

MOOG



## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS EMPRESARIALES

*A todos los empleados y representantes de Moog:*

Desde el comienzo de nuestra compañía hemos tratado de crear un ambiente de entendimiento y confianza mutuos, un entorno que se base en la integridad individual, que fomente la responsabilidad y promueva la excelencia de cada uno en nuestro trabajo. Esta Declaración de Principios Éticos Empresariales tiene el objetivo de servir de guía para nuestra conducta en los negocios. Esperamos que todos los empleados y representantes de Moog hagan uso de un buen criterio y sentido común al aplicar estas pautas a cada situación concreta. Cuando se presente una circunstancia complicada, deseamos que nuestros empleados y representantes informen de ello a uno de los gerentes para que éste decida cuál es la respuesta más adecuada por parte de la compañía. Moog siempre ha disfrutado de una excelente reputación de integridad en los negocios. Esta reputación está a la par del prestigio de nuestros productos, que son de la más alta calidad. La implementación del espíritu de esta declaración de política en nuestros intercambios diarios a través del mundo servirá para preservar nuestra reputación. Hoy en día, una reputación de integridad puede servir para diferenciar a una empresa y redundar en una importante ventaja competitiva.

*John Scannell*  
Presidente y Director general

### Compromiso con las partes interesadas

Entendemos que nuestra compañía ha contraído obligaciones con diversos interesados. Entre estos se encuentran los empleados, los clientes, los accionistas, los proveedores y las comunidades en las que operamos, tanto en los Estados Unidos como en el resto del mundo. Nos comprometemos a lo siguiente con cada una de las partes interesadas:

A nuestros empleados: nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en un entorno laboral seguro con salarios y beneficios justos, y oportunidades para la superación personal y el ascenso. Nos comprometemos a crear una atmósfera que fomente el respeto y la dignidad en el trato entre los empleados. Nos comprometemos a mantener los más altos niveles éticos en todos los aspectos de nuestras relaciones con los empleados.

A nuestros clientes: ofreceremos productos de calidad a precios justos, respaldados por una asistencia al cliente cordial y seria.

A nuestros accionistas: nos esforzaremos por generar un rendimiento sobre la inversión justo y por aumentar continuamente el valor para los accionistas.

A nuestros proveedores: nos comprometemos a que nuestros tratos comerciales sean siempre abiertos y justos, y a escoger proveedores según criterios de calidad, precio, servicios prestados y directrices éticas acordes a nuestras propias normas.

MOOG



A nuestras comunidades en los Estados Unidos y otros países: asumimos nuestra responsabilidad de conservar el medio ambiente limpio y sano. Nos esforzamos por establecer relaciones con las comunidades y escuelas cercanas, con las autoridades locales y con las familias de los empleados.

Esperamos que el comportamiento de todos los empleados y representantes de Moog en el ámbito empresarial sea siempre ético, aunque en una situación dada suponga la pérdida de una oportunidad comercial o la reducción de las ganancias. En resumen, reconocemos nuestra responsabilidad de actuar como buenos ciudadanos corporativos.

## Aplicación en todo el mundo

Moog se compromete a cumplir con la legislación y la normativa de los países en los que desarrolla sus actividades.

Esta Declaración de Principios Éticos Empresariales de Moog es aplicable a todas las oficinas de Moog, tanto en los Estados Unidos como en el resto del mundo. En esta declaración abordamos también algunos temas específicos que se aplican a los programas del Gobierno de los Estados Unidos. En particular, la compañía asegurará el cumplimiento de la normativa vigente del Gobierno de los Estados Unidos contra el fraude, el despilfarro y el abuso, incluidas las disposiciones relativas a la creación de un programa de concienciación para los empleados y de un sistema de control interno. El objetivo de dicho cumplimiento es facilitar el descubrimiento y la divulgación de conductas inapropiadas y asegurar la pronta implementación de las medidas correctivas del caso. Muchos de los principios éticos de la compañía se aplican a todas nuestras operaciones en todo el mundo. Además reconocemos que algunas de nuestras oficinas se encuentran en países con requisitos que no se tratan en esta declaración. La gerencia de estas oficinas será consciente de estos requisitos locales, por lo que los empleados de Moog deberán consultarla para asegurar el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentaciones vigentes.

## Pautas para la forma de gobierno corporativo

Moog ha adoptado pautas para la forma de gobierno corporativo que describen la forma en que el Consejo Directivo ejercerá su juicio comercial para actuar en interés de Moog. El Consejo supervisará el rendimiento de la gerencia en nombre de los accionistas y se asegurará de que sus intereses a largo plazo estén protegidos. El Consejo también asumirá las obligaciones y responsabilidades que le asigna el Estado de Nueva York. Las pautas pueden consultarse en su integridad en la página web de Moog en [www.moog.com](http://www.moog.com).

## Integridad financiera

La integridad de nuestra empresa debe reflejarse en nuestras prácticas financieras. En lo que respecta a nuestras operaciones financieras, nos adherimos plenamente los principios de integridad, puntualidad, precisión y veracidad.



Todos los empleados contribuyen a la integridad de los informes financieros, comenzando por dar cuenta precisa de las horas trabajadas y acabando con la divulgación pública de los resultados financieros de la compañía. Hemos adoptado procesos, políticas y procedimientos que garantizan que todos los empleados son responsables de la integridad de la información financiera de Moog. Cumpliremos con la Ley Sarbanes-Oxley y toda normativa aplicable que adopten la SEC (Securities and Exchange Commission) y la Bolsa de Valores de Nueva York.

## **Conflictos de intereses**

Para que la compañía funcione debidamente, nuestros ejecutivos, directivos, empleados y representantes tienen que actuar siempre con total objetividad en representación de la compañía. Nuestros empleados deben evitar cualquier inversión o actividad que pudiera poner en tela de juicio dicha objetividad. La mayoría de los conflictos de intereses son fáciles de identificar. Siempre se considera un conflicto de interés cuando un empleado de Moog acepta un trabajo de un competidor, cliente o proveedor. Lo mejor en estos casos es evitar cualquier relación comercial directa o indirecta con nuestros clientes, proveedores o competidores, excepto si se hace en nombre de Moog. También entendemos que existen casos en los que el conflicto de interés aparente puede ser difícil de evaluar y resolver. En estas circunstancias, el asunto debe ponerse en conocimiento de la gerencia para que cualquier cuestión dudosa pueda resolverse de la forma más rápida y abierta posible.

## **Uso responsable de la propiedad de la Compañía**

La compañía espera que todos los empleados utilicen de forma apropiada la propiedad, los sistemas electrónicos de comunicación, los recursos informáticos, los materiales, las oficinas y el equipo de la compañía y de sus clientes. Los empleados deben utilizar y mantener dicha propiedad con el mayor cuidado y protegerla contra el despilfarro y el abuso. Los empleados no retirarán ninguna propiedad de las oficinas de compañía sin permiso de la gerencia.

## **Información privilegiada**

Los directivos, ejecutivos y empleados de Moog no podrán comerciar con valores de Moog si se encuentran en posesión de información privilegiada sobre Moog. Se considera información privilegiada cualquier información que no se haya hecho pública y que se pueda prever razonablemente que afectaría el precio de los valores o influiría en la decisión de un inversor al comprar, vender o conservar un valor. El uso de información no pública para beneficio financiero propio no es ético y se considera ilegal.

La compañía ha publicado una política sobre información privilegiada que trata sobre este asunto en profundidad. Este documento incluye detalles sobre fechas restringidas, planes de beneficios, eventos especiales y operaciones en las que participen familiares, entre otros temas. Toda duda sobre la legalidad de una operación personal debe consultarse con el Controlador antes de iniciarla.



## Protección de la información privada de la compañía

Muchos empleados disponen de acceso a la información privada de la compañía y son responsables de protegerla limitando su divulgación y uso, excepto como lo autorice Moog. En general, la información sólo debe divulgarse a aquellas personas que tengan necesidad comercial de conocerla. La información privada de la compañía incluye precios, planes de *marketing*, propuestas, planes de adquisición e información relacionada con la forma en que Moog opera o produce equipamiento. La protección de la información privada de la compañía también se refiere al uso de páginas web de redes sociales o comerciales por parte del empleado. Es especialmente importante ejercer la máxima precaución en este tipo de sitios debido a la rapidez y la amplitud con las que puede compartirse y redistribuirse la información.

Entran dentro de esta categoría los dibujos y datos de Moog catalogados como patentados, restringidos, confidenciales o secreto industrial. La manipulación, marca y divulgación de tales datos o datos similares que un cliente, contratista o compañero de equipo haya facilitado a Moog exige la observancia más estricta de las políticas y procedimientos de Moog.

Moog requiere que los nuevos empleados firmen un acuerdo de confidencialidad que define estas obligaciones de manera sencilla y directa.

Además de esto, todos los empleados ejecutan acuerdos de patentes durante su contratación. Los empleados que desarrollen inventos que puedan patentarse tienen obligación de comunicárselo a la compañía para que pueda decidirse si deben patentarse para beneficio de la misma.

## Programa de cumplimiento contra la trata de personas, incluida la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido

Moog no tolerará la trata de personas en nuestras operaciones globales, ni se involucrará en la contratación o subcontratación de otras entidades que trafican personas. Nos esforzaremos por cumplir o superar todos los requisitos reglamentarios relacionados con la lucha contra la trata de personas que adoptó el gobierno de Estados Unidos, así como los requisitos similares a los que adoptaron los respectivos gobiernos de otros países en los que hacemos negocios.

## Integridad en el proceso de adquisición

Los empleados de Moog no aceptarán ni ofrecerán sobornos, incluidos dinero, honorarios, comisiones, créditos, obsequios, propinas o remuneraciones de cualquier tipo con el fin de obtener u otorgar indebidamente un tratamiento favorable durante las actividades de venta o adquisición de la Empresa. Algunos ejemplos de tratamiento favorable son el aviso anticipado de una licitación o la presentación de licitaciones después de la fecha límite.

La integridad del proceso de adquisición se aplica a los empleados y a los afiliados que participan personalmente en dicho proceso. Estamos obligados a asegurarnos de que las personas que actúan en nombre de Moog no se vean comprometidas por dar o recibir cosas de valor por empleos o afiliaciones previas. La postura de Moog a este respecto coincide con la legislación federal sobre adquisiciones de los EE.UU.





Los empleados de Moog no deberán aceptar invitaciones ni obsequios que pudieran influir de forma determinante en la objetividad de la parte que los recibe al actuar en actividades de la compañía. La divulgación pública de cualquier transacción no deberá nunca resultar en desprestigio para la compañía, el empleado involucrado o el destinatario del obsequio u oferta. Asimismo, no podrán ofrecerse favores comerciales a empleados de los departamentos de defensa o energía de los Estados Unidos, o de la NASA o cualquier otro empleado del gobierno norteamericano sujeto a normas de conducta que prohíben tales favores.

## **Pagos, obsequios e invitaciones ilegales que puedan afectar las operaciones internacionales de Moog**

Todos los empleados de Moog en oficinas alrededor del mundo deberán conocer y cumplir las leyes de los Estados Unidos y de los demás países que prohíben pagos, obsequios e invitaciones que puedan considerarse sobornos a fin de obtener un trato favorable o la concesión de un contrato o subcontrato. Las infracciones de estas leyes pueden tener como consecuencia la imposición de millones de dólares en multas a las empresas y personas, y penas de prisión que oscilan entre los 5 y los 10 años para las personas.

### **La ley de los Estados Unidos sobre prácticas corruptas en el extranjero (“FCPA”)**

Los empleados de Moog y sus representantes en todo el mundo están sometidos a las disposiciones de la FCPA. Esto se debe a que Moog es una compañía de norteamericana.

La FCPA prohíbe:

- a) Ofrecer o efectuar pagos u obsequiar objetos de valor a un funcionario de un gobierno extranjero a fin de obtener un trato comercial favorable en un país extranjero o para obtener contratos de tal país. Un “objeto de valor” puede ser un obsequio caro o una invitación costosa.
- b) No mantener libros y registros fieles de los bienes corporativos, que podrían poner al descubierto posibles corrupciones en el uso de los bienes de la compañía.

Moog tiene la obligación de cumplir con la FCPA, y esta obligación afecta también a sus empleados y representantes.

### **2) La ley del Reino Unido sobre sobornos (“UKBA”)**

La UKBA es aplicable a todas las empresas constituidas en Inglaterra, Escocia, Gales e Irlanda del Norte, y a sus empleados y representantes. La UKBA se aplica a todos los empleados y representantes de Moog en cada una de nuestras oficinas alrededor del mundo siempre que trabajen con clientes o contratistas ubicados en dichos países del Reino Unido. La UKBA también se aplica cuando un empleado o representante de Moog de cualquiera de nuestras oficinas alrededor del mundo trabaje con clientes o contratistas constituidos en estos países del Reino Unido, sea cual sea el lugar donde se desarrolle el intercambio. Todos aquéllos considerados ciudadanos, súbditos o personas protegidas en estos países están sujetos a la UKBA cuando hacen negocios en cualquier parte del mundo.

La UKBA prohíbe:

- a) Ofrecer o efectuar un pago o cualquier otra ventaja, pedir o recibir un pago o cualquier otra ventaja en relación con un funcionario del gobierno o cualquier otra persona con el fin de inducir a alguien a faltar a las obligaciones de un cargo de confianza y responsabilidad, o como recompensa por faltar a tales obligaciones. “Otra ventaja” puede referirse a obsequios caros o invitaciones costosas. Si la UKBA se aplica a una empresa o persona, ésta tendrá que cumplir con ella independientemente del lugar del mundo en el que haga negocios.



b) No implementar medidas adecuadas que permitan que la compañía prevenga o detecte que los empleados o representantes externos participen en sobornos en su nombre, o no hacer cumplir tales medidas.

Moog y sus empleados y representantes en todo el mundo deben cumplir con la UKBA siempre que sea aplicable al negocio en cuestión.

### 3) Legislación similar en otros países

Muchos países, tales como Alemania, Italia, Japón y China entre otros, han promulgado leyes similares a la FCPA y la UKBA. Los empleados de Moog que trabajen fuera de los Estados Unidos y del Reino Unido, o que hagan negocios con regularidad en otros países, deberán solicitar información sobre estas leyes a la gerencia de Moog en su país.

## Legislación antimonopolio

Moog espera que sus funcionarios, empleados y representantes cumplan con las leyes anti-monopolio de los Estados Unidos y otros países. Las infracciones pueden acarrear multas importantes para las personas involucradas y para la compañía. En general, puede ser ilegal cualquier contrato o acuerdo que limite la competencia. Estos pueden ser acuerdos que influyan en los precios, términos o condiciones de venta, producción, distribución, territorios o clientes. Por lo tanto, los contratos, convenios o acuerdos con proveedores y clientes que impliquen tratos exclusivos u otros acuerdos restrictivos sólo deberán ratificarse con la aprobación de un directivo de la compañía.

## Recomendaciones: comerciales y políticas

Si un empleado participa en una actividad promocional que pueda interpretarse como recomendación de una organización comercial, iniciativa privada, producto o grupo político, deberá hacerlo fuera de horas de trabajo, en calidad de particular y no como representante de Moog. El empleado debe evitar hasta la apariencia de participar como representante de Moog. Los empleados que escriban artículos y otras publicaciones y quieran identificarse como empleados de Moog deben obtener aprobación previa del director administrativo.

## Comportamiento íntegro

Moog ha adoptado varias políticas que definen lo que es para nosotros una conducta correcta. Estas políticas fijan los ideales a los que deben aspirar nuestros empleados y asociados. También sirven para fomentar un clima de entendimiento, confianza e integridad. Algunos de estos ideales se encuentran en los tableros de anuncios, en el manual del empleado y en el manual de política del supervisor. Estos ideales son los siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades
- Respetar la diversidad
- Proteger la confidencialidad de los expedientes de la compañía que contengan información personal
- Mantener un lugar de trabajo libre de drogas
- Mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual u otras formas de intimidación



## Implementación de nuestra política

Nuestro compromiso con una conducta comercial ética requiere la cooperación de todos los empleados y representantes de la compañía. Debemos atenernos a las normas de conducta más estrictas ya que los intereses de la compañía corresponden a nuestros propios intereses. Debemos evitar infringir estas normas e incluso la apariencia de haberlas infringido.

Nuestro sector se rige por leyes, normas y reglamentaciones complejas que cambian con frecuencia. La aplicación correcta de estas leyes, normas y reglamentaciones puede crear incertidumbre y confusión en ciertas circunstancias.

Para ayudarnos a abordar estas situaciones cuestionables, hemos implantado los siguientes procedimientos:

- a) Gerentes: Moog cree firmemente en una política de puertas abiertas. Esto significa que los empleados pueden aprovechar la disponibilidad de los gerentes, supervisores o representantes de recursos humanos para consultarlos sobre cualquier cuestión ética que pudiera presentarse. Los gerentes mantendrán las vías de comunicación abiertas con los empleados para tratar asuntos de ética.
- b) Línea directa confidencial de ética: si un empleado sospecha que los gerentes, supervisores o representantes de recursos humanos no han abordado debidamente una infracción de la política sobre principios éticos de Moog, se le alienta a llamar a la línea directa confidencial. Los carteles que indican este número y describen la función de esta línea directa se encuentran en los tabloneros de anuncios de todas las instalaciones de la compañía. El abogado corporativo es también el asesor de ética de Moog para estas situaciones.
- c) Procedimientos para quejas de los empleados en asuntos de contabilidad y auditoría: si un empleado piensa que los estados financieros de la compañía contienen errores graves como resultado de actos intencionados o problemas importantes en los sistemas de control interno, y si la gerencia no ha abordado debidamente tales sospechas, el empleado deberá ponerse en contacto con el secretario corporativo directamente. Existe otra línea directa para este tipo de casos que también figura en el póster de la línea directa de ética en los tabloneros de anuncios.

En la medida de lo posible dentro de lo que disponen las leyes, la identidad de la persona que haya informado al asesor de ética o al secretario corporativo de la compañía de las irregularidades en la ética, la contabilidad o las auditorías, se mantendrá en la más estricta confidencialidad con la garantía de que el asunto será debidamente investigado. Se prohíbe tomar represalias contra cualquier persona que haya informado de un problema de ética, contabilidad o auditoría, y si se produjeran tales represalias se tomará la acción disciplinaria del caso, que podría llegar al despido. Para obtener más información, consulte los procedimientos para la línea directa de ética y quejas de los empleados en asuntos de contabilidad y auditoría que encontrará en los tabloneros de anuncios de la compañía.