



POLÍTICA DE PRIVACIDAD PARA LA INFORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Introducción

Moog Inc. y sus empresas filiales (colectivamente denominadas "Moog") deben recopilar y conservar información acerca de sus empleados con el objeto de cumplir ciertas obligaciones estatales y contractuales entre las que se encuentran el pago de los impuestos, de las prestaciones y de los salarios de los empleados, etc. Moog reconoce la importancia de proteger su privacidad y por ello cumple los Safe Harbor Principles (en lo sucesivo, los "Principios") [es decir, los Principios del Acuerdo de Puerto Seguro] . Nota: las empresas que se adhieren a este Acuerdo y se atienen a él están obligadas por la UE a proteger adecuadamente la información personal que se transfiere desde la UE a EE.UU.] . Moog debe certificar por escrito anualmente al Ministerio de Comercio de EE.UU. que se adhiere a los Safe Harbor Principles.

El Aviso formal sobre la Política de Privacidad para la Información de los Empleados (la "Política") describe qué información recopila Moog de sus empleados y cómo usa dicha información. La Política, que formalmente se denomina "Aviso de la Política de Privacidad para la Información de los Empleados", se hizo pública el 19 de mayo de 2004 y tiene el número de documento de empresa 001-003-001. Los directivos de Moog Corporate deben aprobar todos los cambios que se produzcan en dicha política y/o las prácticas de privacidad para la información de los empleados contenidas en dicha política.

Puerto Seguro (Safe Harbor)

La Directiva de la Comisión Europea sobre la Protección de Información (la "Directiva") entró en vigor en octubre de 1998. Dicha directiva prohíbe la transferencia de datos personales a países no pertenecientes a la Unión Europea que no cumplen con la norma de "adecuación" para la protección de la privacidad. Estados Unidos y la Unión Europea comparten el objetivo de mejorar la protección de la privacidad de sus ciudadanos, pero Estados Unidos aborda la privacidad de distinto modo que la Unión Europea. Con la finalidad de salvar las diferencias de estos enfoques y de facilitar un medio racionalizado para que las empresas de EE.UU. cumplan con la Directiva, el Ministerio de Comercio de EE.UU., en conferencia con la Comisión Europea, ha desarrollado un plan de "puerto seguro". El puerto seguro fue aprobado en julio del año 2000 por la Unión Europea y es un modo importante de evitar que las empresas de EE.UU. sufran interrupciones en sus relaciones comerciales con la UE o que tengan que enfrentarse a una acción judicial interpuesta por los organismos europeos de conformidad con la legislación europea sobre la privacidad. El obtener el certificado de puerto seguro garantiza que las empresas de la UE saben que nuestra empresa lleva a cabo una protección de la privacidad "adecuada", tal y como se define en la Directiva.



Recopilación de la información

Moog puede pedirle a usted que le proporcione cierta información relacionada con su empleo; dicha información puede incluir su nombre, dirección postal, números de teléfono, sexo, fecha de nacimiento, estado civil, el nombre de las personas a su cargo, la fecha de nacimiento y la profesión de éstas y su número de documento nacional de identidad. Además, podemos conservar información suya relacionada con su empleo en la Empresa, por ejemplo, su número de identificación de empleado, la unidad/sección en la que trabaja, el departamento, la ubicación física del puesto, el código del puesto, la remuneración, el supervisor, el turno de trabajo, la fecha de contratación y de cese, las fechas de evaluación y las calificaciones obtenidas en ésta, la formación, las competencias, la formación académica, los conocimientos de idiomas, los certificados y los permisos (todo ello se denomina colectivamente la "Información del Empleado").

Uso de la información

La información recopilada por Moog será utilizada por la empresa para diversos fines administrativos y de registro.

Divulgación de la Información del Empleado

La Información del Empleado se revelará a un número limitado de empleados de Moog que, por su trabajo, deben conservar, recopilar o tener acceso a la Información del Empleado. Moog también puede revelar la Información del Empleado a un tercero cuando crea, de buena fe, que es razonablemente necesario para cumplir una ley o para proteger los derechos, la propiedad o la seguridad de otra persona. Además, Moog puede revelar la Información del Empleado a un tercero que brinde prestaciones a los empleados o a un servicio de nóminas. En caso de que Moog revele información a un tercero, Moog se asegurará de que el tercero está sujeto a la Directiva y que se suscribe a los Principios, o Moog formalizará un acuerdo por escrito con dicho tercero en el que se especificará que el tercero debe aportar, como mínimo, el mismo nivel de protección de la privacidad, tal y como exigen los Principios pertinentes. Finalmente, Moog puede transferir o revelar de otro modo la Información del Empleado en relación con la venta de su negocio a un tercero.

Transmisión de la Información del Empleado

Un número limitado de empleados de Moog (tal y como se indicó previamente), que se encuentran en varias sucursales de Moog a través del mundo transferirán, transmitirán y accederán electrónicamente a la Información del Empleado. Moog ha tomado y seguirá tomando las medidas organizativas y técnicas adecuadas para proteger la Información del Empleado y evitar su destrucción, pérdida, alteración y divulgación o acceso no autorizados. La información adicional sobre cómo se transfiere, transmite y accede electrónicamente a la Información del Empleado y de qué modo protege Moog dicha Información del Empleado se puede encontrar en la Instrucción de Trabajo de Moog titulada "Práctica para la Protección y Transmisión de la



Información del Empleado", así como en las Declaraciones de la Política de Moog a las que se hace referencia en la misma.

Consentimiento de los empleados

A menos que usted retire su consentimiento por escrito, usted consiente y acepta el uso, divulgación y transmisión de la Información del Empleado por parte de Moog, tal y como se indica en la presente Política. De producirse cualquier modificación en esta Política, Moog anunciará y pondrá muy a la vista una Política revisada en un plazo de cinco (5) días laborables a contar desde el momento de su aprobación y dará a los empleados la oportunidad de retirar su consentimiento para cualquier nuevo uso o divulgación de su Información del Empleado. Si algún empleado se opone a la recopilación, uso, revelación o transmisión por parte de Moog de cierta Información del Empleado, Moog hará todos los esfuerzos que sean razonables para tratar las inquietudes de dicho empleado. En ningún caso el empleado será sancionado ni enfrentará represalias por oponerse a la recopilación, uso, divulgación o transmisión de la Información del Empleado. Sin embargo, todo empleado que no revele la Información del Empleado o prohíba su recopilación, uso, divulgación o transmisión se verá perjudicado como consecuencia de no facilitar la información. Por ejemplo, el hecho de que no se esté dispuesto a facilitar la información necesaria para utilizar un servicio o recibir una prestación puede hacer que un empleado no tenga derecho a dicho servicio o prestación.

Cuáles son sus derechos en relación con su Información del Empleado

Aunque su Información del Empleado es propiedad física de Moog, la información contenida en el registro le pertenece a usted. Todos los empleados tienen derecho a:

- Obtener una copia de la Política de Moog si así lo solicitan.
- Revisar su Información del Empleado y rectificar, modificar o suprimir información si ésta es errónea, excepto en caso de que las molestias o los costos de facilitar el acceso a la misma sean desproporcionados en relación con los posibles riesgos para la privacidad de la persona en cuestión, o cuando los derechos de otras personas distintas de la persona en cuestión puedan ser violados. Todas las solicitudes para revisar, rectificar, modificar o suprimir información deben presentarse por escrito al jefe de Recursos Humanos de cada empresa local.
- Revisar los procesos y procedimientos de Moog para la transmisión electrónica de la Información del Empleado, tal y como se estipula en la Instrucción de Trabajo de Moog: : "Práctica para la Protección y Transmisión de la Información del Empleado", así como en las Declaraciones de la Política de Moog a las que se hace referencia en la misma.
- Retirar su consentimiento para el uso y divulgación continuados o futuros de su Información del Empleado, excepto por lo que se refiere a la Información del Empleado que Moog determine que es necesaria para el trabajo.



La responsabilidad de Moog en relación con la protección de la Información del Empleado

Moog tiene la obligación de:

- Informar a los empleados sobre la Política de Moog relativa a la recopilación, mantenimiento, uso y revelación de la Información del Empleado.
- Garantizar que la Política publicada de Moog es actual, precisa, exhaustiva, que está bien a la vista, que se implementa íntegramente, es accesible y cumple con los Principios.
- Atenerse a los términos de dicha Política. En caso de que Moog modifique los términos de esta Política, Moog pondrá muy a la vista una Política revisada que describa todos los usos y divulgaciones previstos de la Información del Empleado, en un plazo de cinco (5) días laborables a contar desde el momento de su aprobación y dará a los empleados la oportunidad de retirar su consentimiento para cualquier nuevo uso o divulgación de su Información del Empleado.
- Notificar al empleado en caso de que la Empresa no sea capaz de aceptar la restricción solicitada por el empleado en el uso o revelación de su Información del Empleado.
- Mantener la privacidad de su Información del Empleado tomando para ello las precauciones razonables para proteger los datos de pérdidas, uso incorrecto, acceso no autorizado, divulgación, alteración y destrucción.
- Cumplir todas las leyes relativas a la privacidad de la Información del Empleado.

Reclamaciones

Si considera que Moog no ha cumplido con su Política al permitir un uso no autorizado, la divulgación o transmisión de su Información del Empleado, usted puede ponerse en contacto o hacer una reclamación a su supervisor. Si no está satisfecho con la respuesta o con la medida tomada por su supervisor, todas las quejas pueden dirigirse al jefe de Recursos Humanos de la empresa local. Además, los empleados de Moog situados en la Unión Europea también pueden ponerse en contacto con los organismos nacionales de la UE que se ocupan de la Protección de la Información. Nadie podrá ser sancionado por hacer una reclamación.

Información adicional

Las preguntas relativas a la transmisión de Datos de Recursos Humanos de la Unión Europea (UE) a Estados Unidos o a cualquier otra ubicación fuera de la UE, o cualquier otra transmisión de los datos del personal una vez se hayan recibido en Estados Unidos, debería remitirse a Diane Reed de Moog en East Aurora (Nueva York). Dreed@moog.com. Esta persona también es responsable de mantener esta página Web interna y todos los cambios que se produzcan en las prácticas de privacidad de la información de nuestros empleados se anunciarán bien a la vista en nuestros sitios Web internos y externos.