



Código de conducta empresarial

Marzo 2007



Código de conducta empresarial

(Paradigm Ltd., Paradigm B.V. y sus respectivas subsidiarias y afiliadas)

Índice

Índice.....	2
Mensaje de John Gibson, Presidente (CEO).....	4
Acerca del código	5
Introducción.....	5
Aviso a los empleados.....	5
¿Qué es el Código?.....	5
¿Para quién es válido el Código?.....	6
Responsabilidad.....	6
Presidente (CEO) y Dirección Financiera Ejecutiva.....	6
Cómo reportar una preocupación o solicitar asistencia	7
Canales de comunicación	7
Línea abierta de ayuda de cumplimiento.....	7
Reporte al Comité de conducta empresarial	7
Implementación	8
Protección para quienes planteen preocupaciones	8
Cumplimiento de las leyes, reglas y reglamentos locales	9
Ciudadanía global	9
Cumplimiento de la ley	9
Leyes anticorrupción	9
Cumplimiento de importación y exportación, anti-boicot y embargos comerciales	10
Compra y venta de acciones.....	11
Fraude.....	12
Competencia y acuerdos justos.....	12
El trato con la competencia.....	12
Regalos y otros incentivos.....	13
Contribuciones políticas	13
Conducta en el lugar de trabajo	14
Discriminación y hostigamiento	14
Salud y seguridad	14
Conflicto de intereses.....	14
Protección y uso correcto de los bienes de la compañía.....	15

Contribuciones a entidades de beneficencia	16
Protección de la privacidad personal	16
Registros empresariales	17
Acuerdos laterales	17
Precisión y retención	17
Divulgación de información financiera	18
Manejo de información confidencial y sensible.....	18
Anexo A: Contacto con la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento - información adicional	19
Instrucciones para contactar a la línea de ayuda abierta sobre cumplimiento desde fuera de los Estados Unidos y para solicitar un intérprete	19
Instrucciones para determinar el código de acceso de su país.....	19
Instrucciones para solicitar un intérprete una vez que llegue a la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento.	20

Mensaje de John Gibson, Presidente (CEO)

A todos los empleados, funcionarios y directores de Paradigm Ltd., Paradigm B.V. y sus respectivas afiliadas y subsidiarias, dentro y fuera de los EE.UU. (conjuntamente, "Paradigm").

Los Consejos de Administración de Paradigm Ltd. y Paradigm B.V. aprobaron un Código de conducta empresarial, válido para todos los empleados, funcionarios y directores de Paradigm. Nuestro Código de conducta describe los valores, los principios comerciales y el comportamiento que se esperan de cada uno de nosotros en todo el mundo. Al adherir a nuestro Código de conducta empresarial, cada uno de nosotros cumplirá el compromiso de Paradigm de conducir sus negocios de una manera ética y de acuerdo con ley.

Como empresa debemos mantenernos rentables para seguir siendo viables, pero no nos preocupamos exclusivamente por las operaciones que nos den utilidades. En Paradigm nuestro compromiso es con la integridad, a través del cumplimiento de nuestro Código de conducta empresarial en las relaciones con nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores y comunidades. Nuestro éxito empresarial depende de relaciones de confianza. Nuestra reputación se basa en la integridad personal de nuestro personal y en nuestra dedicación al Código de conducta empresarial.

Cada uno de nosotros debe leer y cumplir este código de conducta empresarial y tenerlo como referencia en nuestras acciones diarias. Revisaremos el código todos los años y reconoceremos personalmente nuestro entendimiento de sus requisitos. Si tiene preguntas, hable con su supervisor, con nuestro Asesor General o con cualquiera de los recursos que se mencionan en el código.

Les agradezco su compromiso y dedicación continuados hacia Paradigm, sin descuidar nuestros estándares elevados de conducta empresarial.

John Gibson
Presidente (CEO)

Acerca del código

Introducción

El propósito de este Código de conducta empresarial (el Código) es proporcionar una guía a nuestros empleados, funcionarios y directores y ayudarlos a manejar situaciones comerciales de una manera ética y lícita. Sus estándares son válidos para todos los miembros de Paradigm Ltd., Paradigm B.V. globalmente y sus respectivamente subsidiarias y afiliadas (a las que en conjunto, en el código se menciona como Paradigm).

Aviso a los empleados

El Código es una declaración de políticas para una conducta individual y empresarial y de ninguna manera constituye un contrato de empleo ni la garantía de un empleo continuado. Las leyes del país de empleo, las reglas laborales de su unidad y su contrato laboral individual, si corresponde, gobiernan sus derechos como empleado y los de Paradigm como empleador. En los Estados Unidos de América y en algunos otros países, el empleo en Paradigm es voluntario, a menos que lo cubra un contrato de trabajo expreso y escrito. El empleo voluntario significa que el empleado tiene derecho a terminar su relación laboral en cualquier momento por el motivo que sea o incluso sin motivo aparente y Paradigm puede terminar la relación laboral en cualquier momento, por razones legales o sin motivo aparente, pero jamás por motivos ilegítimos. En aquellos casos en los que las leyes laborales locales del país contengan requisitos de cumplimiento obligatorio que difieran de las provisiones incluidas en el Código, las leyes de ese país prevalecerán para los empleados que estén trabajando en dicho país.

¿Qué es el Código?

El Código consiste en recomendaciones que ayudarán a definir nuestros principios y prácticas comerciales aceptables. Su objetivo es proporcionar una guía que nos ayude a conducirnos de una manera ética y legal, siempre. El Código, si bien cubre una amplia variedad de prácticas, no es, ni pretende serlo, un reglamento completo. Es una guía sobre nuestras expectativas de conducta y estándares corporativos.

Cada uno de nosotros debe hacer el compromiso personal de cumplir con las políticas y procedimientos que se reflejan en el Código y sus principios de conducta subyacente. Sólo a través de nuestras acciones podremos mantener un ámbito de trabajo en el cual no sólo se espere una conducta ética sino que se la aliente.

¿Para quién es válido el Código?

El Código es válido para todos los empleados, funcionarios y directores de Paradigm. Se espera que nos conduzcamos de acuerdo con estas recomendaciones y que evitemos decisiones o comportamientos inadecuados que podrían ser dañinas para nosotros, nuestros compañeros o Paradigm. Se espera que cada uno de nosotros observe los estándares más altos de profesionalismo en todo momento y que cumpla con los principios y prácticas que se describen en el Código.

Responsabilidad

Cada uno de nosotros debe:

- Revisar regularmente el Código y mantenerse al tanto de sus requisitos.
- Consultar a nuestro líder comercial, socio empresarial de recursos humanos, asesor general, la línea abierta de cumplimiento o el comité de conducta empresarial cuando haya dudas sobre el curso de acción adecuado a tomar ante una situación.
- Estar al tanto de las leyes y reglamentos locales dentro de las comunidades en las que Paradigm conduce sus negocios.
- Informar sobre violaciones potenciales del Código a través de los canales de comunicación que se indican aquí.

Presidente (CEO) y Dirección Financiera Ejecutiva

Si bien el Código es válido para todos los empleados, se espera que el Presidente (CEO) y toda la dirección financiera ejecutiva con responsabilidad directa sobre las divulgaciones financieras, cumplan con estándares de ética adicionales. Se espera que el Presidente (CEO) y toda la dirección financiera ejecutiva:

- Divulguen los estados financieros de Paradigm puntual y precisamente de acuerdo con las reglas y reglamentos que estableció la Comisión de Títulos, Valores y Bolsas de los Estados Unidos (SEC). Garanticen la divulgación completa de cualquier información material que pueda afectar las presentaciones de Paradigm ante la SEC.
- Sometan ante el Comité de Auditores cualquier deficiencia significativa o debilidad material en el diseño o eficacia de los controles internos de Paradigm relacionados con los reportes financieros.
- Notifiquen al Comité de Auditoría ante cualquier fraude, sea o no material, que involucre a la dirección o a empleados con una función significativa en el control interno de los reportes financieros.
- Analicen con nuestro Asesor General y el Comité de Auditoría cualquier violación, conocida o potencial, de las leyes y reglamentos válidos en las jurisdicciones en las que Paradigm lleve a cabo sus negocios.

Cómo reportar una preocupación o solicitar asistencia

Si no está seguro sobre lo que debe hacer ante una determinada situación, busque asistencia antes de actuar.

Canales de comunicación

Si tiene alguna pregunta referida al Código, tiene dudas sobre el curso de acción adecuado ante una situación relacionada con usted u otros asociada con Paradigm o sospecha que ha habido una violación del Código, dispone de múltiples recursos que lo asistirán. Lo alentamos a que analice las preguntas y preocupaciones sobre nuestras políticas y prácticas comerciales con su gerente, supervisor o con los niveles superiores de administración (líder empresarial), su socio comercial RH o nuestro asesor general. Sus preguntas y preocupaciones serán tratadas con rapidez y recibirán la atención adecuada y la solicitud que merecen.

Línea abierta de ayuda de cumplimiento

Si por algún motivo no se siente cómodo al elevar una pregunta o preocupación ética o legal a la atención de su Líder empresarial, su socio comercial RH o nuestro asesor general, lo alentamos a que contacte a nuestra Línea abierta de ayuda sobre cumplimiento, sin cargo. El número de teléfono para esta línea es 888-475-9970. Si está llamando desde los Estados Unidos puede llamar a la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento mediante este número. Si está llamando desde fuera de los Estados Unidos, antes de discar el número anterior tendrá que discar el código de acceso del país correspondiente. Puede encontrar instrucciones para determinar el código de acceso del país en el Anexo A al Código. Además, el Anexo A contiene instrucciones para solicitar un intérprete una vez que se haya conectado a la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento.

Un contratista externo opera esta línea abierta, que funciona las 24 horas del día. Lo alentamos a que deje su nombre e información de contacto cuando use la Línea abierta de ayuda sobre cumplimiento, pero no es obligatorio. Puede llenar un reporte en forma anónima.

Reporte al Comité de conducta empresarial

Nuestro Comité de conducta empresarial reverá todos los reportes presentados a través de la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento. El comité investigará el reporte y recomendará a la dirección (incluido el Presidente) el curso de acción adecuado, si corresponde. También puede enviar los reportes directamente al Comité de conducta empresarial por correo, por fax o por correo electrónico a:

Paradigm

Atención: Comité de conducta empresarial

820 Gessner, Suite 400

Houston, TX 77024

Fax. 713 393-4803

COBC@paradigmgeo.com

El Comité de conducta empresarial incluye a representantes de nuestros departamentos de auditoría interna, controles internos, recursos humanos y asuntos legales.

Implementación

Quienes violen el Código estarán sujetos a acciones disciplinarias que pueden llegar a la terminación de su relación laboral. Cualquier persona a la que se acuse de una violación del Código tendrá la oportunidad de explicar su conducta antes de que se imponga una acción disciplinaria.

Protección para quienes planteen preocupaciones

Puede reportar sospechas de violaciones al Código sin temor a represalias. La identidad de cualquier persona que haga una denuncia será mantenida confidencial, en la medida de lo posible. No permitimos que se tomen represalias ante reportes de sospechas de violaciones al Código que se hagan en buena fe.

Cumplimiento de las leyes, reglas y reglamentos locales

Tenemos la obligación de operar como un buen ciudadano corporativo y de obedecer las leyes donde quiera que operemos.

Ciudadanía global

Paradigm está comprometida a ser un buen ciudadano global. Luchamos por hacer negocios de una manera que cumpla con los estándares y valores locales e internacionales donde quiera que trabajemos e invirtamos. Respetamos el medioambiente local, sus leyes y prácticas laborales.

Cumplimiento de la ley

El respeto a la ley, en letra y en espíritu, constituye el cimiento sobre el cual se construyen nuestros estándares éticos. Cada uno de nosotros observará y respetará las leyes, reglas y reglamentos de los países, estados o jurisdicciones en las que operamos. Si bien no se espera que todos nosotros conozcamos los detalles de estas leyes, debemos saber cuándo solicitar asesoramiento sobre ellas.

Cuando participamos en actividades comerciales multinacionales, Paradigm está comprometida a conocer todas las leyes en vigor y a observarlas. Si encuentra un conflicto entre las leyes en vigor en dos o más países, debe consultar a nuestro asesor general para determinar el curso de acción adecuado antes de proceder.

Leyes anticorrupción

Las leyes de muchos países y determinados tratados internacionales imponen sanciones penales, incluida la extradición y encarcelamiento y sanciones civiles ante intentos de influir sobre funcionarios de gobierno extranjeros. La Ley sobre Prácticas Anticorrupción (FCPA) de los Estados Unidos ha determinado un conjunto de estándares que han sido adoptados por más y más países y en varios tratados. La FCPA consiste en dos principios centrales:

- La FCPA prohíbe la oferta, el pago o el presente de dinero u objetos de valor a un funcionario de un gobierno extranjero o miembro de un partido político extranjero (referidos en conjunto como “funcionario de gobierno”) con el fin de obtener o retener un negocio o garantizar una ventaja indebida. La FCPA prohíbe los pagos directos e indirectos a funcionarios de gobierno. Así, las compañías e individuos pueden enfrentarse a las sanciones impuestas por la FCPA si están al tanto de que su representante, consultor u otros socios comerciales realizarán pagos indebidos. De acuerdo con las provisiones de la FCPA, “conocimiento” significa “estar al tanto” o tener “la seguridad” de que “está por ocurrir” una conducta prohibida o que se actuará “con un desprecio consciente” de circunstancias sospechosas.

- Las provisiones contables de la FCPA exigen que las compañías mantengan sus libros, registros y cuentas con un detalle razonable, para que reflejen todas las operaciones con precisión y corrección. La FCPA prohíbe la desnaturalización u omisión de operaciones en los libros de la compañía, así como la imposibilidad de mantener el control contable adecuado que pueda resultar en la desnaturalización u omisión.

La política de Paradigm es obedecer la FCPA y las leyes anticorrupción en todas las jurisdicciones en las que hagamos negocios. En consecuencia, no puede proporcionar pagos indebidos (incluidos regalos o beneficios de cualquier tipo) a funcionarios del gobierno o a sus familiares. Tampoco se harán esos pagos en forma indirecta a través de un representante u otro intermediario. No aceptaremos, apoyaremos ni ratificaremos dichas acciones.

Si bien algunas leyes, incluida la FCPA, contienen excepciones limitadas, la determinación de su alcance y su aplicación a una situación determinada puede ser complicada. Por ello, el asesor general deberá aprobar por escrito y por adelantado cualquier pago propuesto, regalo, beneficio o cualquier otra ventaja que se considera exceptuada de la FCPA o de cualquier ley local similar.

Las violaciones a la FCPA pueden resultar en sanciones graves para Paradigm, que incluyan multas pecuniarias, pérdidas de privilegios de exportación y su exclusión como contratista del gobierno. Por lo tanto, cualquier miembro del personal que viole la FCPA estará sujeto a acciones disciplinarias que pueden llegar a la terminación de su relación laboral. Además, cualquier miembro del personal que viole la FCPA estará sujeto a sanciones civiles o penales que el gobierno de los Estados Unidos podrá imponer.

Cumplimiento de importación y exportación, anti-boicot y embargos comerciales

Es la política de Paradigm el cumplir completamente con (i) las leyes y reglamentos de los EE.UU. que prohíben o restringen las exportaciones, importaciones y/u otras operaciones con determinados gobiernos extranjeros, entidades, personas o usuarios finales (conjuntamente, “los controles de exportación de los EE.UU.”) y (ii) las leyes anti-boicot de los EE.UU.

Por lo general, los controles a la exportación de los Estados Unidos se refieren a: (i) “personas de EE.UU.”, donde se encuentren; (ii) bienes de origen estadounidense; o (iii) operaciones referidas a actividades que se desarrollan en territorio de los Estados Unidos. Además, dependiendo del país, entidad o individuo participante, incluso si no hay relación con la jurisdicción de los Estados Unidos, la facilitación de la operación por parte de una persona de los Estados Unidos puede estar prohibida. El término “personas de los Estados Unidos” está ampliamente definido para incluir a ciudadanos, extranjeros residentes permanentes, entidades organizadas de acuerdo con las leyes de los EE.UU. (incluidas las sucursales extranjeras) y cualquier persona que se encuentre en los Estados Unidos.

Por lo general, los controles a la exportación de los Estados Unidos: (i) prohíben la exportación / reexportación o importación de determinados bienes controlados, tecnologías (incluida información técnica)

y servicios a determinados países, entidades y personas; (ii) requieren que personas de los Estados Unidos reciban la aprobación previa del gobierno de los Estados Unidos para exportar o reexportar determinados bienes controlados, tecnologías y servicios a personas extranjeras; y (iii) prohíben determinadas operaciones comerciales y financieras. La liberación de bienes o tecnología a un extranjero, incluso si dicha liberación se produce dentro de los Estados Unidos, puede ser “considerada” una exportación.

Las leyes anti-boicot de los Estados Unidos prohíben que personas de los EE.UU. y sus afiliadas extranjeras participen o asistan en boicots contra países para los cuales los Estados Unidos no ha impuesto sanciones. Además, todas las solicitudes de participar en boicots que violen las leyes anti-boicot de los Estados Unidos deben ser reportadas de inmediato al gobierno.

Los empleados deben garantizar que cumplamos con estas leyes y reglamentos. Deben consultar al asesor general para recibir instrucciones específicas sobre operaciones que puedan implicar controles a la exportación o las leyes anti-boicot de los Estados Unidos.

Las violaciones a los controles de exportación de los Estados Unidos pueden resultar en sanciones graves para Paradigm, que incluyan multas pecuniarias, pérdidas de privilegios de exportación y su exclusión como contratista del gobierno. Por lo tanto, cualquier miembro del personal que viole esta política estará sujeto a acciones disciplinarias que pueden llegar a la terminación de su relación laboral. Además, cualquier miembro del personal que viole los controles de exportación de los Estados Unidos estará sujeto a sanciones civiles o penales que el gobierno de los Estados Unidos podrá imponer.

Compra y venta de acciones

Debemos cumplir con las leyes sobre títulos estatales, federales y de los Estados Unidos, así como con las leyes de títulos de otros países con relación a la información privilegiada. En general, de acuerdo con estas leyes si está en posesión de información que no sea de dominio público (también conocida como información privilegiada) sobre Paradigm u otra compañía cuyos títulos se coticen en Bolsa, tiene prohibida la compra o venta de los títulos de la compañía. La transmisión de información privilegiada a otra persona que podría comprar o vender acciones, también es ilegal y está prohibida, incluso si no obtiene beneficios de la operación personalmente. La información es material si hay una probabilidad concreta de que un inversionista razonable pueda considerar la información como importante en la determinación de la negociación de los títulos o la información, que de hacerse pública podría afectar el precio de cotización de los títulos. La información privilegiada que podría ser material a un accionista o a un inversionista potencial incluye información financiera, información sobre nuevos productos, planes de mercadeo u otros desarrollos comerciales significativos.

Todos los funcionarios, directores y empleados deben cumplir con la política de Paradigm sobre la información privilegiada.

Fraude

El fraude comprende la distorsión deliberada e intencional de información. La presión para satisfacer las expectativas de los accionistas o de la dirección puede hacer que personas honestas creen que una buena imagen de Paradigm es más importante que llevar a cabo pruebas precisas y registrar hechos exactos. Un desliz en los procedimientos para lograr las aprobaciones adecuadas o en el mantenimiento diligente de registros precisos es todo lo que una persona deshonesto necesita para cometer un fraude.

Para evitar el fraude, debemos mantener nuestros libros, registros y cuentas de reflejar las operaciones de la compañía con precisión y corrección. Además, los reportes financieros presentados para los fines de consolidación deben estar de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en los Estados Unidos (GAAP). No se pueden realizar entradas en los libros o registros de Paradigm que distorsionen, escondan o disfracen la naturaleza real de una operación.

La mayoría de los casos de fraude pueden evitarse si todos nosotros observamos los procesos y controles de Paradigm con todo cuidado. Reporte cualquier actividad fraudulenta sospechosa a su líder empresarial, nuestro asesor general, la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento o el comité de conducta empresarial. También debe reportar cualquier procedimiento que aparentemente abra el camino a actividades fraudulentas.

Competencia y acuerdos justos

Paradigm procura lograr ventajas competitivas a través de un desempeño superior, tratos honestos y prácticas comerciales éticas.

El trato con la competencia

Tratamos de superar a nuestra competencia honestamente. Debe esforzarse por respetar los derechos de los otros y tratar con honestidad a nuestros clientes, proveedores y competidores. No debe aprovecharse en forma desleal de nadie a través de la manipulación, ocultación, el abuso de información privilegiada, la distorsión de hechos o cualquier otro trato o práctica desleal intencional.

Como la cooperación con competidores para influir en los mercados y sus precios es estrictamente ilegal, debe prestarse una atención especial al tratar con competidores a fin de evitar acciones que podrían ser consideradas como actividades de coordinación. Esto incluye la participación en actividades patrocinadas por organizaciones de comercio u otras asociaciones empresariales. No puede llegar a un acuerdo o entendimiento con un competidor que pueda restringir la competencia, incluido el control o fijación de precios, la asignación de productos, mercados o territorios o la limitación de la producción o venta de un producto o servicio. Debe consultar a nuestro asesor general al comienzo de cualquier actividad que implique trabajar con nuestros competidores.

Regalos y otros incentivos

El propósito de la atención empresarial y los regalos en un ámbito comercial es crear relaciones de trabajo de buena voluntad y sólidas, no que una de las partes obtenga ventajas desleales al influir sobre las decisiones de compra o venta de la otra en forma indebida. Nunca puede recibir ni dar regalos en dinero. Nunca debe ofrecer, dar, proporcionar ni aceptar regalos ni atenciones, a menos que estén de acuerdo con las prácticas comerciales habituales, sean de un valor suficientemente limitado para que no puedan ser considerados sobornos ni conducta indebida y estén de acuerdo con todas las leyes y reglamentos en vigor.

Ver también “Leyes anticorrupción” arriba, que prohíbe los pagos y regalos indebidos a funcionarios del gobierno.

Debe analizar con su líder empresarial cualquier regalo, atención o plan que no esté seguro de que sean adecuados.

Contribuciones políticas

En los Estados Unidos, los residentes extranjeros no pueden realizar contribuciones políticas a partidos políticos y candidatos de EE.UU. En algunos otros países, en circunstancias limitadas, compañías residentes en los Estados Unidos u otros residentes extranjeros pueden estar autorizados a realizar contribuciones políticas, pero exclusivamente en cumplimiento de las leyes locales. Una “contribución política” incluye pagos por comidas para recaudar fondos y eventos similares y contribuciones efectivas a partidos políticos o candidatos. No se contribuirán fondos, bienes, servicios ni instalaciones de Paradigm a candidatos a cargos políticos, partidos políticos o comités de acción política sin el acuerdo previo por escrito de la dirección de Paradigm Ltd. o Paradigm B.V., según corresponda.

Conducta en el lugar de trabajo

En Paradigm cada empleado individual es considerado un bien que debe ser respetado, cultivado y motivado como individuo y como miembro de un equipo. Estamos decididos a proporcionar un lugar de trabajo seguro, sin discriminación ni hostigamiento, en el que se aliente a cada empleado a que defina objetivos elevados y acepte la responsabilidad personal en pos de resultados eficaces.

Discriminación y hostigamiento

La diversidad de nuestros empleados es uno de nuestros bienes más preciados. Estamos firmemente comprometidos a proporcionar iguales oportunidades en todos los aspectos del empleo y no toleraremos ningún tipo de discriminación u hostigamiento. Es nuestra política que todas las personas elegibles tendrán una oportunidad igual de lograr empleo y progreso dentro de la compañía sobre la base de su capacidad, calificaciones y aptitud laboral. No habrá discriminación sobre la base de la nacionalidad, sexo, raza, color, grupo étnico u origen nacional, religión, orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad de un individuo u otra categoría protegida. Para que podamos mantener un ambiente de trabajo positivo no debe participar en hostigamiento sexual, racial o cualquier otro tipo de acoso ni discriminar a una persona durante el curso de su empleo o servicio.

Salud y seguridad

Nos esforzamos por proporcionar un ambiente de trabajo seguro y sano. Nuestras instalaciones funcionan de acuerdo con todos los requisitos en vigor sobre seguridad, salud y medio ambiente. Cada uno de nosotros debe observar sus propias reglas de seguridad y salud y nuestras prácticas de seguridad al viajar. Debe reportar de inmediato cualquier accidente, lesión, equipo inseguro y práctica o condición insegura.

Puede encontrar información adicional sobre nuestras políticas relacionadas con discriminación, hostigamiento y seguridad en el lugar de trabajo en nuestra Intranet o comunicándose con su Socio comercial RH.

Conflicto de intereses

Cada uno de nosotros tiene la obligación de ser leal a Paradigm y se espera que dedique sus esfuerzos al progreso de sus intereses legítimos, sin influencias externas indebidas. Debemos evitar inversiones, intereses comerciales o asociaciones comerciales que impliquen, puedan implicar (o podrían llegar a hacerlo) un conflicto entre nuestros intereses personales y los mejores intereses de Paradigm.

Puede surgir un conflicto si realiza acciones o tiene intereses que puedan dificultar la realización de su trabajo objetiva y eficazmente. Aunque no es posible enumerar todas las circunstancias que podrían dar lugar a un conflicto de intereses, los ejemplos incluyen:

- Usted, un miembro de la familia o una organización en la que participa tiene un interés financiero significativo en un competidor, proveedor o cliente de Paradigm;
- Conduce negocios para Paradigm con un cliente o proveedor en el que uno de sus familiares es dueño, funcionario, empleado o representante.
- Acepta un regalo que supera el valor nominal de un cliente o proveedor actual o potencial, o
- Hace uso indebido de información recibida durante su empleo.

La mejor política para evitar conflictos de intereses es evitar conexiones comerciales, directas o indirectas, con nuestros clientes, proveedores o competidores, fuera de las relacionadas con los negocios relacionados a nombre de Paradigm.

No puede competir con Paradigm, directa o indirectamente, ni trabajar para un cliente, proveedor o competidor. Además, tampoco puede usar bienes de la empresa, información o su posición para obtener beneficios personales o aprovechar oportunidades que se presenten o descubran a través del uso de los bienes, información o posición de Paradigm.

Paradigm permite el empleo de familiares calificados de empleados, siempre que ese empleo, en la opinión de Paradigm, no cree conflictos de intereses reales o potenciales.

Debe divulgar por escrito a Paradigm, con el Formulario para Conflicto de intereses, en cuanto considere que una circunstancia cree o tenga el aspecto de un conflicto de intereses. Los empleados deben presentar el formulario para conflicto de intereses a su líder empresarial y los comités sobre conducta empresarial. Los funcionarios ejecutivos y directores deben presentar los formularios para conflictos de intereses a nuestro asesor general y el comité de auditoría. A menudo se pueden evitar los conflictos o conflictos potenciales si se los denuncia rápida y completamente. Al final del Código se incluye una copia del formulario para conflicto de intereses; también se lo puede encontrar en nuestra Intranet.

Protección y uso correcto de los bienes de la compañía

Cada uno de nosotros es responsable por la protección, uso y conservación adecuados de los bienes de Paradigm. El robo, la falta de cuidado y la pérdida impactan nuestra rentabilidad en forma directa. Ante la sospecha de un incidente de fraude o robo, repórtelo de inmediato para su investigación. Los bienes de la compañía no pueden ser usados con fines no relacionados con la misma, a menos que esté expresamente autorizado por los líderes empresariales correspondientes o de acuerdo con las recomendaciones específicas emitidas por Paradigm.

La preservación de los bienes de la compañía, que incluyen bienes físicos e información patentada, es esencial. La información patentada incluye propiedad intelectual como secretos comerciales, patentes, marcas registradas y derechos de autor, así como planes comerciales y de mercadeo, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre salarios y reportes y datos financieros

inéditos. El uso no autorizados o la distribución de los bienes de la compañía viola el Código y podría llevar a la aplicación de sanciones civiles o penales.

Debe divulgar de inmediato a un funcionario de Paradigm cualquier invento o propiedad intelectual que usted haya desarrollado o concebido, solo o en cooperación con otros, dentro del alcance de su empleo o cualquier otro acuerdo con Paradigm, incluido el Acuerdo de confidencial e inventos con sus empleados. Debe usar nuestras marcas registradas con propiedad y reportar cualquier uso no autorizado a su líder empresarial o nuestro asesor general.

Debemos hacer nuestros mayores esfuerzos para garantizar que la propiedad de Paradigm bajo nuestro control sea usada correctamente y quede protegida por los controles y salvaguardas adecuados.

Contribuciones a entidades de beneficencia

Las contribuciones a entidades de beneficencia a nombre de Paradigm sólo pueden hacerse a organizaciones sin fines de lucro y el Director Financiero debe aprobarlas.

Protección de la privacidad personal

Respetamos la privacidad y dignidad de todos los individuos y cumplimos con las leyes de protección de datos y privacidad en vigor. Asumimos la responsabilidad que se asocia a la protección de los datos con gran seriedad.

Los artículos, mensajes e información personal que considere privada no deben mantenerse en sistemas telefónicos, computadoras y/o correo electrónico de la compañía ni en su espacio de trabajo u oficina. Paradigm reserva todos los derechos, en la medida permitida por la ley, de inspeccionar nuestras instalaciones, propiedad, registros y sistemas, incluidos sistemas electrónicos y la información que contengan, con o sin preaviso a los empleados.

Registros empresariales

A fin de conducir nuestros negocios con honestidad, transparencia y asumiendo la responsabilidad por las decisiones empresariales, requerimos el registro y reporte completo y preciso de la información.

Acuerdos laterales

Nuestra política es documentar por escrito todos los contratos y acuerdos comerciales firmados con nuestros clientes, representantes y terceros. Los acuerdos laterales con terceros están estrictamente prohibidos.

Se define a un acuerdo lateral como el compromiso hecho a los clientes, ya sea por escrito, verbalmente o por medios electrónicos que no sea parte del acuerdo o contrato maestro firmado con dicho cliente, para facilitar o completar una venta. Suelen resultar en modificaciones a los términos del acuerdo original e impactar en forma significativa el proceso contable. Los cambios a un acuerdo o contrato maestro original deben quedar reflejados en un nuevo contrato escrito, como modificación documentada formalmente a dicho contrato maestro o en la forma de los documentos escritos que se usan habitualmente para certificar nuestros acuerdos. El Presidente, el director financiero, el director operativo o el asesor general debe revisar y aprobar cualquier modificación al acuerdo o contrato maestro y enviarlo al director contable dentro de un día laborable.

Nuestro objetivo es lograr la total transparencia y divulgación de todos los términos y condiciones que pertenecen a un acuerdo o contrato con clientes, representantes y cualquier otro tercero. Un empleado que firme un acuerdo lateral con un tercero, ya sea por escrito, verbal o transmitido electrónicamente, que contradiga, suplemente o reemplace un contrato por escrito que los representantes autorizados de cada parte hayan firmado, está sujeto a acciones disciplinarias inmediatas que pueden llegar a la terminación de su relación laboral.

Precisión y retención

Se debe mantener a los libros, registros, cuentas y estados financieros de Paradigm con un detalle razonable que refleje adecuadamente las operaciones de Paradigm. También deben cumplir con todos los requisitos legales y contables en vigor y con nuestro sistema de controles internos. No se harán ingresos artificiales y falsos en los libros o registros de Paradigm por ningún motivo; usted no participará en componendas que lleven a dichas entradas. No se aprobarán ni harán pagos con la intención o entendimiento de usarlos con fines distintos a los indicados en la documentación de sostén.

Debe familiarizarse y cumplir con nuestras políticas de retención de registros. En caso de litigios o de una investigación gubernamental, consulte a nuestro asesor general.

Divulgación de información financiera

La divulgación de información financiera, ya sea interna o al público, debe ser precisa, honesta, puntual, clara y contar con la aprobación de nuestro director financiero. Cualquier reporte o divulgación de información debe cumplir con las leyes, reglamentos y estándares financieros de Paradigm y con las recomendaciones que la compañía haya emitido para garantizar que se satisfagan los Reglamentos FD (divulgación justa) de la SEC.

Manejo de información confidencial y sensible

Si tiene acceso a información clasificada como sensible o confidencial, está obligado a garantizar que dicha información no caiga en las manos equivocadas ni que llegue a personas que podrían divulgarla sin mala intención. La información confidencial o sensible puede ser física, electrónica o intelectual. Incluye, sin limitaciones, datos de empleados actuales o pasados; información patentada de Paradigm que incluye sistemas de información, políticas y procedimientos y estructura de propiedad; información de la compañía que no es de dominio público e información sobre clientes y proveedores. La obligación de conservar la información restringida continúa, aún después de terminada la relación laboral.

Como la divulgación no intencional de información restringida es tan dañina como la que fue hecha intencionalmente, debe prestar mucha atención en su trato con clientes, proveedores, relaciones comerciales y contactos sociales. Debe tener cuidado cuando trabaje con computadoras, software, correos electrónicos, datos, etc., para garantizar que no se divulgue información sin querer.

Además de sus obligaciones de confidencialidad que este Código indica, debe cumplir con requisitos adicionales referidos al procesamiento de información confidencial y sensible que acuerdos de empleo u otro acuerdo que haya firmado con Paradigm puedan contener.

Anexo A: Contacto con la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento - información adicional

Instrucciones para contactar a la línea de ayuda abierta sobre cumplimiento desde fuera de los Estados Unidos y para solicitar un intérprete

Si usted se encuentra fuera de los Estados Unidos, este anexo establece las instrucciones para determinar el código de acceso del país que tendrá que discar para contactar a la línea de ayuda abierta sobre cumplimiento de Paradigm. Si no habla inglés o si prefiere tener un intérprete cuando llame a la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento, a continuación se dan las instrucciones para solicitar un intérprete una vez que se haya conectado.

Instrucciones para determinar el código de acceso de su país

Para determinar el código de acceso de su país, comienza al visitar el enlace siguiente en Internet:

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

Cuando visite este sitio, podrá ver un casillero amarillo en el centro de la página. Seleccione el país desde el que está llamando y haga clic en el botón rojo "GO" (ir a). La página nueva que se cargue le mostrará un código numérico que utilizará cuando llame a los Estados Unidos desde ese país. Tendrá que marcar este código de acceso antes de marcar el número de teléfono de la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento.

Cuando llame a la línea desde fuera de los Estados Unidos, no olvide lo siguiente:

1. Asegúrese de que el teléfono del que esté llamando pueda realizar llamadas al exterior. Algunos teléfonos pueden tener restringida la capacidad de hacer llamadas internacionales o requerir un código de acceso para llegar a una línea internacional.
2. Marque solamente el código de acceso del país. No marque otros números.
3. Una vez que llegue al operador internacional, se tratará de una persona o de una grabación. En cualquier caso no necesita hablar. En este punto, puede marcar el número de teléfono de la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento (888-475-9970). **No marque "1" antes de marcar este número.**

Instrucciones para solicitar un intérprete una vez que llegue a la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento.

Si no habla inglés o prefiere que un intérprete lo asista al hablar con la línea abierta de ayuda sobre cumplimiento, en cuanto le conteste el especialista, infórmele qué idioma habla. El especialista comenzará a conferenciar con un intérprete. En el ínterin usted escuchará música; siga en la línea. Luego escuchará un mensaje grabado en el idioma que solicitó confirmando que el intérprete se conectará a la brevedad. El intérprete se incorporará a la conversación para asistirlos, a usted y al especialista, a completar la llamada.