



Código de Conduta Empresarial

Março 2007



Código de Conduta Empresarial

(Paradigm Ltd., Paradigm B.V. e suas respectivas subsidiárias e afiliadas)

Índice

Índice.....	2
Mensagem de John Gibson, CEO	4
Sobre o Código	5
Introdução	5
Nota aos Funcionários.....	5
No que Consiste o Código?	5
A Quem se Aplica o Código?	6
Responsabilidade.....	6
O CEO e a Gerência Financeira Sênior.....	6
Como Reportar uma Preocupação ou Buscar Assistência.....	8
Canais de Comunicação	8
<i>Compliance Helpline</i> (Atendimento de Conformidade).....	8
Reportando ao Comitê de Conduta Empresarial	8
Aplicação.....	9
Proteção às Pessoas que Apresentem Preocupações	9
Conformidade com a Legislação, Regras e Regulamentos Locais.....	10
Cidadania Global	10
Conformidade com a Lei	10
Leis Anti-Corrupção	10
Conformidade na Importação e Exportação, Anti-Boicote e Embargos Comerciais	11
Compra e Venda de Ações	12
Fraude.....	13
Concorrência e Comércio Justos	13
Lidando com a Concorrência.....	13
Presentes e Outros Incentivos.....	14
Contribuições Políticas	14
Conduta no Local de Trabalho	15
Discriminação e Assédio.....	15
Saúde e Segurança	15
Conflito de Interesses	15
Proteção e Uso Adequado dos Bens da Companhia	16

Contribuições Filantrópicas	17
Proteção à Privacidade Pessoal	17
Registros Empresariais.....	18
Acordos laterais	18
Precisão e Preservação	18
Divulgação de Informações Financeiras	19
Lidando com a Informação Confidencial e Sensível	19
Anexo A: Contatando a <i>Compliance Helpline</i> (Atendimento de Conformidade) – Informações Adicionais.....	20
Instruções para Contatar a <i>Compliance Helpline</i> de fora dos Estados Unidos e a Solicitação de um Intérprete	20
Instruções para Determinar o Código de Acesso de seu País.....	20
Instruções para Solicitar um Intérprete Uma Vez Conectado à <i>Compliance Helpline</i>	21

Mensagem de John Gibson, CEO

A todos os Empregados, Executivos e Diretores da Paradigm Ltd., Paradigm B.V e suas respectivas afiliadas e subsidiárias, dentro e fora dos EUA (coletivamente, "Paradigm").

Os Conselhos da Paradigm Ltd. e Paradigm B.V. aprovaram um Código de Conduta Empresarial, aplicável a todos os funcionários e diretores da Paradigm. Nosso Código de Conduta Empresarial delineia os valores, princípios empresariais e comportamento esperado de cada um de nós, mundialmente. Em adotando nosso Código de Conduta Empresarial cada um de nós estará confirmando o compromisso da Paradigm de conduzir seus negócios de forma ética e com respeito às leis.

Como uma empresa, devemos nos manter lucrativos para nos manter viáveis, mas nosso objetivo não se limita às operações lucrativas. Na Paradigm buscamos, através da adoção de nosso Código de Conduta Empresarial, a integridade inflexível no relacionamento com nossos colegas de trabalho, clientes, fornecedores e com a comunidade. O sucesso de nossa empresa depende de relacionamentos de confiança. Nossa reputação tem seus fundamentos na integridade pessoal de nossos funcionários e na nossa dedicação ao Código de Conduta Empresarial.

Espera-se que cada um de nós leia e cumpra o Código de Conduta Empresarial e a ele se refira em suas ações diárias. Revisaremos o Código anualmente e confirmaremos, pessoalmente, nosso entendimento de seus requisitos. Caso v. tenha alguma questão converse, por gentileza, com seu supervisor, com seu Conselheiro Geral ou busque qualquer outro recurso identificado no Código.

Agradeço a todos pelo seu compromisso e dedicação para com a Paradigm e a manutenção de nosso alto padrão de conduta empresarial.

John Gibson

CEO

Sobre o Código

Introdução

O objetivo deste Código de Conduta Empresarial (Código) é o de fornecer orientação para nossos funcionários e diretores auxiliando-os a gerenciar situações negociais de forma ética e legal. Seus padrões se aplicam, globalmente, a todos os membros da Paradigm Ltd., Paradigm B.V e suas respectivas subsidiárias e afiliadas (referenciadas no Código como *Paradigm*).

Nota aos Funcionários

O Código é uma declaração das políticas de conduta pessoal e empresarial e não constitui de nenhuma forma, um contrato de trabalho ou a garantia de uma contratação continuada. Seus direitos, como empregado, e os direitos da Paradigm, como empregador, são governados pela legislação do país da contratação, as regras de trabalho de sua unidade, assim como de seu contrato de trabalho individual e escrito, se algum. Nos Estados Unidos, e em alguns outros países, o emprego na Paradigm é um emprego de livre e espontânea vontade, exceto nos casos que são cobertos por um contrato expresso e escrito. O emprego de livre e espontânea vontade significa que o empregado tem o direito de encerrar seu emprego a qualquer tempo, por qualquer razão legal ou sem nenhuma razão, mas não por uma razão ilegal. Nos lugares onde as leis trabalhistas locais contêm requisitos obrigatórios diferentes das provisões do Código, as leis do país prevalecem para os empregados que trabalham naquele país.

No que Consiste o Código?

O Código consiste em linhas diretas que auxiliam na definição de nossos princípios e práticas empresariais aceitáveis. Seu objetivo é o de fornecer orientação, apoiando cada um de nós a conduzir-se com consistência, de uma maneira ética, e dentro da lei. O Código, enquanto cobre uma vasta gama de práticas não é – e não é destinado a ser – um livro completo de regras. Ele é um guia de nossos padrões corporativos e expectativas comportamentais.

Cada um de nós deve comprometer-se, pessoalmente, a cumprir as políticas e procedimentos refletidos no Código, assim como seus princípios fundamentais de comportamento. Somente através de nossas ações poderemos manter um ambiente de trabalho onde o comportamento ético não é somente esperado, mas sim encorajado.

A Quem se Aplica o Código?

O Código se aplica a todos os funcionários da Paradigm, seus gerentes e diretores. Espera-se que todos conduzam a si mesmos de acordo com essas diretrizes, e evitem quaisquer decisões ou comportamentos inapropriados que possam prejudicar a nós, a nossos colegas de trabalho ou à Paradigm. Espera-se que cada um de nós observe os mais altos padrões de profissionalismo em todas as ocasiões e cumpra com os princípios e práticas descritos no Código.

Responsabilidade

Cada um de nós é responsável por:

- Rever o código regularmente e manter-se familiarizado com seus requisitos.
- Consultar nosso Líder Empresarial, o Parceiro Empresarial de Recursos Humanos (RH), Conselheiro Geral, a *Compliance Hotline* (Atendimento de Conformidade), ou o Comitê de Conduta Empresarial quando em dúvida quanto à ação apropriada a ser tomada em qualquer situação.
- Estar ciente da legislação e regulamentação locais, dentro das comunidades aonde a Paradigm conduz seus negócios.
- Reportar sobre potenciais violações ao Código através dos canais de comunicação nele definidos.

O CEO e a Gerência Financeira Sênior

Mesmo considerando que o Código se aplica a todos os funcionários, espera-se que o Diretor Geral (CEO) e a gerência financeira sênior, que detêm responsabilidade direta sobre a divulgação de informações financeiras, cumpram com padrões éticos adicionais. São as seguintes as expectativas com relação ao CEO e à gerência financeira sênior:

- Divulgar as informações financeiras da Paradigm nos prazos e de forma acurada, de acordo com as regras e regulamentos estabelecidos pela *U.S. Securities and Exchange Commission—SEC* (Comissão de Valores Mobiliários). É de sua responsabilidade assegurar que toda informação material, que possa afetar os relatórios junto à SEC, seja totalmente transmitida.
- Apresentar ao Comitê de Auditoria qualquer deficiência, ou fragilidade material no desenho ou na eficiência dos controles internos da Paradigm, sobre o relatório financeiro.
- Notificar o Comitê de Auditoria sobre qualquer fraude, material ou não, que envolva a gerência ou qualquer outro funcionário e que tenha um papel significativo no controle interno sobre o relatório financeiro.

- Discutir com nosso Conselho Geral e com o Comitê de Auditoria qualquer violação, em potencial conhecida, das leis e regulamentações aplicáveis na jurisdição em que a Paradigm conduz seus negócios.

Como Reportar uma Preocupação ou Buscar Assistência

Caso v. não esteja seguro sobre como agir em alguma situação, busque assistência antes de agir.

Canais de Comunicação

Se v. tiver alguma questão sobre o Código, estiver em dúvida quanto ao curso apropriado de uma ação, em qualquer situação que o envolva ou envolva aqueles associados à Paradigm, ou suspeite de uma violação ao Código, existem múltiplos recursos disponíveis para assistí-lo. Recomendamos que v. discuta suas questões e preocupações sobre as políticas e práticas comerciais com seu gerente, supervisor, com a alta gerência (Líder Empresarial), seu Parceiro de Recursos Humanos RH ou com nosso Conselheiro Geral. Suas dúvidas e preocupações serão avaliadas, rapidamente, e receberão a atenção e a verificação que merecem.

Compliance Helpline (Atendimento de Conformidade)

Caso, por alguma razão, v. não se sinta confortável em trazer uma questão de ordem ética ou legal ou alguma preocupação à atenção de seu Líder Empresarial, seu Parceiro de Recursos Humanos RH ou nosso Conselheiro Geral, recomendamos que contate, gratuitamente, nossa *Compliance Helpline* (Atendimento de Conformidade). O número do telefone da *Compliance Helpline* é 888-475-9970. Se estiver ligando de dentro dos Estados Unidos, v. poderá chamar a *Compliance Helpline* utilizando este número. Caso esteja ligando de fora dos Estados Unidos, v. deverá discar o código de acesso do país antes do número indicado. As instruções sobre o código de acesso do país encontram-se no Anexo A do Código. O Anexo A contém, ainda, instruções para a solicitação de um intérprete uma vez que v. esteja conectado à *Compliance Helpline*.

A *Compliance Helpline* é operada por terceiros e funciona nas 24 horas. Embora não seja obrigatório, recomendamos que informe seu nome e as informações de contato quando utilizar a *Compliance Helpline*. V. poderá reportar de forma anônima.

Reportando ao Comitê de Conduta Empresarial

Todos os relatórios encaminhados através da *Compliance Helpline* serão revistos pelo Comitê de Conduta Empresarial. O comitê investigará o relatório e recomendará um curso apropriado de ação, se alguma, à gerência (incluindo o CEO). V. pode, ainda, enviar os relatórios, diretamente, ao Comitê de Conduta Empresarial pelo correio, fax ou e-mail para:

Paradigm

Attn: Committee on Business Conduct

820 Gessner, Suite 400

Houston, TX 77024

Fax: 713 393-4803

COBC@paradigmgeo.com

O Comitê de Conduta Empresarial inclui representantes de nossa Auditoria Interna, Controles Internos, Recursos Humanos e Departamento Jurídico.

Aplicação

Pessoas que violarem o Código estarão sujeitas a ações disciplinares, incluindo até demissão. Todos aqueles, acusados de violação do código, terão a oportunidade de explicar sua conduta antes que seja aplicada a ação disciplinar.

Proteção às Pessoas que Apresentem Preocupações

V. pode apresentar suas suspeitas sobre a violação do Código, sem receios de retaliação. As identidades daqueles que reportem suspeitas de uma violação ao Código será mantida dentro do máximo sigilo possível. Não podemos permitir retaliações contra relatórios de boa fé sobre violações do Código.

Conformidade com a Legislação, Regras e Regulamentos Locais

Temos a responsabilidade de operar como um bom cidadão corporativo e obedecer às leis, em qualquer lugar no mundo em que atuemos.

Cidadania Global

A Paradigm está comprometida a ser um bom cidadão, globalmente. Esforçamo-nos em fazer negócios de forma a atender aos padrões e valores internacionais, onde quer que trabalhem ou investimos. Respeitamos o ambiente local, suas leis e suas práticas trabalhistas.

Conformidade com a Lei

A obediência à lei, tanto na teoria quanto na prática, é a base sobre a qual construímos nossos padrões éticos. Cada um de nós deve respeitar e obedecer às leis e regulamentações dos Países, Estados e outras jurisdições em que operamos. Embora não seja esperado que conheçamos os detalhes destas leis, cada um de nós deve saber quando buscar por aconselhamento em relação a elas.

Quando envolvida em atividades de negócios multinacionais, a Paradigm se compromete a estar atenta e a cumprir com toda a legislação pertinente. Caso venha a encontrar um conflito entre a legislação aplicável de dois ou mais países, v. deverá consultar nosso Conselheiro Geral para determinar o curso apropriado da ação antes de prosseguir.

Leis Anti-Corrupção

As leis de muitos países e os tratados internacionais impõem penalidades criminais que incluem a extradição ou prisão, e penalidades civis para tentativas de influenciar funcionários de governos estrangeiros. O *U.S. Foreign Corrupt Practices Act - FCPA* (Ato de Práticas contra a Corrupção de Estrangeiros) estabeleceu um padrão que tem sido, ou está sendo, adotado por mais e mais países, assim como em vários acordos. O FCPA consiste de dois princípios essenciais:

- O FCPA proíbe a oferta, pagamento ou presente em dinheiro, ou qualquer item de valor a um funcionário de governo estrangeiro, ou a uma parte política estrangeira (referenciados coletivamente como “funcionários governamentais”) com o propósito de se obter ou reter negócios, ou assegurar qualquer vantagem inapropriada. O FCPA proíbe tanto pagamentos diretos, quanto indiretos a funcionários do governo. Assim, as companhias e indivíduos podem enfrentar responsabilidades perante o FCPA caso tenham conhecimento de que seu agente, consultores ou representantes, ou que seus parceiros farão pagamentos impróprios. Para o FCPA “conhecimento” significa estar “consciente” ou tendo uma “firme crença” que uma conduta proibida está “substancialmente certa de ocorrer” ou agindo com “indiferença consciente” sobre circunstâncias suspeitas.

- As disposições contábeis do FCPA determinam que as empresas devam manter os registros de sua contabilidade com razoável detalhamento, de forma que reflitam, de forma acurada, todas as suas transações. O FCPA proíbe a descaracterização ou omissão de qualquer transação nos livros contábeis da companhia, assim como qualquer falha na manutenção de controles contábeis adequados que possa resultar em descaracterização ou omissão.
- É política da Paradigm cumprir com o FCPA e com as leis anticorrupção em toda jurisdição em que tenha negócios. Desta forma, v. não deve executar pagamentos inapropriados (incluindo presentes ou benefícios de qualquer ordem) a qualquer funcionário governamental ou membros das famílias desses funcionários. Tais pagamentos não podem, também, ser feitos de forma indireta através de um agente ou outro intermediário. Não aceitaremos, endossaremos ou ratificaremos qualquer uma dessas ações.

Mesmo que algumas leis, incluindo o FCPA, contenham limitadas as exceções, a determinação de seu escopo e de sua aplicabilidade pode ser complicada. Assim, qualquer pagamento, presente, benefício ou outra vantagem propostos, que pareçam incluir-se nas exceções do FCPA, ou de qualquer lei local similar, devem ser aprovados, por escrito e antecipadamente, pelo Conselheiro Geral.

As violações ao FCPA podem resultar em severas penalidades para a Paradigm, que podem incluir multas, perda de privilégios de exportação e proibição de obter contratos governamentais. Desta forma, qualquer funcionário que violar o FCPA poderá estar sujeito a ações disciplinares, que podem incluir demissão. Além disso, qualquer funcionário que violar o FCPA pode estar sujeito a penalidades civis e/ou criminais, impostas pelo Governo dos Estados Unidos.

Conformidade na Importação e Exportação, Anti-Boicote e Embargos Comerciais

É política da Paradigm cumprir de forma total com (i) as leis e regulamentações dos EUA, que proíbam ou restrinjam exportações, importações e/ou outras transações com certos governos estrangeiros, entidades, indivíduos ou consumidores-finais (coletivamente, “controles de exportação dos EUA”) e com (ii) leis dos EUA anti-boicote.

Os controles dos EUA, quanto às exportações, se aplicam a: (i) “indivíduos dos EUA”, onde quer que se encontrem; (ii) produtos originários dos EUA; ou (iii) transações envolvendo quaisquer atividades que ocorram em território dos EUA. Além disso, dependendo do país, entidade ou indivíduo envolvidos, mesmo que nenhum desses vínculos para com a jurisdição dos EUA esteja presente, a facilitação da transação por um indivíduo dos EUA pode ser proibida. O termo “indivíduos dos EUA” é definido, de forma ampla, para incluir cidadãos, residentes estrangeiros permanentes, entidades organizadas sob as leis dos EUA (incluindo agências estrangeiras), e qualquer pessoa nos Estados Unidos.

Os controles de exportações dos EUA incluem geralmente: (i) proibição de exportar/reexportar/importar

certos produtos controlados, tecnologias (incluindo informação técnica), e serviços a certos países, entidades e indivíduos; (ii) requer que indivíduos dos EUA recebam aprovação antecipada do Governo dos EUA para exportar ou reexportar certos produtos controlados, tecnologias e serviços a indivíduos estrangeiros; e (iii) proíbe certas transações comerciais e financeiras. A liberação de produtos e tecnologias a indivíduos estrangeiros, mesmo que esta liberação ocorra dentro dos Estados Unidos, pode ser “considerada” como exportação.

As leis de anti-boicote dos EUA proíbem indivíduos dos EUA e seus afiliados estrangeiros de participar ou apoiar boicotes contra países com os quais os Estados Unidos não tenham estabelecido nenhuma sanção. Adicionalmente, todas as solicitações para participar em boicotes que violem as leis anti-boicote dos EUA devem ser reportadas, de imediato, ao Governo dos EUA.

É de responsabilidade de cada funcionário assegurar que estejamos cumprindo, totalmente, com essas leis e regulamentações. Os funcionários deverão consultar-se com o Conselheiro Geral para receber orientação específica quanto às transações que impliquem nos controles de exportação e as leis anti-boicote dos EUA.

As violações dos controles sobre exportações dos EUA podem resultar em severas penalidades para a Paradigm, que podem incluir multas, perda de privilégios de exportação e proibição de obter contratos governamentais. Assim sendo, os funcionários que violarem esta política estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir demissão. Além do mais, qualquer funcionário que violar os controles de exportação dos EUA poderá estar sujeito a penalidades civis e/ou criminais impostas pelo Governo dos Estados Unidos.

Compra e Venda de Ações

Cada um de nós deve cumprir com a legislação relativa a valores mobiliários, estabelecida pelos Estados Unidos nas esferas federal e estadual, assim como as leis relacionadas a transações privilegiadas, que regem os valores mobiliários em outros países. Geralmente, sob essas leis, caso v. detenha qualquer informação material, que não seja de conhecimento público (conhecida, também, como informação privilegiada) relacionada à Paradigm, ou qualquer outra empresa cujos papéis sejam publicamente comercializados, v. estará proibido de comprar ou vender os papéis daquela empresa. Caso v. venha a passar informações privilegiadas a outra pessoa que pode comprar ou vender ações, este ato é também considerado ilegal e proibido, mesmo que v. não obtenha nenhuma vantagem pessoal na transação. A informação é considerada material caso exista a chance de que um investidor mediano considere a informação importante para determinar se deve ou não transacionar com esses papéis, ou se a informação, caso venha a público, possa afetar o preço de mercado desses papéis. A informação privilegiada, que pode ser material para um acionista ou um investidor em potencial, inclui informação financeira, informação sobre novos produtos, planos de comercialização ou outros desenvolvimentos empresariais importantes.

Todos os funcionários, diretores e empregados devem cumprir com a Política da Paradigm de Transações Privilegiadas.

Fraude

A fraude envolve simulação intencional e deliberada ou deturpação da informação. As pressões para o atendimento às expectativas dos acionistas ou da direção, podem fazer com que as pessoas mais honestas acreditem que melhorar a imagem da Paradigm seja mais importante do que executar exames acurados e registrar fatos acurados. Qualquer lapso nos procedimentos, para obtenção de aprovação, ou na manutenção diligente de registros acurados, representa a oportunidade de que uma pessoa desonesta necessita para cometer uma fraude.

Para evitar as fraudes devemos executar e manter os livros, registros e contabilidade que reflitam, de forma correta e acurada, as transações da companhia. Além disso, os relatórios financeiros, submetidos com o propósito de consolidação, devem estar em conformidade com o *U.S. Generally Accepted Accounting Principles-GAAP* (Princípios de Contabilidade Geralmente Aceitos nos EUA). Nenhum registro que desrespeite, oculte ou encubra a verdadeira natureza de qualquer transação pode ser feito nos livros da Paradigm.

A maior parte das fraudes pode ser evitada se todos seguirmos, cuidadosamente, os processos e controles da Paradigm. Reporte sobre qualquer suspeita de atividade fraudulenta ao seu Líder Empresarial ou Conselheiro Geral, à *Compliance Helpline* ou ao Comitê de Conduta Empresarial. V. deve reportar, também, sobre qualquer procedimento que pareça abrir caminho para atividades fraudulentas.

Concorrência e Comércio Justos

A Paradigm busca vantagens competitivas através de desempenho superior, atitudes justas e práticas negociais éticas.

Lidando com a Concorrência

Buscamos ultrapassar nossos concorrentes de forma justa e honesta. V. deve empenhar-se para respeitar os direitos e lidar de forma justa com os demais, com nossos clientes, fornecedores e concorrentes. V. não deve tirar nenhuma vantagem injusta de ninguém através da manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, apresentação distorcida de fatos materiais ou qualquer outra ação ou prática injusta.

Partindo-se do princípio de que a colaboração com concorrentes, para influenciar mercados e preços de mercado é estritamente ilegal, deve ser tomado especial cuidado quando lidar com concorrentes, de forma a evitar quaisquer ações que possam ser entendidas como atividades coordenadas. Isto inclui a participação em atividades patrocinadas por organizações comerciais ou outros negócios. V. não deve

chegar a nenhum acordo ou entendimento com um concorrente que possa restringir a competição, incluindo controle ou fixação de preços; alocação de produtos, mercados ou territórios; ou limitação da produção ou venda de qualquer produto ou serviço. V. deve consultar nosso Conselheiro Geral no início de qualquer atividade que envolva trabalho conjunto com nossos concorrentes.

Presentes e Outros Incentivos

O objetivo de presentes e entretenimentos nas relações comerciais é o de criar um ambiente saudável de trabalho e não para que uma das partes obtenha uma vantagem injusta influenciando, de forma inapropriada, as decisões de compra e venda da outra parte. V. não deve, jamais, dar ou receber presentes. V. não deve, jamais, oferecer, dar, prover ou aceitar nenhum presente ou entretenimento, a não ser que seja consistente com as práticas costumeiras de negócios de valores suficientemente limitados, de forma que não possam ser entendidos como suborno ou influência inapropriada, assim como consistentes com as leis e regulamentações aplicáveis.

Veja, também, “Leis Anti-Corrupção” acima, que proíbe pagamentos inapropriados e presentes a funcionários governamentais.

V. deve discutir com seu Líder Empresarial sobre presentes, entretenimentos ou outros planos que v. não está seguro de serem apropriados.

Contribuições Políticas

Nos Estados Unidos é proibido a cidadãos estrangeiros contribuir com partidos ou candidatos dos EUA. Em circunstâncias limitadas, em alguns países, pode ser permitido, para empresas baseadas nos Estados Unidos ou estrangeiros, efetuar contribuições políticas, mas somente em estrita conformidade com a lei local. Uma “contribuição política” inclui pagamentos de jantares para captação de recursos e eventos similares, assim como contribuições reais a partidos políticos ou candidatos. Nenhum recurso financeiro da Paradigm, assim como bens, serviços ou instalações devem servir como contribuição a qualquer candidato a um cargo oficial, partido político ou comitê de ação política sem o prévio consentimento da Paradigm Ltd. ou do Conselho da Paradigm B.V., conforme aplicável.

Conduta no Local de Trabalho

Na Paradigm cada funcionário é considerado, individualmente, como um bem de valor a ser respeitado, cultivado e fortalecido como um indivíduo e como um membro da equipe. Estamos comprometidos a fornecer um local de trabalho livre de qualquer assédio e discriminação, onde cada empregado é encorajado a estabelecer objetivos elevados e aceitar responsabilidade e controle pessoais sobre os resultados efetivos.

Discriminação e Assédio

A diversidade de nossos empregados é um de nossos maiores bens. Estamos firmemente comprometidos em dar a mesma oportunidade em todos os aspectos da contratação e não toleraremos discriminação ou assédio, de qualquer tipo. Nossa política estabelece que todas as pessoas elegíveis devam ter a mesma oportunidade de emprego e progresso dentro da empresa, com base em suas habilidades, qualificações e aptidão para o trabalho. Não deve existir discriminação quanto à nacionalidade do indivíduo, sexo, raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, orientação sexual, estado civil, idade, deficiência ou outra categoria protegida. Para que possamos manter um ambiente positivo de trabalho solicita-se que v. não se envolva em nenhum assédio sexual, racial ou qualquer outro tipo de discriminação contra qualquer pessoa durante o curso de sua contratação ou prestação de serviços.

Saúde e Segurança

Esforçamo-nos para oferecer um ambiente de trabalho saudável e seguro. Nossas instalações são operadas de acordo com todos os requisitos de proteção, saúde e ambiente. Cada um de nós deve seguir suas regras de saúde e proteção, assim como nossas regras de viagens e de segurança. V. deve reportar, imediatamente, sobre acidentes, lesões, equipamento não seguro ou condições e práticas inseguras.

V. pode encontrar informação adicional relacionada à nossas políticas com respeito à discriminação, assédio e proteção em seu local de trabalho, ou na Intranet ou, ainda, contatando seu Parceiro Empresarial RH.

Conflito de Interesses

Cada um de nós tem um dever de lealdade para com a Paradigm e espera-se que dedique seus esforços para promover os legítimos interesses da empresa, independentemente de influências externas inapropriadas. Devemos todos evitar qualquer investimento, interesse comercial ou associação de negócios que envolvam ou possam vir a envolver, ou possam parecer estar envolvendo, um conflito entre nossos interesses pessoais e os melhores interesses da Paradigm.

Um conflito poderá surgir caso v. tome iniciativas ou tenha interesses que possam dificultar o desempenho de seu trabalho, de forma objetiva e efetiva. Embora não seja possível listar todas as circunstâncias que

possam criar conflitos de interesse, podemos exemplificar algumas:

- V., um membro de sua família ou uma organização em que v. esteja envolvido têm um significativo interesse financeiro em um concorrente, fornecedor ou cliente da Paradigm;
- V. negocia, pela Paradigm, com um cliente ou fornecedor em que um de seus parentes é o proprietário, funcionário ou representante;
- V. recebe um presente ou mais do que o valor nominal de um cliente ou fornecedor atual ou potencial; ou
- V. utiliza, de forma inapropriada, informações recebidas enquanto é nosso funcionário.

A melhor política para se evitar conflitos de interesse é evitando qualquer conexão de negócios, direta ou indireta, com nossos clientes, fornecedores ou concorrentes, além daquelas necessárias para os negócios em nome da Paradigm.

V. não deve competir, direta ou indiretamente, com a Paradigm ou trabalhar para um cliente, fornecedor ou concorrente. Além disso, v. não pode se utilizar da propriedade corporativa, informações ou posição para ganho pessoal ou aproveitar, pessoalmente, oportunidades que se apresentam ou que sejam descobertas através da propriedade, informações ou posição da Paradigm.

A Paradigm permite a contratação de parentes qualificados de outros empregados, na medida em que tal contratação não crie, na opinião da Paradigm, conflitos de interesse real ou entendido como tal.

V. deve informar imediatamente, por escrito, à Paradigm, utilizando o Formulário de Conflitos de Interesse, qualquer circunstância que crie ou possa criar um conflito de interesses ou a aparência de um conflito de interesses. Os funcionários devem submeter o Formulário de Conflitos de Interesse a seu Líder Empresarial e ao Comitê de Conduta Empresarial. Os Executivos e Diretores devem submeter o Formulário de Conflitos de Interesse ao nosso Conselheiro Geral e ao Comitê de Auditoria. Os conflitos, ou conflitos em potencial, podem ser muitas vezes evitados se informados antecipada e completamente. Uma cópia do Formulário de Conflito de Interesses está incluída ao final do Código e pode também ser encontrada em nossa Intranet.

Proteção e Uso Adequado dos Bens da Companhia

Cada um de nós é responsável pela proteção, uso e cuidados adequados dos bens da Paradigm. O roubo, a falta de cuidado e o desperdício têm um impacto direto sobre a nossa lucratividade. Qualquer suspeita de fraude ou roubo deve ser reportada, imediatamente, para investigação. Os bens da empresa não devem ser utilizados para negócios que não estejam relacionados com a empresa, a não ser que expressamente autorizado pelo Líder Empresarial apropriado ou sob orientação específica, emitida pela Paradigm.

A preservação dos bens da companhia, que inclui bens físicos e informação proprietária, é essencial. A informação proprietária inclui a propriedade intelectual, tal como segredos comerciais, patentes, marcas

registradas e direitos autorais, assim como planos negociais e de comercialização, engenharia e idéias para manufatura, projetos, banco de dados, registros, informações salariais e quaisquer dados ou relatórios financeiros não publicados. O uso, ou a distribuição desautorizados dos bens da empresa violam o Código e podem resultar em penalidades civis ou criminais.

V. deve informar a um executivo da Paradigm, imediatamente, sobre qualquer invenção ou qualquer outra propriedade intelectual desenvolvida ou concebida por v., sozinho ou em conjunto com outros, dentro do escopo de sua contratação como empregado ou qualquer outro tipo de contrato com a Paradigm, incluindo o Acordo de Confidencialidade e Invenções da Paradigm para com seus empregados. V. deve utilizar nossas marcas registradas de forma apropriada e reportar qualquer uso desautorizado a seu Líder Empresarial ou Conselheiro Geral.

Devemos todos envidar esforços para que a propriedade da Paradigm, sob nosso controle, seja utilizada de forma adequada e protegida por controles e salvaguardas apropriados.

Contribuições Filantrópicas

As contribuições filantrópicas da Paradigm serão feitas somente a organizações sem fins lucrativos e devem ser pré-aprovadas por nosso Diretor Financeiro (CFO).

Proteção à Privacidade Pessoal

Respeitamos a privacidade e a dignidade de todos os indivíduos e cumprimos com todas as leis de proteção à privacidade e aos dados. Assumimos, com muita seriedade, toda a responsabilidade associada à proteção de dados.

Itens pessoais, mensagens e a informação que v. considera como privada não deve ser mantida nos sistemas telefônicos da companhia, computador e/ou sistemas de e-mail, ou em seu espaço de trabalho, no escritório. A Paradigm se reserva todos os direitos de, na extensão permitida pela lei, inspecionar nossas instalações, propriedades, registros e sistemas, incluindo sistemas eletrônicos e a informação neles contida, com ou sem aviso prévio aos nossos funcionários.

Registros Empresariais

Para que possamos conduzir nossos negócios de forma honesta, transparente, assim como tomar decisões empresariais responsáveis, exigimos o registro e o relato completo e acurado da informação.

Acordos laterais

Nossa política é a de documentar, formal e por escrito, todos os contratos e acordos negociais com nossos clientes, agentes ou quaisquer terceiras partes. São terminantemente proibidos acordos laterais com terceiros.

Um acordo lateral é definido como um compromisso feito com um cliente, transmitido por escrito, verbal ou eletronicamente e que não é parte do acordo principal ou contrato com o cliente, de forma a facilitar ou completar uma venda de qualquer espécie. Acordos laterais resultam, usualmente, em modificações aos termos do acordo original e podem impactar, de forma significativa, no tratamento contábil. As modificações ao um acordo principal ou contrato devem ser refletidos ou por um novo contrato por escrito, como um adendo formalmente documentado ao contrato principal, ou de alguma outra forma de documentação escrita, que é costumeiramente utilizada para evidenciar nossas disposições. Qualquer tipo de modificação ao acordo principal ou contrato deve ser revisada e aprovada pelo Diretor Geral (CEO), Diretor Financeiro (CFO), Diretor Operacional (COO), ou pelo Conselheiro Geral, e encaminhada ao Diretor da Contabilidade (CAO) em um dia útil.

Nosso objetivo é a transparência completa e a divulgação de todos os termos e condições que façam parte de um acordo ou contrato com clientes, agentes e quaisquer outras terceiras partes. Qualquer funcionário que estabeleça um acordo lateral com uma terceira parte, seja transmitindo por escrito, verbal ou eletronicamente, que contradiga, suplemente ou pretenda substituir um contrato escrito e assinado por representantes autorizados de cada uma das partes, estará sujeito a ações disciplinares imediatas, incluindo demissão.

Precisão e Preservação

Os livros da Paradigm, seus registros, registros contábeis e extratos financeiros devem ser mantidos com razoável número de detalhes e devem refletir, de forma apropriada, as transações da Paradigm. Devem, ainda, estar em conformidade com todos os requisitos legais e contábeis aplicáveis, assim como com nosso sistema de controles internos. Entradas falsas ou artificiais não podem ser registradas em nenhum livro por nenhuma razão, e v. não deve se envolver em nenhuma combinação que possa resultar em tais entradas. Nenhum pagamento pode ser aprovado ou feito com a intenção, ou entendimento, de que deva ser utilizado com um propósito diferente do que aquele informado pelo documento de apoio pertinente.

V. deve estar familiarizado e cumprir com nossas políticas de preservação de registros. Na eventualidade de um litígio ou de uma investigação governamental favor consultar nosso Conselheiro Geral.

Divulgação de Informações Financeiras

A divulgação de informações financeiras, seja internamente ou para o público, devem ser completas, acuradas, justas, claramente definidas e aprovadas por nosso Diretor Financeiro (CFO). Qualquer relatório ou informação devem estar conformes com a lei, regulamentos e padrões financeiros da Paradigm, assim como com a orientação estabelecida pela companhia para assegurar a conformidade com a Regulamentação FD (*Fair Disclosure*) da SEC.

Lidando com a Informação Confidencial e Sensível

Se v. tem acesso à informação classificada como sensível ou confidencial, é de sua responsabilidade assegurar que esta informação não caia em mãos erradas ou chegue até pessoas que podem, inadvertidamente, deixá-las transpirar. A informação confidencial ou sensível pode se apresentar de várias formas incluindo a física, eletrônica ou intelectual. Informação confidencial ou sensível inclui, mas não se limita a dados de funcionários atuais ou antigos; informação proprietária da Paradigm, que inclui sistemas de informação, políticas e procedimentos e estrutura do controle acionário; informações da companhia que não tenha ido a público; e informações de clientes e fornecedores. A obrigação de preservar a informação restrita continua mesmo após o término da contratação do empregado.

Partindo-se do princípio de que a divulgação, não intencional, de informações restritas é tão danosa quanto a divulgação intencional, v. deve ser muito cuidadoso ao lidar com clientes, fornecedores, relações comerciais e contatos sociais. O mesmo cuidado deve ser observado quando lidando com computadores, software, e-mails e dados de forma a assegurar a não divulgação inadvertida da informação.

Adicionalmente às suas obrigações de confidencialidade previstas pelo Código, v. será solicitado a cumprir com quaisquer requisitos adicionais referentes ao tratamento de informação confidencial ou sensível contida em qualquer contrato de emprego ou outro contrato entre v. e a Paradigm.

Anexo A: Contatando a *Compliance Helpline* (Atendimento de Conformidade) – Informações Adicionais

Instruções para Contatar a *Compliance Helpline* de fora dos Estados Unidos e a Solicitação de um Intérprete

Se v. estiver localizado fora dos Estados Unidos, siga as instruções a seguir para determinar o código de acesso do país, que v. necessitará para que possa contatar a *Compliance Helpline* da Paradigm. Caso v. não fale inglês ou prefira, de qualquer forma, dispor de um intérprete quando v. ligar para a *Compliance Helpline*, siga as instruções abaixo para solicitar um intérprete uma vez que v. esteja conectado à *Compliance Helpline*.

Instruções para Determinar o Código de Acesso de seu País

A determinação do código de acesso de seu país tem início acessando o seguinte link na Internet:

<http://www.usa.att.com/traveler/index.jsp>

Quando v. visitar o site v. verá uma caixa amarela, no centro da página. Selecione, simplesmente, o país de onde v. está chamando e clique no botão “GO”. A nova página que é carregada exibirá um código numérico a ser utilizado quando ligando para os Estados Unidos daquele país. V. será solicitado a discar este código de acesso antes do número do telefone da *Compliance Helpline*.

Quando v. estiver chamando a *Compliance Helpline* de fora dos Estados Unidos, esteja atento ao seguinte:

1. Esteja seguro de que o telefone de onde v. está chamando disponha de recurso para chamadas internacionais. Alguns telefones podem estar restringidos quanto a ligações internacionais ou podem solicitar um código de acesso para atingir uma linha com recursos internacionais.
2. Disque somente o código de acesso do país. Não disque nenhum outro número.
3. Uma vez que v. acesse a operadora internacional, ela será uma pessoa ou uma gravação. Em qualquer um dos casos, v. não deve falar. Neste ponto, v. pode discar o número do telefone da *Compliance Helpline* (888-475-9970). Não disque “1” antes de discar este número.

Instruções para Solicitar um Intérprete Uma Vez Conectado à *Compliance Helpline*

Caso v. não fale inglês ou prefira que um intérprete o assista em sua conversa com a *Compliance Helpline*, imediatamente após atingir o especialista da *Compliance Helpline* informe a esta pessoa qual o idioma que v. fala. O especialista começará, então, a verificar um intérprete. Enquanto isso v. ouvirá música, por favor, mantenha-se na linha. V. ouvirá uma mensagem gravada no idioma que solicitou confirmando de que o intérprete estará na linha em pouco tempo. Um interprete se juntará à conversação, de forma a assisti-lo e o especialista da *Compliance Helpline* entrará, completando a ligação.