Código de Conducta Empresarial

Porque sí es importante.

Your worldwide training partner of choice

CAE

Código de Conducta Empresarial

Porque sí es importante.

El éxito a corto y largo plazo de CAE depende en gran medida del comportamiento de cada uno de nosotros.

Porque nos importa, nos apoyamos mutuamente para lograr lo siguiente:

- Ser justos, confiables y respetuosos;
- Ser obedientes con las leyes, responsables y transparentes;
- Fomentar la integridad y el cumplimiento del presente código de conducta;
- Ser valientes y denunciar con celeridad toda infracción.

Tabla de contenido

Mensaje director general 4

Nuestra visión 5

Nuestros valores 6

Acerca del Código de Conducta Empresarial 7

Personas a cargo de los asuntos éticos de CAE 8

Qué hacer ante un problema ético 9

Denunciar infracciones: Un deber personal 10

Juego limpio 11

Sobornos y otros pagos indebidos 12
Muestras de cortesía 12
Conflictos de intereses 13
Competencia desleal 13
Donaciones de carácter político 14

Respeto mutuo 15

Oportunidades equitativas 16
Acoso 16
Acoso sexual 16

Comunicación con las partes externas interesadas 17

Garantía de un entorno laboral seguro 19

Salud y seguridad ocupacional 20

Protección ambiental 21

Protección en las alturas 23

Colaboración con los gobiernos 25

Contratos gubernamentales 26
Indagaciones gubernamentales 26
Información gubernamental confidencial 26

Protección de la propiedad intelectual 27

Respeto de la confidencialidad y la privacidad 29

Uso responsable de la propiedad de CAE 31

Sistemas informáticos 32
Internet, Intranet y correos electrónicos 32

Cumplimiento de los controles de importación y exportación 34

Mantener los contratos y registros en orden 34

Ayuda para la interpretación del código 35

Mensaje director general

Si son como yo, querrán sentirse orgullosos de poder decirle a la gente que trabajan en CAE. Parte de lo que alimenta ese orgullo es saber que nuestras palabras, decisiones y acciones son intachables, lo que implica comprometernos y a la vez hacer que los demás se comprometan con los más altos estándares de integridad, honestidad y ética. También supone tener la sabiduría y valentía para hacer lo correcto.

Puede que el mundo en que vivimos sea cada vez más complejo, pero los valores y principios que mantenemos en CAE son simples y atemporales... principios tradicionales como tratar al otro del mismo modo en que nos gustaría que nos trataran a nosotros, respetar las leyes, competir de manera justa y comportarse con integridad.

Porque el qué y el cómo sí importan. Esa es la esencia de nuestra reputación. El fin nunca justifica los medios si estos no son éticos, sin importar cuán favorable les pueda parecer ese objetivo para ustedes o para CAE.

Por eso les pido que lean este código, pero que no se queden solo con eso. Procuren que se haga realidad. Y si hay algo que no les encaja y todavía no tienen claro cómo proseguir, no se martiricen con eso solos. Busquen ayuda. Hablen con alguien. Tengan la seguridad de que no habrá ningún castigo por expresar su preocupación.

No se olviden de que somos una sola CAE y que juntos somos más fuertes. Apoyemonos mutuamente para respetar en todo momento el valor de la integridad y defender lo que es correcto.

Porque sí es importante.

Marc Parent
Presidente y Director

Nuestra visión

Día a día nos esforzamos para alcanzar nuestra visión. El cumplimiento del Código de Conducta Empresarial refuerza tanto nuestra reputación como la posibilidad de alcanzar ese objetivo.

Nuestra visión es ser

el socio de entrenamiento preferido a nivel mundial,

para mejorar la seguridad, la eficiencia y la operatividad.

Nuestros valores

La esencia de nuestra identidad son nuestros cinco valores. Hacen realidad nuestro objetivo y definen aquello por lo que luchamos. Guían nuestras decisiones e impulsan la evolución de la compañía. Un entorno enérgico y saludable motiva a los empleados y deja tranquilas a las partes interesadas, incluidos a los inversores y las comunidades.

Una sola CAE

Nos enorgullecemos de trabajar como parte de un único equipo inclusivo, apasionado y sin límites.

Empoderamiento

Permitimos a los empleados cumplir con sus obligaciones, tener iniciativa y tomar las propias decisiones para así darles la libertad necesaria para lograr buenos resultados.

Innovación

Para nosotros, la innovación no es solo un aspecto, sino un estado mental.

Excelencia

Nuestro objetivo es ser los mejores de la industria en cada uno de los niveles.

Integridad

Creemos en una comunicación clara y sincera.

Acerca del Código de Conducta Empresarial

Somos un modelo a seguir en lo que respecta a decisiones éticas y de comportamiento y así nos ayudamos mutuamente a trabajar y vivir con integridad, porque es importante.

El éxito o fracaso depende de nuestra capacidad de cumplir sistemáticamente con los más altos estándares de comportamiento ético. Esa es la razón por la que la integridad es parte de nuestros valores corporativos. Es imprescindible actuar con integridad, honestidad y respeto si queremos prosperar como empleados a nivel tanto personal como profesional.

El presente Código de Conducta Empresarial estipula el comportamiento que se acepta y espera de todos los directores y empleados de CAE Inc., las empresas filiales de nuestra entera propiedad y aquellas bajo nuestro control. Lo anterior incluye a todos los individuos transferidos a empresas conjuntas, así como a los agentes, representantes, contratistas y consultores que trabajen en nuestro nombre. Por eso es importante seleccionar proveedores y socios que tengan nuestros mismos valores.

El código complementa las políticas actuales y prácticas estándares, así como las leyes que rigen las actividades empresariales, mas no las invalidan. En él se detallan los pasos que seguir cuando se presentan distintas situaciones que pueden poner en riesgo tanto la integridad y ética propia como la de CAE.

Personas a cargo de los asuntos éticos de CAE

Todos somos responsables de las cuestiones éticas de CAE.

Si bien los equipos de los departamentos de Cumplimiento y Recursos Humanos (RR. HH.) se encargan de administrar el código, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de respetarlo y asegurarse de que el resto también lo haga. Así mismo, es nuestra obligación denunciar cuando consideremos que ha habido una infracción o que una está a punto de ocurrir.

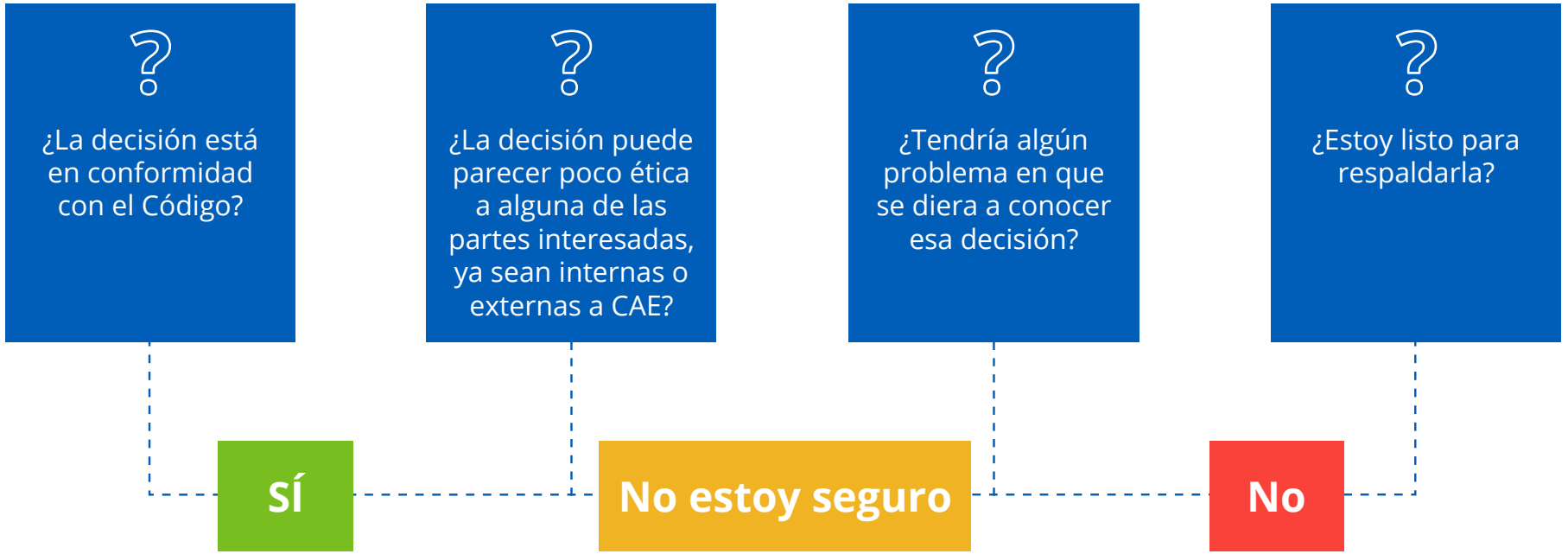
El comportamiento propio influye en gran medida en el proceder del resto, de manera que si alguien hace lo correcto, los otros suelen actuar de la misma manera. Los empleados también siguen el ejemplo del equipo directivo, por lo que se espera que todos los directores y gerentes sean modelos de ética e integridad impecables.

" Cuando se trata del proceder ético, quedarse callado nunca es la alternativa más favorable. Les digo a todos los empleados que se animen a hablar cuando les parezca que algo anda mal. Si cada uno de nosotros lo hace, podremos seguir atrayendo los mejores talentos, ofreciendo los mejores productos y servicios de la industria y ganándonos la confianza de todos "

Marc Parent
Presidente y Director

Qué hacer ante un problema ético

En el momento de enfrentarnos con un problema ético ambiguo, debemos hacernos cuatro preguntas sencillas:



Proceder

Si la respuesta a las cuatro preguntas es afirmativa, se puede proceder con total seguridad.

Solicite asesoramiento

Si la respuesta a alguna de las preguntas es “no estoy seguro”, se debe solicitar asesoramiento de inmediato al gerente o supervisor, o bien al personal de los departamentos de Cumplimiento, Recursos Humanos o Asuntos Legales de CAE.

Detenerse

Si se responde de manera negativa a alguna de las preguntas, debe detenerse de inmediato porque esto podría causarle graves consecuencias a CAE.

Denunciar infracciones: Un deber personal

Tenemos el coraje de denunciar.

Si de verdad consideramos que ha habido una infracción del código o que este se está a punto de infringir, tenemos la obligación de comunicarlo, con total seguridad de que se garantizará la confidencialidad.

Las infracciones se pueden denunciar por los siguientes medios:

Comunicándose con el gerente o supervisor

Por medio de una denuncia anónima en el sistema EthicsPoint, que se puede encontrar en www.ethicspoint.com o llamando sin cargo a la línea directa de EthicsPoint al 1-866-294-9551

Contactandose con el personal de los departamentos de Contactando, Recursos Humanos o Asuntos Legales.

Una vez efectuada la denuncia en el sistema EthicsPoint, se debe esperar hasta seis días hábiles para volver al sistema y comprobar si hay alguna pregunta o solicitud de seguimiento.

Los departamentos de Cumplimiento y Recursos Humanos reciben la información y la tratan con seriedad, imparcialidad y total confidencialidad. Tambien adoptan acciones inmediatas en base a lo aprendido. Las acusaciones de importancia se transfieren al director general y al comité administrativo de la junta directiva.

Aquellos supervisores que amenacen de manera directa o indirecta o les apliquen sanciones a los empleados que de buena fe denuncien una posible infracción del código recibirán medidas disciplinarias, lo cual puede conllevar un despido.

Para obtener más información, véase la sección “Denuncias e informes internos” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

" No se tolerará ninguna medida disciplinaria en contra de ninguna persona que, de buena fe, realice una pregunta o presente una acusación en la que se alegue el incumplimiento del Código de Conducta Empresarial. "

Mark Hounsell
asesor general, director general del Departamento de Cumplimiento y secretario

Juego limpio

Sabemos que solo si actuamos de manera justa nos sentiremos realmente orgullosos de nuestros logros.

Nos atenemos a todas las leyes contra la corrupción y los sobornos de cada lugar en que operamos. Eso no se puede negociar.

Si se ofrece o acepta cualquier tipo de soborno, se puede perder el trabajo, recibir una multa cuantiosa o ser sentenciados a prisión.

¿Puedo aceptar una invitación a un almuerzo o una cena de negocios de un proveedor?

Sobornos y otros pagos indebidos

Sin importar si el soborno involucra a un cliente, un proveedor o cualquier otra persona (incluidos los empleados de CAE), nunca se debe aceptar u ofrecer ningún tipo de pago indebido para conseguir o mantener relaciones comerciales ni para obtener un tratamiento favorable a cambio. Esto incluye los pagos directos o indirectos a familiares, funcionarios de gobierno, agentes, asesores, socios comerciales o empleados de otras compañías.

Incluso en los países en que los sobornos, pagos adicionales, regalos o comisiones son formas aceptadas de hacer negocios, nos rehusamos a formar parte de eso, motivo por el cual solo trabajamos con representantes extranjeros reconocidos por su integridad y denunciamos de inmediato cualquier indicio de soborno o corrupción comercial.

Nos pondremos en contacto con el equipo del Departamento de Cumplimiento en caso de no estar seguros de sí un regalo o atención se puede tomar como soborno en determinado país.

He recibido un obsequio de un cliente y sé positivamente que no puedo aceptarlo. ¿Qué debo hacer?

Muestras de cortesía

Siempre recurrimos a la razón y tenemos sumo cuidado a la hora de hacer y aceptar muestras de cortesía durante las relaciones comerciales. Consideramos los regalos, las comidas, la atención, los viajes y el alojamiento tan solo como maneras de establecer relaciones y una buena reputación, pero jamás para influir en las decisiones u obtener una ventaja desleal.

Nos aseguramos de que los gastos relacionados con esas cortesías sean razonables y claros. Si los regalos o la atención son ostentosos, se pueden interpretar fácilmente como un soborno. Nos aseguramos, además, de comprender las leyes y costumbres locales, que pueden ser incluso más estrictas que las de nuestro país de origen.

Nos pondremos en contacto con el supervisor si consideramos que existe la posibilidad de que haya un conflicto de intereses.

Contratamos un nuevo empleado que hasta hace poco trabajaba en un competidor de CAE. ¿Le puedo solicitar información de nuestro competidor?

Es ilegal fijar precios o repartirse los clientes, las ventas o los territorios con las empresas competidoras.

Me encontré con un antiguo colega en una exposición que trabaja en la compañía de uno de nuestros competidores. Me preguntó cómo marchaban los negocios. ¿Qué debo hacer?

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses se puede presentar en cualquier momento. Los intereses propios y las relaciones personales pueden influir en las decisiones laborales que tomamos. A modo de ejemplo, se pueden mencionar aquellas situaciones en que se trabaja con familiares o se ha invertido mucho en un proveedor, cliente o empresa competidora de CAE. Es de suma importancia evitar el surgimiento de un conflicto entre los intereses personales y los de CAE. Es por eso por lo que analizamos de inmediato los posibles conflictos de intereses junto con el supervisor y, en conjunto, llegamos a una solución que nos ayude a salir de esa situación.

Competencia desleal

Nos atenemos a todas las leyes que rigen la competencia en cada uno de los lugares en los que operamos. Eso quiere decir que evitamos todo acuerdo con las empresas competidoras que estén vinculados con los precios, las condiciones de venta, la manipulación de licitaciones y boicots. Tampoco tratamos con ellos información confidencial o patentada en relación con nuestros precios, ganancias, condiciones de venta, costos, capacidad de producción, estrategias o compras, así como en lo que respecta a bienes y servicios que se vayan a producir o vender.

Nos aseguramos de que las relaciones con los clientes, proveedores y competidores sean limpias, honestas y transparentes. Nunca forzamos ni intimidamos a nadie para que haga algo. Asimismo, respetamos la libertad de los clientes y proveedores para que puedan hacer negocios de la manera que crean más conveniente.

Hay que asegurarse de que se comprenden las leyes locales sobre competencia antes de realizar cualquier acción que pueda restringir u obstaculizar la competencia leal.

Para consultar más información sobre pagos indebidos, muestras de cortesía, conflictos de intereses y competencia desleal, véase la sección “Medidas contra la corrupción” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Si se comercializa o pasa información interna a terceros, se puede perder el trabajo, recibir una multa cuantiosa o ser sentenciados a prisión.

Mis familiares y amigos suelen preguntarme por CAE y me piden que les aconseje si comprar acciones o no. En general, les respondo lo que sé acerca de nuestro negocio y les sugiero que compren acciones. ¿Estoy procediendo correctamente?

Compraventa de acciones con información privilegiada

Nunca utilizamos o desvelamos informacion interna para el beneficio personal o de la compañía. La transferencia de información interna, así como la comercialización o recomendación de la compra o venta de títulos pertenecientes a CAE u otra compañía a partir de esa información, es ilegal y va en contra de nuestras políticas.

Entre los ejemplos de información interna de importancia, se pueden mencionar las posibles adquisiciones o ventas, la información financiera interna, el desarrollo de productos importantes, la pérdida o ganancia de un contrato significativo y toda transacción financiera sustancial que esté vinculada con CAE, sus proveedores o sus clientes.

Esperamos a que la información se haga totalmente pública antes de compartirla. Se considera pública una vez que se ha diseminado ampliamente y de manera oficial y los inversores han tenido suficiente tiempo (por lo general, dos días hábiles) para examinarla.

Para obtener más información, véase la sección "Compraventa de acciones con información privilegiada" del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Donaciones de carácter político

Ninguna de nuestras compañías realiza donaciones a partidos, figuras o candidatos políticos, salvo que el Departamento de Asuntos Públicos y Comunicaciones Globales lo haya autorizado y se cumpla con las leyes correspondientes. Como empleados, tenemos la libertad de participar de actividades y partidos políticos siempre que sea fuera del horario de trabajo y sin utilizar los recursos de la compañía para tal fin.

Para obtener más información, véase la sección "Donaciones de caridad y patrocinio" y "Cabildeo y contribuciones políticas" del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Respeto mutuo

Sabemos que también es importante la dignidad y el empoderamiento de cada uno de nosotros.

Las propias creencias, suposiciones, palabras y acciones afectan a los colegas y, en última instancia, forjan nuestra cultura. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de hacer de CAE un lugar digno y sin acosos en el que todos puedan trabajar. Con ese objetivo en mente, nos tratamos siempre con respeto y nos oponemos fervientemente a toda forma de discriminación o acoso.

Oportunidades equitativas

En CAE, queremos ser un empleador de preferencia. A través de nuestras políticas y prácticas de empleo, buscamos contratar, capacitar, recompensar y retener a los empleados de acuerdo con su mérito, capacidad y desempeño. No se tolera la discriminación, intimidación o acoso por ningún rasgo personal, así como tampoco la extorsión y el hostigamiento políticos.

Acoso

El empoderamiento es uno de nuestros valores fundamentales. Toda forma de violencia o acoso ya sea física, sexual o psicológica, tiene el objetivo de incapacitar a las personas y en CAE no se tolera ese comportamiento. Nos hemos comprometido a asegurar que los empleados, asesores, proveedores y clientes se sientan valorados, respetados y protegidos.

Acoso sexual

Todas las acusaciones vinculadas a acosos sexuales se tratan con seriedad, sensibilidad y confidencialidad. Si considera que sufre de acoso sexual en el trabajo, el Departamento de Recursos Humanos puede indicarle los pasos que seguir.

De ser necesario, se contactará al Departamento de Asuntos Legales y a abogados externos para que contribuyan con la investigación de acusaciones relacionadas con violaciones de los derechos humanos, entre ellas toda forma de acoso. Si las acusaciones resultan fundadas, los individuos partícipes recibirán medidas disciplinarias, que pueden incluso conllevar el despido.

Para obtener más información, véanse las secciones “Derechos humanos” y “Acoso” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

¿Sabían que...?

En CAE, “acoso sexual” se define como toda forma de contacto físico, acotaciones, insultos, bromas y comentarios de índole sexual; pedidos no solicitados de favores sexuales, o toda intimidación, reprimenda, trato imparcial, rechazo de ascenso o despido ocasionados por negarse a otorgar esos favores.

Comunicación con las partes externas interesadas

Dado que la imagen pública de una compañía se puede manchar tan fácilmente, se la debe proteger con cuidado. Por esa razón, se debe contar con la autorización del Departamento de Asuntos Públicos y Comunicaciones Globales para hacer declaraciones públicas o hablar ante los medios en nombre de CAE, salvo que sea parte de nuestro trabajo. En caso de hacer comentarios que no se correspondan con la posición de CAE, se debe explicar que se trata de una opinión personal.

Para obtener más información, véanse las secciones “Divulgación” y “Redes sociales y comunicaciones de los empleados” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Garantía de un entorno laboral seguro

Nos mantenemos seguros entre todos.

Para dar lo mejor de sí, necesitamos sentirnos seguros. En CAE, una de nuestras principales prioridades es garantizar la seguridad de todos los que pongan un pie en alguna de nuestras instalaciones.

No se debe trabajar bajo la influencia del alcohol o las drogas ni traer esas sustancias al lugar de trabajo ni a las instalaciones de los clientes. Lo mismo se aplica a las armas de fuego. Además, si son fumadores o usan vaporizadores y las leyes municipales prohíben fumar en ambientes públicos y laborales, se debe fumar al aire libre y durante los descansos.

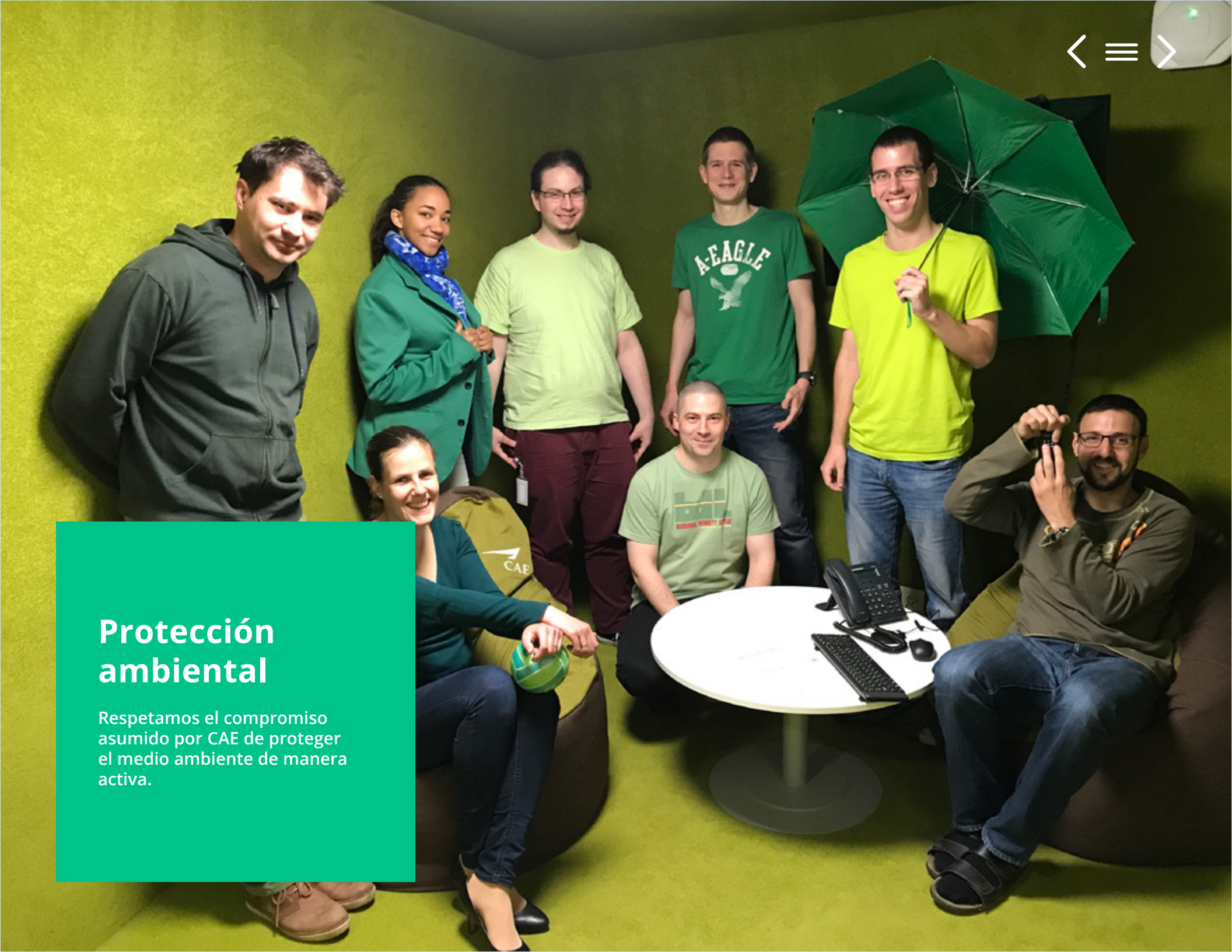
Salud y seguridad ocupacional

Para mantener el éxito, es imprescindible ser excelentes en materia de salud y seguridad. En CAE, se implementan las mejores prácticas de seguridad y salud de la industria y se cumple con todas las normas al respecto. También estamos comprometidos a mejorar de manera continua.

Como empleados de CAE:

- Comprendemos y respetamos todas las políticas, procedimientos y prácticas de salud y seguridad, incluido el uso de equipo de protección personal según sea necesario.
- Nos hacemos cargo de nuestra propia seguridad y de la de nuestros compañeros de trabajo.
- Participamos de manera activa en todas las actividades de capacitación en materia de salud y seguridad.
- Identificamos los riesgos laborales, damos aviso de ellos y tomamos las medidas necesarias para eliminarlos.

Para obtener más información, véase la sección “Salud y seguridad global” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.



Protección ambiental

Respetamos el compromiso asumido por CAE de proteger el medio ambiente de manera activa.

Cumplimos con todas las normas ambientales y tratamos activamente de minimizar los desechos, las emisiones y los materiales peligrosos. Contribuimos a identificar e implantar prácticas para prevenir la contaminación a fin de salvaguardar las comunidades en las que operamos, así como nuestra propia salud y seguridad.

Para obtener más información, véase la sección “Ambiente” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Protección en las alturas

Trabajamos de manera conjunta para garantizar la seguridad de los pilotos, la tripulación, los pasajeros y el espacio aéreo a nivel mundial.

En CAE, nos esforzamos por alcanzar los más altos niveles de seguridad para todas las partes involucradas trabajando de manera conjunta para asegurarnos de que cumplimos tanto con los estándares y normativas globales como con los requisitos de seguridad de los clientes. Evaluamos constantemente el nivel de seguridad de las actividades. También respaldamos de manera activa nuestra iniciativa de cultura justa, que alienta a todas las partes interesadas a informar sobre problemas de seguridad de manera abierta, honesta y temprana.

A través de los procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos, notificación de cuestiones de seguridad e investigación de incidentes, ayudamos a identificar y eliminar peligros, compartir información vinculada con aspectos de seguridad ampliamente y en tiempo debido y mejorar de manera continua nuestras políticas, los procedimientos y el sistema de administración de seguridad.

Colaboración con los gobiernos

Colaboramos de manera honesta y transparente con los gobiernos de todo el mundo.

Contratos gubernamentales

Si le presentamos a un cliente perteneciente al gobierno una propuesta, presupuesto o documento que sea falso, esté incompleto o pueda causar confusiones de manera intencionada, podría haber sanciones en lo civil o criminal tanto para nosotros como para CAE. Por ese motivo, como proveedor o subcontratista, es importante seguir todas las reglas y requisitos de las adquisiciones y contratos gubernamentales.

Indagaciones gubernamentales

En algunas ocasiones, los funcionarios de gobierno hacen solicitudes que escapan a las prácticas y procedimientos estándares. Cuando requieran una entrevista, soliciten información o acceso a un archivo o hagan preguntas inusuales, se debe contactar al supervisor, quien a su vez consultará con los departamentos de Asuntos Públicos y Comunicaciones Globales o Asuntos Legales.

Información gubernamental confidencial

Si se cuenta con autorización de seguridad para acceder a información confidencial, hay que asegurarse de que se cumplen todas las normas y procedimientos correspondientes en el momento de manejar esa información. Nunca se debe acceder, aceptar o conservar ningún tipo de información confidencial, salvo que se cuente con la autorización debida o sea necesaria para realizar el trabajo. Los agentes de seguridad saben qué documentos son o deberían ser restringidos o confidenciales.

¿Quiénes están comprendidos dentro de la definición de funcionarios de gobierno?

Protección de la propiedad intelectual

Le damos a la propiedad intelectual la importancia que se merece.

Al igual que muchos de nuestros clientes y proveedores, invertimos mucho para desarrollar propiedad intelectual (PI), lo que incluye, entre otros, patentes, diseños, derechos de autor, marcas comerciales, secretos comerciales y conocimientos técnicos, estén estos registrados o no.

La PI de una compañía constituye un recurso extremadamente valioso y una ventaja competitiva de importancia. El manejo negligente de esa propiedad puede ocasionar daños irreparables a la competitividad de la empresa y a las relaciones con las partes interesadas, así como a la confianza que depositan en la compañía.

Al incorporarnos a CAE, se firman acuerdos en donde se especifica que todo lo que se crea en el marco de nuestro trabajo o en relación con las operaciones de la compañía le pertenece a CAE.

Protegemos de manera diligente la PI de CAE por medio del cumplimiento de las políticas y pautas de la compañía relativas a la PI, incluidas aquellas vinculadas con la creación de marcas y el software de código abierto, entre otras.

Compartimos la información relacionada con la PI de CAE tan solo con colegas que lo requieran para llevar a cabo su trabajo o en los casos en que se cuente con los acuerdos adecuados. Respetamos la propiedad intellectual de terceras personas respetando los términos de los acuerdos que temenos firmados. Tambien aceptamos no apropiarnos de documentación secreta de terceras personas

Las infracciones de las políticas y pautas relacionadas con la PI de CAE se denuncian de la misma manera que las violaciones del código. También se debe informar de inmediato al Departamento de Asuntos Legales acerca de todo uso no autorizado de la PI de CAE por parte de terceros.

Para obtener más información, véase la Política de propiedad intelectual

Respeto de la confidencialidad y la privacidad

Respetamos y protegemos el derecho a privacidad de todos.

Si bien nuestros sistemas de correo electrónico y mensajes de voz son seguros, somos conscientes de que en algunos países los sistemas telefónicos y de datos o correos electrónicos se monitorizan de manera habitual en busca de información comercial confidencial.

Si se utiliza o comparte la información personal de un empleado de manera inadecuada, CAE puede recibir sanciones o multas y los empleados, medidas disciplinarias, incluido el despido.

No usamos, reproducimos ni transmitimos información confidencial a otros sin el derecho explícito para hacerlo. Se debe mantener esa confidencialidad incluso después de dejar de trabajar para CAE.

La información confidencial comprende la propiedad intelectual y la información personal de cualquier tipo en conexión con CAE, sus empleados, clientes, subcontratistas, proveedores, socios comerciales y competidores, así como en relación con las posibles adquisiciones o ventas, que estén en nuestra posesión o hayamos recibido de esas terceras partes.

El acceso a esos datos se controla con sumo cuidado cuando se trabaja en la oficina o en otro lugar. No se trata en lugares públicos ni con ninguna otra persona que no sean los compañeros que necesitan esa información para llevar a cabo su trabajo en conformidad con nuestros acuerdos. Solo se transmite por medios seguros y si así lo autorizan los acuerdos y las políticas de CAE. Para sacar esa información confidencial de terceros de las instalaciones de CAE, primero se obtiene el permiso de los propietarios, y para deshacerse de ella se siguen los requisitos de CAE.

Además, se devuelve toda información de inmediato de acuerdo con los acuerdos establecidos o cuando se deja de trabajar en CAE por cualquier motivo.

Asimismo, tan solo se emplean métodos éticos y legales para la recopilación de datos personales sobre los empleados, clientes, proveedores, socios y competidores. Esa información se trata como confidencial, es decir, solo tienen permitido acceder a ella aquellos empleados autorizados que la necesitan para llevar a cabo su trabajo en conformidad con las leyes y los acuerdos correspondientes.

Cuando se comparte esa información con otros empleados o con terceros sin autorización, se corre el riesgo de recibir medidas disciplinarias, que incluso pueden conllevar el despido.

Para obtener más información, véase la sección "Privacidad" del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Uso responsable de la propiedad de CAE

La propiedad de CAE también es importante.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger los activos de CAE que estén bajo nuestro control, de daños, pérdidas, usos indebidos o robos. Esos activos comprenden el dinero, la propiedad intelectual y física, las tecnologías y toda la información y los datos relacionados con las actividades comerciales y los clientes. Con la autorización del supervisor, se puede trasladar los activos de CAE fuera de las instalaciones por motivos laborales, y se siguen todos los procedimientos y políticas de seguridad para garantizar su protección.

Sistemas informáticos

A la hora de utilizar los sistemas informáticos de CAE:

- Solo se deben utilizar programas informáticos y software autorizados.
- Se deben respetar todos los requisitos de registro, confidencialidad y licencia de terceros y suministradores.
- Se debe cumplir con todos los requisitos en lo concerniente a la protección contra virus y a las copias informáticas de respaldo.
- Se deben resguardar todos los identificadores de acceso.
- Se debe informar todo fallo en la protección de seguridad o los sistemas.
- Se debe mantener la confidencialidad del sistema de CAE y los procesos y procedimientos de protección de seguridad.

También se conservan todos los documentos, la información y los contratos en el servidor de CAE para así evitar su pérdida y facilitarles el acceso a los colegas autorizados.

¿Cuáles serían algunos ejemplos de uso de las redes sociales que contradicen nuestras políticas?

Internet, Intranet y correos electrónicos

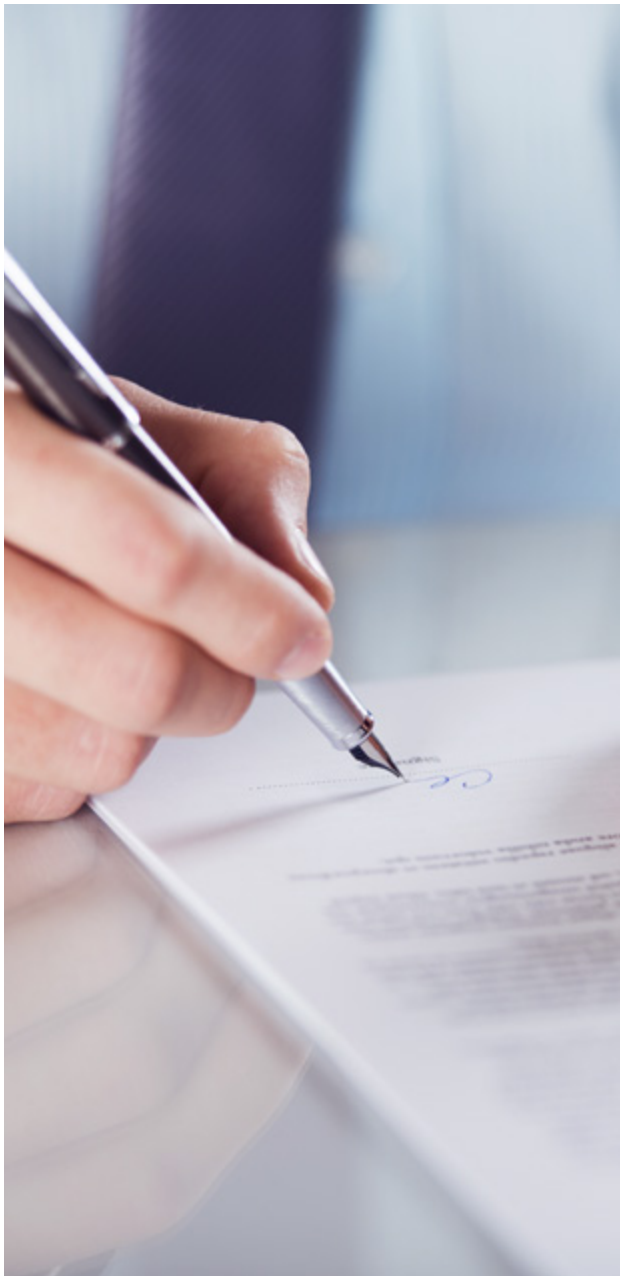
Durante la jornada laboral, Internet, la Intranet y los correos electrónicos se utilizan principalmente con fines de trabajo. Puede que en ocasiones se utilice Internet para búsquedas de otro tipo o para navegar siempre que sea fuera del horario de trabajo y no afecte la productividad ni la reputación de CAE. Nunca se debe utilizar el correo electrónico de CAE para crear cuentas personales en redes sociales. Además, se debe cumplir con todas las leyes vigentes y políticas de CAE en lo que respecta a propiedad intelectual, privacidad, derechos humanos, difamación, pornografía y competencia desleal.

No se debe esperar ningún tipo de privacidad al usar la tecnología de la información de CAE. Se acepta que CAE tiene el derecho de acceder a todos los archivos electrónicos o registros que se encuentren en sus sistemas y servidores, así como de controlarlos, revisarlos, interceptarlos, modificarlos, eliminarlos o compartirlos.

También se acepta que tanto los ordenadores y teléfonos móviles de CAE , iPads y otros dispositivos personales de uso autorizado se pueden someter a auditorías por parte de CAE o terceros a fin de garantizar la protección de la información confidencial o como parte de un proceso de litigio o una orden judicial.

Para obtener más información, véanse las secciones “Tecnologías de la información” y “Redes sociales y comunicaciones de los empleados” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Porque sí es importante, nos aseguramos de que nuestras decisiones y acciones sean intachables.



En caso de haber problemas relacionados con el control de las exportaciones, se debe consultar la Política de cumplimiento para exportaciones internacionales o las políticas nacionales correspondientes, o bien contactarse con nuestro agente de seguridad.

Cumplimiento de los controles de importación y exportación

Es nuestra responsabilidad conocer las leyes y costumbres de las regiones en que operamos, lo cual comprende las leyes y controles de importación y exportación de cada uno de los países.

Dado que las transacciones internacionales pueden ser complejas, el grupo de control de exportaciones está a disposición nuestra para ayudarnos a resolver estas cuestiones. Es posible que, para ciertas transacciones, incluidas aquellas relacionadas con equipos de defensa, servicios y datos técnicos, se necesite de la aprobación del gobierno extranjero o de Canadá. Nuestros expertos en exportaciones pueden ayudar a determinar si se requiere de esa aprobación para una determinada transacción.

Mantener los contratos y registros en orden

Nos aseguramos de que todos los contratos que involucren a CAE se dejen asentados por escrito y que todas las partes los pongan en ejecución. El Departamento de Asuntos Legales es el único que puede autorizar las cartas complementarias o de conformidad que no formen parte del contrato.

La presencia de cargos inadecuados en los contratos con clientes o gobiernos pueden llevar a acciones en lo civil o criminal tanto para CAE como para todos los empleados involucrados. Lo mismo es válido para los estados financieros. Es responsabilidad de los empleados elaborar esos estados de forma tal que toda la información sea precisa y no genere confusiones.

Para obtener más información, véase la sección “Contratos y compromisos” del documento de Políticas y procedimientos corporativos.

Ayuda para la interpretación del código

Porque sí importa, nos tomamos el tiempo para asegurarnos de que el código se entienda por completo.

Si alguna sección del código no queda clara, se debe contactar con alguien que pueda ayudarnos a comprenderlo e interpretarlo. A continuación, se presenta una lista con las principales personas que pueden echarnos una mano:

Conflictos de intereses

- Supervisor
- Departamento de Cumplimiento
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Asuntos Legales

Problemas con los empleados

- Departamento de RRHH

Compraventa de acciones con información privilegiada

- Asesor General

¿Qué debo hacer si mi gerente me pide que realice una tarea que creo puede constituir un incumplimiento de nuestro Código o de una ley?

Asuntos legales

- Departamento de Asuntos Legales

Indagaciones de los medios

- Departamento de Asuntos Públicos y Comunicaciones Globales

Posible violación del código

- Supervisor
- Departamento de Cumplimiento
- Departamento de RRHH

Existe una discrepancia entre el contenido de nuestro Código y las leyes del país en el que trabajo. ¿Qué debo hacer?

CAE