no sancionado por EE.UU.



Comprométase:

Obtenga todas las licencias necesarias antes de la exportación o reexportación de productos, servicios o tecnología.

Comunique información completa, precisa y detallada respecto de cada producto importado, incluyendo su lugar de fabricación y su coste completo.

Dirija cualquier pregunta que quiera realizar sobre la importación o exportación de nuestros productos, piezas o tecnología al recurso correspondiente indicado en la [página 38](#).



Esté alerta ante:

Transferir datos técnicos y tecnología a otra persona en cualquier otro país, por correo electrónico, conversaciones, reuniones o acceso a bases de datos. Esta restricción se aplica a compartir información con compañeros profesionales además de no empleados.

El transporte de recursos de la compañía que contienen determinada tecnología (como un ordenador que un empleado lleve en un viaje de negocios) a otro país.



PyR

Mi trabajo requiere una interacción periódica con agentes de aduanas. Como parte de mi trabajo, se me pide rutinariamente que proporcione a los servicios aduaneros información sobre nuestras importaciones y exportaciones. ¿Debe ponerme en contacto con el recurso correspondiente indicado en la [página 38](#) antes de cada ocasión que envíe información al Gobierno?

El método correcto sería discutir con su responsable directo los tipos de solicitudes que su departamento recibe rutinariamente de los servicios aduaneros. Es posible que estas solicitudes rutinarias, una vez comprendidas, puedan gestionarse sin ninguna revisión legal. Las solicitudes extraordinarias sí necesitarían de la revisión del recurso correspondiente, para asegurarle de que responde de acuerdo con la ley.

Actividades políticas

Tiene el derecho a participar voluntariamente en el proceso político, además de hacer contribuciones políticas personales. Sin embargo, siempre deberá declarar con claridad que sus acciones y puntos de vista personales no son los de Cascade, y no podrá utilizar los fondos de la compañía para ningún fin político sin la debida autorización.



Comprométase:

Asegúrese de que sus puntos de vista y actividades políticas no sean vistas como las propias de nuestra compañía.

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



Esté alerta ante:

Presión de lobbies. Las interacciones con reguladores o representantes gubernamentales que puedan interpretarse como 'presión de lobbies' deben discutirse por anticipado y coordinarse con el recurso correspondiente indicado en la [página 38](#).

Presión. No presione directa o indirectamente a otro empleado para que contribuya, soporte o se oponga a un candidato o partido político.

Influencia impropia. Evite también la apariencia de realizar contribuciones políticas o de caridad para obtener favores o en un intento de ejercer una influencia impropia.

Conflictos de intereses. Mantener un puesto político o realizar una campaña para conseguirlo no debe crear, ni parecer crear, un conflicto de intereses con sus obligaciones en Cascade.



PyR

Estaré asistiendo a una recaudación de fondos para un candidato que se presenta a un puesto político local. ¿Es aceptable que mencione mi puesto en Cascade siempre que no utilice fondos ni recursos de la compañía?

No. Es impropio que asocie nuestro nombre de alguna manera con sus actividades políticas personales.



PyR

Me gustaría invitar a un político electo en un próximo evento de la compañía. ¿Constituiría esto un problema?

Debe obtener la aprobación del recurso correspondiente indicado en la [página 38](#) antes de invitar a un cargo político elegido u otro representante gubernamental a asistir a un evento de la compañía. Si el invitado está concurriendo a una campaña de reelección, el evento de la compañía puede verse como un apoyo a su campaña. Dependiendo de las leyes locales, los alimentos, bebidas o medios de transporte proporcionados al invitado podrían considerarse un regalo. En la mayoría de casos, habría límites y obligaciones de informar.





Trabajo con nuestros clientes y socios comerciales

Transacciones justas y honestas

Tratamos a nuestros clientes y socios comerciales con equidad. Trabajamos para comprender y satisfacer sus necesidades, a la vez que permanecemos fieles a nuestras propias normas éticas. Decimos la verdad sobre nuestros servicios y capacidades, y nunca hacemos promesas que no podamos cumplir.

Para resumir, tratamos a nuestros clientes y socios comerciales como nos gustaría que nos trataran a nosotros.



Comprométase:

Trate a cada cliente de manera justa y honesta.

Responda a los requisitos y preguntas de los clientes. Solo prometa lo que pueda cumplir y cumpla lo que prometa.

Nunca haga caso de una solicitud del cliente para hacer algo que considere ilegal o poco ético.

Comunique puntualmente a un superior cualquier posible conflicto de intereses entre su persona, nuestros clientes o nuestra compañía.

No se quede callado y hable con su responsable directo si tiene alguna preocupación con respecto a un error, omisión, retraso indebido, defecto de calidad o nuestro servicio al cliente.



Esté alerta ante:

La presión de compañeros o directores para recortar las normas de calidad o suministro.

La tentación de decir a los clientes lo que cree que prefieren oír en vez de la verdad; si hay una situación poco clara, empiece por presentar una imagen clara y sincera para poder tomar una decisión.



Relación con Proveedores

Cascade evalúa y se compromete con proveedores cualificados (incluyendo fabricantes) con una base objetiva fundada en la equidad. Cuando seleccionamos a nuestros proveedores, evaluamos la capacidad de cada uno a la hora de satisfacer nuestras necesidades y requisitos técnicos y de negocio. También tomamos decisiones de compra basadas en los costes y beneficios a largo plazo para Cascade. Todos los acuerdos se negocian de buena fe y deben ser justos y razonables para ambas partes.

Conflictos de intereses

Puede ocurrir un conflicto de intereses siempre que tenga un interés de competencia que pueda interferir con su capacidad para tomar una decisión objetiva en nombre de Cascade. Se espera que cada uno de nosotros utilice su sentido común y evite situaciones que puedan llevarnos a que aparezcan conflictos de intereses, que pueden perjudicar la confianza que otros ponen en nosotros y dañar nuestra reputación.

Los conflictos de intereses pueden ser reales, potenciales o incluso solo una cuestión de percepción. Debido a que estas situaciones no siempre son claras, es necesario que las revele en toda su complejidad a su responsable directo para que podamos evaluar, supervisar y gestionarlas de manera correcta.



Comprométase:

Evite situaciones que representen conflictos de intereses siempre que sea posible.

Tome sus decisiones comerciales en beneficio de Cascade.

Discuta con su responsable directo todos los detalles de cualquier situación que pueda percibirse como un posible conflicto de intereses. Ultimately conflictit omne opus sit probatus ab administratione exsecutiva.

Piense por adelantado y aborde proactivamente las situaciones que puedan poner sus intereses o los de un miembro de su familia en conflicto con los de Cascade.

Esté alerta a determinadas situaciones, como las siguientes, que son ejemplos comunes de posibles conflictos de intereses:

Oportunidades corporativas

Si llega a conocer una oportunidad de negocio gracias a su puesto de trabajo, pertenecerá en primer lugar a Cascade. Esto significa que no debe aprovechar la oportunidad para sí mismo a menos que haya obtenido una aprobación del recurso correspondiente [indicado en la página 38](#).

Amigos y familiares

Es posible que en algunas ocasiones se encuentre en una situación en que trabaja con un amigo cercano o un familiar que, a su vez, trabaja para un cliente, proveedor o competidor. Debido a que es imposible anticipar todas las situaciones que puede crear un conflicto de intereses, debe revelar sus circunstancias a su responsable directo, con el fin de determinar si es necesario tomar medidas.

Empleo exterior

Para asegurarse de que no haya conflictos y que se tratan los posibles problemas, es necesario que revele y discuta con su responsable directo cualquier empleo exterior. Siempre que se apruebe, debe asegurarse de que su actividad exterior no interfiera con su trabajo en Cascade. Trabajar para un competidor, proveedor o cliente puede llevar a conflictos que es necesario solucionar. Además, asegúrese de que cualquier

compañía personal o colateral aprobada no compita con Cascade.

Inversiones personales

Puede ocurrir un conflicto si tiene una propiedad significativa u otro interés financiero en un competidor, proveedor, fabricante o cliente. Asegúrese de conocer qué está permitido – y qué no lo está – por nuestras políticas y busque ayuda con sus preguntas.

Actividades cívicas

A menos que la Dirección de la compañía se lo pida de manera expresa, no debe aceptar ningún puesto en el consejo de administración ni el consejo asesor de ninguno de nuestros competidores, proveedores, clientes o socios, sobre todo si su cargo actual le permite influir en nuestra relación con ellos.



PyR

Como empleado de Cascade, ¿es posible que un miembro de mi familia o un amigo cercano se conviertan en proveedor o cliente?

Sí, siempre que se cumplan una serie de condiciones estrictas. Cascade ha reconocido que hay situaciones en que lo mejor para la compañía es realizar transacciones con personas que puedan estar relacionadas, de alguna manera, con un empleado de Cascade. Con objeto de proporcionar un método práctico para abordar esta cuestión ética y garantizar que todos los posibles proveedores y clientes sean tratados y evaluados de manera justa, un agente de Cascade debe aprobar las situaciones que representen un posible conflicto. En general, permitimos a proveedores o clientes que tengan alguna relación con un empleado de Cascade realizar transacciones con Cascade siempre que se cumpla lo siguiente: (1) existe una completa divulgación de la relación; (2) la relación ha sido revisada y aprobada formalmente para garantizar que se protejan los intereses de Cascade; (3) el proveedor o cliente es tratado de la misma manera que otros proveedores o clientes similares, y; (4) el empleado no tiene ninguna influencia o autoridad sobre la relación ni las transacciones comerciales. Hay dos clases de revisión y aprobación:

- *Una relación entre un proveedor o cliente y un empleado que no es un directivo de la compañía debe ser divulgada y aprobada por un directivo de Cascade.*
- *Una relación entre un proveedor y un directivo de la compañía (como el CEO, COO o Vicepresidente) debe ser divulgada y aprobada por el Consejo de Administración.*

Desde luego, nunca es aceptable competir con Cascade o compartir información sobre Cascade con alguno de sus competidores o con alguien que trabaje para sus competidores.

Regalos y ocio

Un regalo modesto puede ser un “agradecimiento” sincero, o un almuerzo puede ser el escenario adecuado para discutir un negocio. Si no se gestiona de manera cuidadosa, el intercambio de regalos y de ocio puede llevar a un conflicto de intereses o a algún otro tipo de mala conducta. Esto es así si ocurre con frecuencia, o si el valor es lo bastante grande como para hacer que alguien piense que puede influir de manera inadecuada en una decisión de negocio. Deben crearse y mantenerse registros adecuados de dichos gastos.

No aceptamos ni damos regalos, favores ni ocio – aunque cumplan nuestra política – si la intención es influir de manera impropia en una decisión.



Comprométase:

Intercambie regalos y ocio que estimule la buena voluntad en las relaciones de negocio, pero no ofrezca ni acepte regalos u ocio que puedan representar una obligación para el receptor.

Solo proporcione y acepte regalos y ocio que representen un complemento razonable de sus relaciones de negocio.

Entienda y cumpla las políticas de la organización del receptor antes de ofrecer o proporcionar regalos, favores u ocio.

Nunca acepte dinero en efectivo ni sus equivalentes.

No pida ni solicite regalos personales, favores, ocio o servicios.

Eleve una queja cuando sospeche que un compañero profesional o una tercera parte que actúa en nuestro nombre pueda estar participando en un intento de influir de manera inapropiada en una decisión de un cliente o un representante gubernamental.



Esté alerta ante:

Situaciones que puedan avergonzarle personalmente o representar una vergüenza para la compañía, como el ocio orientado a servicios sexuales.

Los regalos, favores u ocio que puedan ser razonables para un cliente de propiedad privada pero no para una agencia o representante gubernamental.



PyR

Durante un viaje, he recibido un regalo de un socio comercial que considero que es excesivo. ¿Qué debo hacer?

Debe notificarlo a su responsable directo o al Departamento de Recursos Humanos en cuanto sea posible. Es posible que debamos devolver el regalo con una carta donde se explique nuestra política. Si el regalo es un producto perecedero o no es práctico devolverlo, otra posibilidad es distribuirlo entre los empleados o donarlo a una organización sin ánimo de lucro, enviando una carta de explicación al donante.



PyR

Durante las negociaciones contractuales con un posible nuevo proveedor, este mencionó que tenía una inscripción complementaria en un seminario de tipo empresarial. Como es incapaz de asistir, me pide si puedo ir en su lugar. De todas maneras, había pensado en asistir al seminario, pues el tema tratado se aplica a mi trabajo. No representa una ganancia personal para mí, sería bueno para Cascade y sería una pena perder la oportunidad. Había previsto decir que “sí”, pero ahora me pregunto si esa sería la decisión correcta.

Debe declinar la oferta. Si está participando en negociaciones contractuales, nunca debe aceptar ningún regalo mientras el proceso de negociación esté en marcha. Aceptar regalos durante las negociaciones puede parecer injustificado y siempre es incorrecto.

Trabajo con el Gobierno

Estamos comprometidos con cumplir los numerosos requisitos especiales, locales, regulatorios y contractuales que se aplican a nuestro trabajo relacionado con el Gobierno. Estos requisitos pueden ser aplicables a licitaciones, contabilidad, facturación, subcontratación, prácticas de empleo, ejecución de contratos, regalos, ocio y otras cuestiones.

Además, Cascade puede estar obligada legamente a imponer estos requisitos a cualquier agente o subcontratista que ayude en los trabajos. Debe asegurarse siempre de que está trabajando con una entidad relacionada con el Gobierno. Esto no es siempre algo obvio. Algunas compañías como las líneas aéreas, empresas petroleras y proveedores de telecomunicaciones pueden ser propiedad o estar controladas por un Gobierno, en todo o en parte, y estar sujetas a normas especiales. Cuando tenga alguna duda, discuta la situación con su responsable directo o con el Departamento de Recursos Humanos.





Servicio al Bien Común

Ciudadanía corporativa

Creemos en poder hacer una diferencia positiva en la vida de las personas y en mantener la salud y bienestar de las comunidades en que vivimos y trabajamos. Promovemos, estimulamos y damos apoyo a una variedad de actividades de responsabilidad social corporativa. Le animamos a que se involucre en las numerosas iniciativas que apoyamos.

También le animamos a que cree una diferencia a nivel personal, pero que lo haga durante su tiempo libre y que corra con sus propios gastos, asegurándose de que sus actividades sean legales y cumplan nuestra política. A menos que le sea autorizado por adelantado, no utilice los fondos, recursos o el nombre de Cascade para realizar sus actividades personales de voluntariado.

Derechos Humanos

Realizamos nuestra actividad comercial respetando los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, y apoyamos los esfuerzos internacionales por promover y proteger los derechos humanos, incluyendo una total oposición a la esclavitud y al tráfico de seres humanos.

Cada uno de nosotros puede apoyar los esfuerzos por eliminar abusos como el trabajo infantil, la esclavitud, el tráfico de seres humanos y los trabajos forzados.



Comprométase:

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

Recuerde que el respeto por la dignidad humana empieza con las interacciones diarias entre nosotros y con nuestros proveedores y clientes. Esto incluye promover la diversidad, solucionar la discapacidad y hacer lo que nos corresponda para defender los derechos y la dignidad de todas las personas con las que realizamos transacciones comerciales.

FUENTES DE SUMINISTRO RESPONSABLES Y MINERALES CONFLICTIVOS

Los ingresos provenientes de minerales conflictivos se han vinculado con la financiación de grupos dedicados a una extrema violencia y atrocidades contra los derechos humanos, por lo que somos proactivos a la hora de implementar políticas y procedimientos en nuestra cadena de suministro para abastecernos de manera responsable, supervisar el rendimiento de nuestros proveedores y, cuando sea necesario, solicitar acciones correctivas.

Trabajamos en estrecha colaboración con proveedores de materias primas, partes y componentes, y comunicamos nuestras expectativas de que dichos proveedores y fabricantes cumplan todas las leyes vigentes, incluyendo las leyes dirigidas a proporcionar minerales libres de conflicto.

Protección del Medio Ambiente

Reconocemos nuestra responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente. Estamos comprometidos con la sostenibilidad y con minimizar los daños al medio ambiente, además de cualquier posible daño a la salud y la seguridad de nuestros empleados, clientes y el público.



Comprométase:

Haga su parte para garantizar prioritariamente la protección de sus empleados y del medio ambiente. Detenga el trabajo e informe de cualquier situación que crea que puede producir unas condiciones de trabajo inseguras o daños al medio ambiente.

Coopere plenamente con la formación en salud, seguridad y medio ambiente, y con las revisiones de cumplimiento periódicas de productos y operaciones de nuestra compañía.

Lea y comprenda toda la información proporcionada por nuestra compañía que sea relevante para su trabajo y la salud, seguridad y efectos medioambientales de nuestras operaciones.

Sea proactivo y busque maneras de minimizar los residuos, el consumo de energía y el uso de recursos naturales.

Si tiene alguna pregunta sobre el cumplimiento de las leyes sobre salud, seguridad y medio ambiente, póngase en contacto con el recurso correspondiente indicado en la [página 38](#).



Reconocimiento Formulario

En Cascade, creemos que debemos cumplir todas las leyes y reglamentos vigentes. Todos los empleados de Cascade deben completar y enviar este Formulario de reconocimiento una vez al año y participar en los cursos de formación sobre ética y cumplimiento requeridos.

Al enviar este formulario, está indicando que ha leído y comprendido nuestro Código de Ética y Conducta de Negocios, y que:

- Ha cumplido el Código a su mejor entender.
- Ha comunicado los posibles conflictos de intereses.
- Se pondrá en contacto con la Dirección o utilizará alguno de los métodos de comunicación indicados en este Código si tiene alguna preocupación relacionada con un empleado o con su conducta comercial.

Nombre (mayúsculas): _____

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 Brazil: (21) 2038-5437 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 India: 000 800 050 3778 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



