

CODIGO DE ETICA

EOCORP llevara a cabo sus negocios de forma honesta y ética en cualquier lugar del mundo en el que operemos. Mejoraremos constantemente la calidad de nuestros servicios, productos y operaciones y crearemos una reputación de honestidad, equidad, respeto, responsabilidad, integridad, confianza y buen juicio empresarial. Ninguna conducta ilegal o poco ética por parte de los funcionarios, directores, empleados o afiliados redundará en beneficio de la empresa. EOCORP no comprometerá sus principios para obtener ventajas a corto plazo. La actuación ética de esta empresa es la suma de la ética de hombres y mujeres que trabajan en ella. Por lo tanto, se espera que todos nos adhiramos a altos estándares de integridad personal.

Los funcionarios, directores y empleados de la empresa nunca deben permitir que sus intereses personales entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto, con los intereses de la empresa, sus clientes o afiliados. Los funcionarios, directores y empleados deben tener especial cuidado en evitar representar a EOCORP en cualquier transacción con otros con los que exista alguna afiliación o relación comercial externa. Los funcionarios, directores y empleados deben evitar utilizar sus contactos en la empresa para promover sus negocios privados o intereses personales a expensas de la empresa, sus clientes o afiliados.

No se entregarán sobornos, coimas, u otras remuneraciones o contraprestaciones similares a ninguna persona u organización con el fin de atraer o influir en la actividad empresarial. Los funcionarios, directores y empleados, evitarán los regalos, las gratificaciones, los honorarios, las primas o las atenciones excesivas, con el fin de atraer o influir en la actividad empresarial.

Los funcionarios, directores y empleados de EOCORP a menudo entrarán en contacto con, o tendrán posesión de, información propietaria, confidencial o sensible para el negocio y deben tomar las medidas apropiadas para asegurar que dicha información esté estrictamente salvaguardada. Esta información- ya sea en nombre de nuestra empresa o de cualquiera de nuestros clientes o afiliados- podría incluir planes comerciales estratégicos, resultados operativos, estrategias de marketing, lista de clientes, registros de personal, próximas adquisiciones y desinversiones, nuevas inversiones y costos, procesos y métodos de fabricación. La información comercial privada, confidencial y sensible sobre esta empresa, otras empresas, individuos y entidades debe tratarse con sensibilidad y discreción, y sólo debe divulgarse cuando sea necesario.

El uso indebido de información privilegiada en relación con la negociación de los valores de la empresa puede exponer a un individuo a la responsabilidad civil y a las sanciones en virtud de esta ley, los directores, funcionarios y empleados en posesión de información sustancial no disponible para el público son "indiciados". Los cónyuges, amigos, proveedores, corredores y otras personas ajenas a la empresa pueden haber adquirido la información directa o indirectamente de un director, funcionario o empleado también son "indiciados". La ley prohíbe a las personas con información privilegiada negociar o recomendar la compra o venta de valores de la empresa, mientras dicha información privilegiada se considere "material", o si es lo suficientemente importante como para influir en usted o en cualquier otra persona en la compra o venta de valores de cualquier empresa con las que hacemos negocios, que podría verse afectada por la información privilegiada. Para tratar la información privilegiada deben seguirse las siguientes directrices:

- Hasta que la empresa no haya hecho pública la información material, el empleado no debe revelarla a nadie, exceptos a aquellos de la empresa cuyos puestos requieran el uso de la información.
- Los empleados no deben comprar o vender valores de la empresa cuando tengan conocimiento de la información material relativa a la empresa hasta que se haya hecho pública y el público haya tenido tiempo suficiente para absorber la información.

- Los empleados no comprarán ni venderán los valores de otra empresa cuyo valor pueda verse afectado por una acción de la empresa de la que el empleado tenga conocimiento y que no se haya hecho pública.

Los funcionarios, directores y empleados tratarán de comunicar toda la información de forma precisa y honesta, y de acuerdo con los requisitos de información aplicables.

Los funcionarios, directores y empleados se abstendrán de recopilar información de la competencia por medios ilegítimos y se abstendrán de actuar en base a los conocimientos que hayan sido recopilados de tal manera. Los funcionarios, directores y empleados de EOCORP procurarán evitar las comparaciones exageradas o despectivas de los servicios y la competencia de sus competidores.

Los funcionarios, directores y empleados obedecerán todas las leyes de igualdad de Oportunidades en el empleo y actuarán con respeto y responsabilidad hacia los demás en todos sus tratos.

Los funcionarios, directores y empleados mantendrán un equilibrio personal para que su vida personal no interfiera con su capacidad de ofrecer productos o servicios de calidad a la empresa o sus clientes. Los funcionarios, directores y empleados se comprometen a revelar directamente a la dirección los comportamientos poco éticos, deshonestos, fraudulentos e ilegales, o la violación de la política y procedimientos de la empresa.

La violación de este código ético puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el posible despido. El grado de disciplina está relacionado en parte con la revelación voluntaria de cualquier violación ética y con la cooperación o no del infractor en cualquier investigación posterior.

“RECUERDE QUE UNA BUENA ÉTICA ES UN BUEN NEGOCIO.”