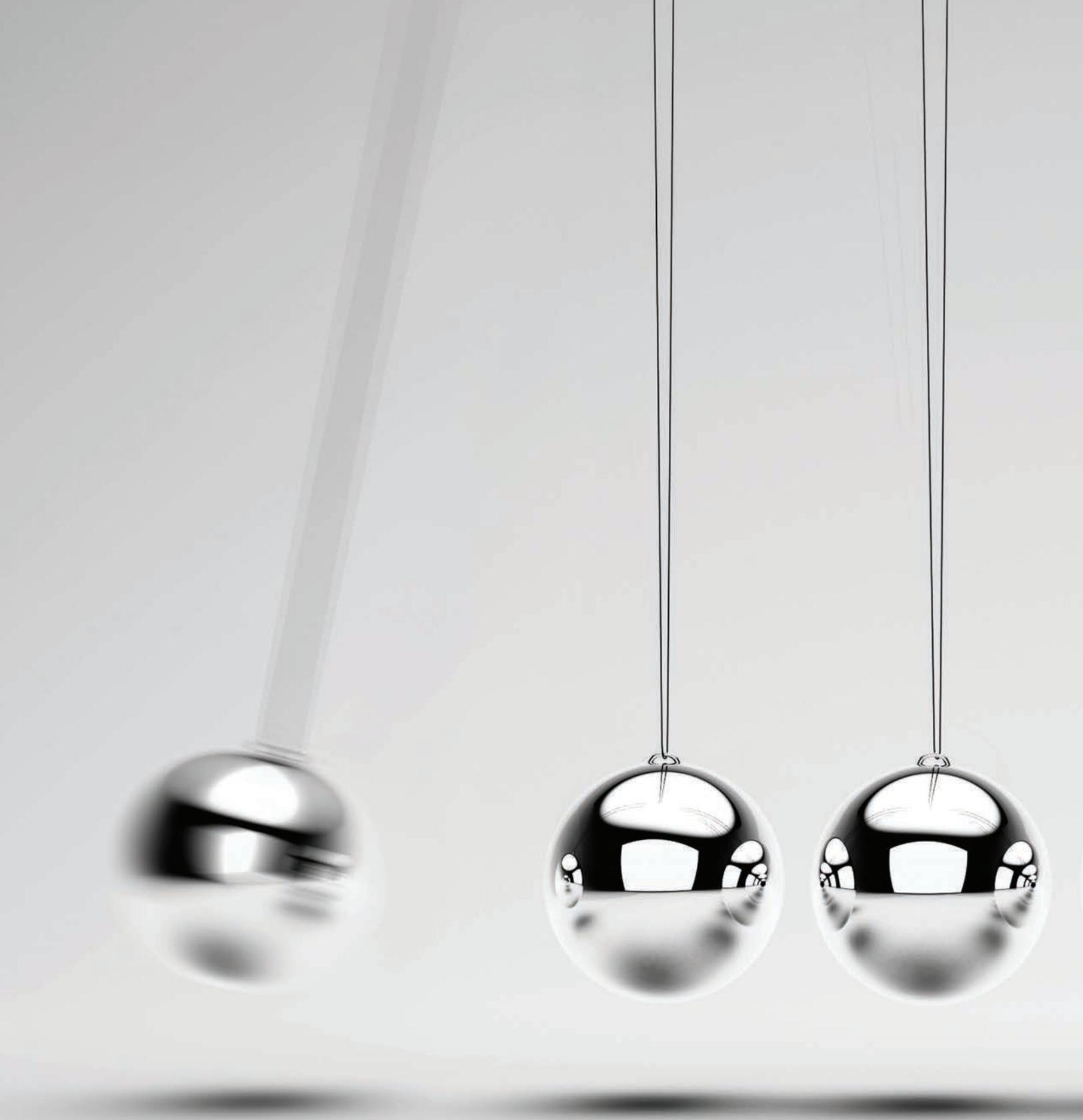


El camino de la integridad
*Guía para el Código de conducta de
Elliott Group*





**“LA RELATIVIDAD SE APLICA A LA
FÍSICA, NO A LA ÉTICA”.**

Contents

Nuestros valores fundamentales	4
Mensaje del director ejecutivo	5
Nuestra promesa	6
Mensaje del directora de cumplimiento corporativo	7
El Código en la práctica	9
Adoptar el Código de conducta de Ebara	11
Trato justo	13
Buscar orientación: solo pregunte	15
Violaciones del Código de conducta	17
Denunciar violaciones del Código de conducta	19
Nuestras relaciones globales	21
Agentes, consultores y representantes	23
Contactos con el gobierno	25
Derechos humanos	27
Protegerse unos a otros	27
Minerales de conflicto	29
Proteger el medio ambiente	29
Mejores prácticas	31
Discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo	33
Regalos, entretenimiento y otras cortesías comerciales	35
Antisoborno	37
Anticorrupción	39
Sanciones y embargos comerciales	41
Actividad política	43
Conflictos de intereses	45
Registros y procedimientos de auditoría precisos y completos	47
Propiedad intelectual, patentes, derechos de autor y marcas comerciales	49
Protección de la información y los activos corporativos	49

El propósito de esta Guía para el Código de conducta de Elliott Group es proporcionar una aclaración y explicación adicionales de los principios del Código. Se puede acceder al Código de conducta de Elliott Group en varios idiomas en [www. Elliott-turbo.com/Compliance.asp](http://www.Elliott-turbo.com/Compliance.asp).

Nuestros valores fundamentales

El mundo pone su mirada en Elliott para...

T RANSPARENCIA

En Elliott Group competimos de manera justa y honesta. No permitimos prejuicios, discriminación o acoso bajo ninguna circunstancia.

I NTEGRIDAD

Solo nos involucramos en prácticas comerciales éticas. Nuestra reputación y nuestro éxito continuo dependen del más alto nivel de honestidad y veracidad con el que nos manejamos cada uno de nosotros.

F IABILIDAD

Cumplimos nuestras promesas. Integramos nuestras operaciones y procesos globales de manera que los clientes de todas partes del mundo tengan la misma experiencia satisfactoria cada vez que interactúan con nosotros.

S EGURIDAD

La seguridad de nuestros colegas, asociados, clientes y vecinos es nuestra primera preocupación y la más importante.

T RABAJO EN EQUIPO

Mediante el trabajo en equipo, nuestro propósito es complacer a nuestros clientes.

*El mundo pone su mirada en Elliott **en primer lugar.***



Mensaje del director ejecutivo

Elliott Group disfruta de una excelente reputación que obtuvo gracias a generaciones de empleados dedicados durante más de 100 años. Nuestra reputación se construye tanto sobre nuestra integridad como sobre la calidad de nuestros productos y servicios. Los clientes de Elliott Group confían en nosotros para hacer lo correcto. Esta confianza es nuestro activo más valioso. Cada uno de nosotros en Elliott Group debe proteger este activo siguiendo los estándares éticos y morales más altos en todas nuestras relaciones comerciales y personales.

El mundo de los negocios es diverso y se encuentra en constante cambio: a nivel económico, político y cultural. Una transacción que es aceptable en un país podría ser ilegal en otros países. Elliott Group y la sede central de Elliott, Ebara Corporation, se comprometen a proporcionarle la información y el apoyo que necesita para actuar de forma legal y ética. El Código de conducta de Elliott Group es una parte importante de ese compromiso. El Código de conducta aborda muchas de nuestras responsabilidades legales y regulatorias y proporciona asesoramiento práctico sobre cómo hacer lo correcto.

Estoy orgulloso de los esfuerzos que realizan a diario los empleados de Elliott Group para mantener la confianza de nuestros clientes y socios comerciales. No siempre es fácil saber qué es lo correcto. Si tiene alguna pregunta sobre cómo el Código de conducta de Elliott Group se podría aplicar a una situación que usted enfrenta o si desea debatir sobre cómo hacer lo correcto, lo aliento a que hable con su supervisor o con el director de cumplimiento corporativo de Elliott Group.

Atentamente,

Michael Lordi

Director Ejecutivo Elliott Group



Nuestra promesa

NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

La excelencia es la medida de cada producto y servicio que proporcionamos. La seguridad y la calidad definen nuestro camino a la excelencia.

NUESTROS EMPLEADOS

Los empleados de Elliott Group actuarán siempre con la mayor integridad y ética. Desempeñaremos nuestro trabajo de manera segura, fiable y eficaz.

También se les exige a los agentes y representantes de Elliott Group que cumplan con el Código de conducta y las políticas corporativas subyacentes.

NUESTRA CONDUCTA

Todas las personas que actúen en nombre de Elliott Group cumplirán con todas las leyes y regulaciones aplicables, y respetarán las costumbres sociales y los estándares morales aplicables.

NUESTRO MUNDO

Nos esforzamos por proteger el medio ambiente y por reducir nuestra huella de carbono global.

NUESTRAS RELACIONES

Entendemos que estamos obligados a mantener relaciones justas y transparentes con la sociedad, el mercado, los clientes, los proveedores, los accionistas, los empleados y demás partes interesadas vinculadas con Elliott Group.



Mensaje del directora de cumplimiento corporativo

Todos los días, ya sea dentro o fuera del sitio de trabajo, nuestras acciones crean una impresión sobre nuestros clientes, colegas y comunidades. La manera en que nos comportamos determina cómo nos perciben.

Durante más de un siglo, la integridad ha sido la piedra angular del éxito de Elliot Group, lo que impulsa a nuestra empresa y a sus empleados a construir una cultura y reputación basadas en la credibilidad, el carácter y la confianza. Hacer lo correcto es un compromiso profundo que asumimos y una promesa para nuestros clientes y socios comerciales. Continuamos comprometidos con la integridad todos los días.

El código de conducta de Elliot Group y esta guía complementaria, El Camino de la Integridad, brindan una orientación sobre la conducta comercial legal y ética. El Camino de la Integridad está diseñado para ayudarlo a transitar con ética nuestro complejo entorno comercial global a través de escenarios de la vida real que podrá encontrar su trabajo.

En todos los rincones del mundo y de la empresa, la conducta ética y legal es un aspecto fundamental de nuestro negocio. Si bien las leyes, las regulaciones y las normas culturales varían según el país, se espera que usted respete y cumpla con todas las leyes y regulaciones a nivel internacional y nacional y que siempre mantenga el mayor nivel de integridad en sus asuntos laborales y comerciales.

Todos somos responsables de comprender y cumplir con los estándares de conducta de Elliot. Por eso, al tomar decisiones, siempre elija hacer lo correcto. Muchas veces esto parece natural, pero a veces la elección correcta no es siempre tan clara. Por eso, si alguna vez no está seguro, simplemente pregunte.

Gracias por su compromiso con la integridad.

Atentamente.

Rosalie Bell

Directora de cumplimiento corporativo

**“CUÉNTAME Y OLVIDARÉ.
MUÉSTRAME Y ES POSIBLE QUE RECUERDE.
INVOLÚCRAME Y ENTENDERÉ”.**



EL CÓDIGO EN LA PRÁCTICA





**“SI TE PARAS DERECHO,
NO TEMAS A UNA
SOMBRA TORCIDA”.**

Adoptar el Código de conducta de Ebara

El éxito y el crecimiento continuo de Elliott Group dependen de la confianza que nuestros clientes y socios comerciales depositan en nosotros. La integridad, fiabilidad y responsabilidad que los empleados de Elliott Group demuestran de manera constante en todos nuestros asuntos comerciales son cruciales para el mantenimiento de esa confianza.

Como subsidiaria de Ebara Corporation, Elliott Group adopta los cinco principios del Código de conducta de Ebara. En todo lo que hacemos, debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Reconocer que cualquier acción, sin importar qué tan trivial sea, puede tener graves consecuencias.
- Confirmar el objetivo y los medios de una acción antes de llevarla a cabo.
- Seguir las normas y los procesos establecidos, y cumplir con todas las leyes y regulaciones.
- Revisar los resultados de una acción y aceptar la responsabilidad de ellos.
- Adoptar una amplia perspectiva que mire más allá de sus responsabilidades individuales específicas.

Las acciones de todos los empleados de Elliott Group, ya sea que trabajen solos o en equipo, están regidas por estos principios básicos. Dado que incluso la acción más trivial puede tener consecuencias graves, realizamos todos los esfuerzos para establecer objetivos comerciales claros.

No se toma ninguna medida hasta que se haya completado un análisis profundo de los pasos necesarios para el logro de esos objetivos. El análisis incluye una cuidadosa consideración de los procedimientos, las normas y las regulaciones establecidos, así como las posibles consecuencias de nuestras acciones. Comprendemos que somos responsables de nuestras acciones, incluidas las cuestiones por las que es posible que no seamos directamente responsables.

El Código de conducta de Elliott Group se basa en el Código de conducta de Ebara Group, la sede central de Elliott. Si bien el Código de conducta de Elliott contiene enmiendas para cumplir con los requisitos legales, sociales, éticos y de las prácticas comerciales, no contradice, interfiere con, ni mitiga el Código de conducta y las regulaciones de Ebara Group. Es posible acceder a estos Códigos de conducta en línea:

www.ebara.com/en/csr/code-of-conduct.html

www.elliott-turbo.com/Compliance.asp

**“NO PIERDAS MÁS TIEMPO DISCUTIENDO
SOBRE CÓMO DEBERÍA SER UN BUEN
HOMBRE; SÉ UNO”.**



Trato justo

Elliott Group se compromete con el cumplimiento de prácticas comerciales justas y éticas. No permitimos ni participamos en tratos no éticos o ilegales de ningún tipo. Cada empleado de Elliott Group es responsable del trato con los clientes, proveedores, competidores y vecinos de la empresa de manera justa.

Se nos prohíbe expresamente obtener una ventaja desleal a través de la manipulación u ocultación de la información relevante, el uso indebido de la información de privilegio o cualquier otra práctica desleal.

Entre las prácticas desleales se incluyen las siguientes:

- Robo de la información patentada de un competidor.
- Distorsión o manipulación de precios identificados en una oferta competitiva.
- Obtención y uso de la información confidencial de la otra parte.
- Solicitud de este tipo de información a exempleados o empleados actuales de otras empresas.
- Pagos indebidos a cambio de oportunidades comerciales.
- Fijación y colusión de precios.

Elliott Group alienta a cada empleado a consultar a su supervisor o a la Oficina de cumplimiento mundial para obtener orientación en estas situaciones.

Solo pregunte

P Un colega de ventas a menudo no revela la información sobre los momentos de entrega a los clientes hasta que “cierra el trato”. No creo que esto sea justo para el cliente o para nuestras operaciones. ¿Qué debería hacer?

R Recuerde que la confianza de nuestros clientes es uno de los mayores activos de Elliott Group. La obtención de un trabajo mediante la ocultación o la tergiversación de información puede causar daños permanentes en nuestra reputación y la pérdida de futuros negocios con un cliente. Podría debatir sus inquietudes con su colega, pero si no se siente cómodo con esta conversación, consulte a su supervisor o a la Oficina de cumplimiento mundial.

P Tengo que conseguir el mejor precio posible para un componente caro. Un cliente sin saberlo me envió un documento que revelaba el precio de un competidor para este artículo. ¿Puedo usar esta información para negociar un precio más bajo con nuestro proveedor?

R La información sobre los precios que recibió era una información de carácter privado y patentada. No puede usar la información de ninguna manera. Debe informar al cliente que usted recibió esta información inadvertidamente y debe eliminarla o destruirla. También debe informar a su supervisor y a la Oficina de cumplimiento global sobre la situación.



“LA INTEGRIDAD
CONSISTE EN HACER LO
CORRECTO, INCLUSO SI
NADIE ESTÁ MIRANDO”.



Busque orientación: solo pregunte

Se exige a todos los empleados de Elliott Group que revisen y estén familiarizados con el Código de conducta de Elliott Group. Sin embargo, el Código no hace referencia a todas las leyes, normas, regulaciones, políticas o estándares que debemos respetar.

En el nivel más básico, nuestras acciones deben regirse por nuestra brújula moral; hacer siempre lo correcto, lo que es ético y moral. Pero las tantas leyes que se aplican a nuestro negocio pueden ser complejas, contradictorias y confusas. Si tiene alguna pregunta acerca de la forma adecuada o legal en la que se debe actuar en cualquier situación, alentamos enérgicamente a todos los empleados, desde el ejecutivo de mayor jerarquía hasta el empleado más nuevo, a que soliciten orientación y asesoramiento.

En primer lugar, pida orientación a su supervisor directo. Si su supervisor no puede ayudarlo, o si por alguna razón usted no está dispuesto a pedirle ayuda a su supervisor, debe recurrir al directora de cumplimiento corporativo, Rosalie Bell.

Correo electrónico: **rbell@elliott-turbo.com**

Teléfono: **+1 724-600-8213**

Móvil: **+1 724-205-8326**

No se lo reprenderá ni castigará por plantear una pregunta al principal ejecutivo de cumplimiento mundial, a menos que haya actuado de manera ilegal o haya violado una ley. Pida asesoramiento antes de encontrarse en esta posición. La política de Elliott Group exige que los empleados consulten al principal ejecutivo de cumplimiento mundial o al Departamento Legal con respecto a cualquier actividad que pueda tener consecuencias legales.

Si desea permanecer en el anonimato hasta tener más información sobre una situación, los empleados de Elliott Group en cualquier lugar del mundo pueden usar la línea directa REPORT IT!

REPORT IT! es un servicio confidencial de terceros con personal capacitado disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en Internet o por teléfono en América del Norte. Puede acceder al servicio en www.reportit.net o llamando a la línea gratuita 1-877-778-5463 en América del Norte. El nombre de usuario y la contraseña son los mismos tanto para Internet como para el teléfono:

Para utilizar REPORT IT

Sitio web: **www.reportit.net**

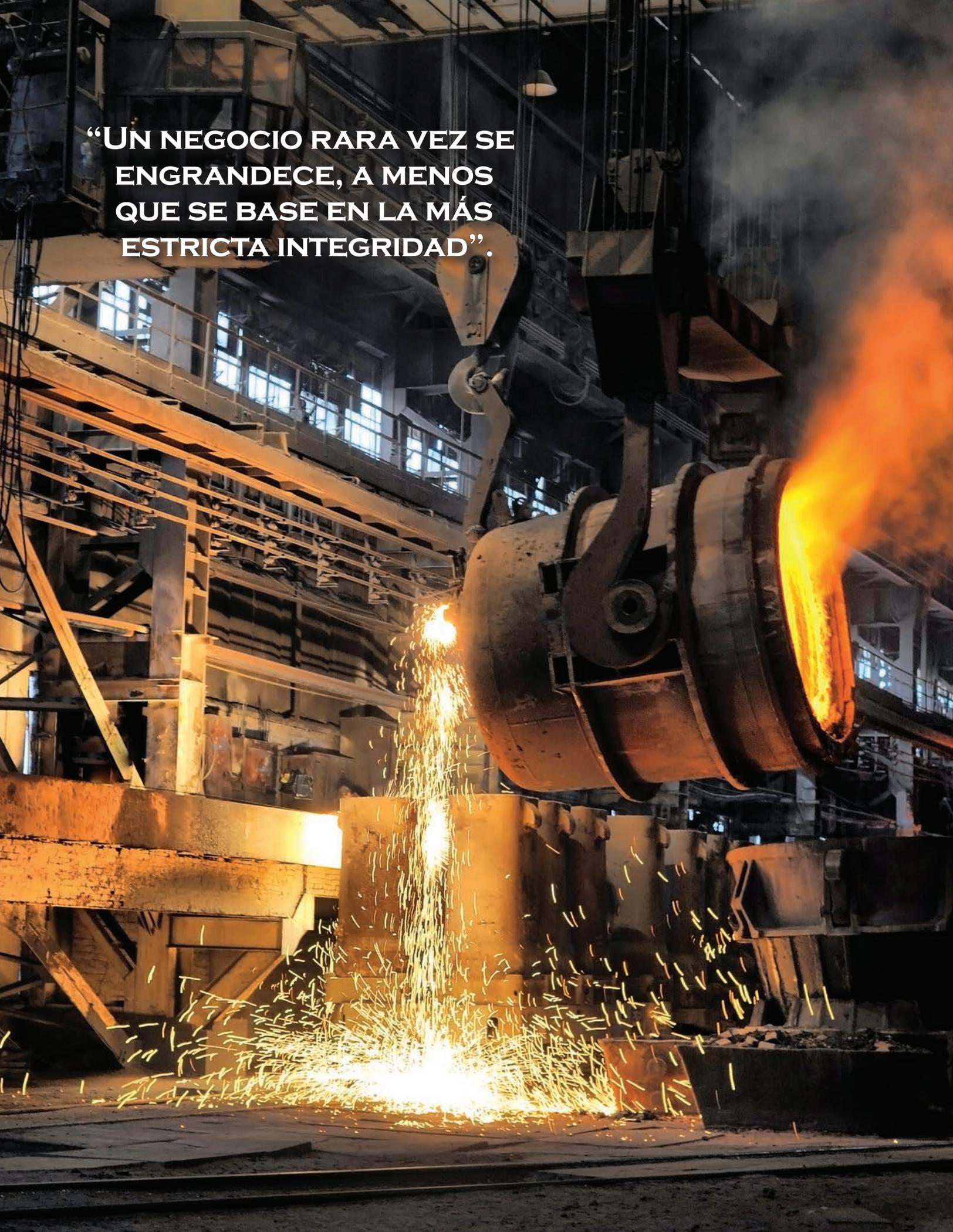
Teléfono: **1-877-778-5463**

Nombre de usuario: **elliott**

Contraseña: **turbo**



**“UN NEGOCIO RARA VEZ SE
ENGRANDECE, A MENOS
QUE SE BASE EN LA MÁS
ESTRICTA INTEGRIDAD”.**



Violaciones del Código de conducta

Nuestro Código de conducta exige que cada empleado de Elliott Group haga más que simplemente seguir las normas y obedecer la ley. Esperamos que usted haga siempre lo correcto.

Si bien reconocemos que el curso de acción correcto podría ser confuso, un empleado puede violar el Código de conducta al actuar intencionadamente o irresponsablemente de manera contraria a cualquier política establecida en el código. Por ejemplo, un empleado puede violar el código al no revelar un posible conflicto de intereses o al negarse a participar en una investigación.

Las violaciones del Código de conducta pueden tener como resultado una acción disciplinaria y el despido. Elliott Group también podría remitir las violaciones y los comportamientos inadecuados a las autoridades correspondientes para posibles sanciones y procesamiento legal.

Solo pregunte

P Un proveedor me entregó una tarjeta de regalo para mi cumpleaños. Mi esposa y yo la usamos para pagar la cena en un costoso restaurante. ¿Se trató de una violación del código?

R Sí. Aunque la intención haya sido solo un gesto amigable, su aceptación de la tarjeta de regalo sugiere que se ha beneficiado de manera personal de la relación comercial de Elliott. Además, la aceptación de dinero en efectivo de otra parte está prohibida, y una tarjeta de regalo es el equivalente del dinero en efectivo.

P Escuché a mi supervisor decirle a un colega que hiciera algo que considero peligroso y podría violar los estándares de seguridad de Elliott Group. El supervisor no estaba hablando conmigo y no quiero disgustarlo a él o a mi colega. ¿Puedo dejar que mi colega se encargue del asunto?

R Si bien usted no está directamente involucrado en esta situación, tiene la obligación de mencionar su preocupación. Si no se siente cómodo debatiendo el asunto con su supervisor o el jefe de su supervisor, debe llamar de inmediato a la Oficina de cumplimiento y expresar su preocupación. Sin embargo, si desea permanecer en el anonimato, el servicio REPORT IT es una buena opción. Dado que se trata de un problema de seguridad, si el tiempo es crítico, debe enviar una orden de “suspensión de trabajo”.



A detailed close-up photograph of a mechanical watch movement. The image shows several interlocking gears of various sizes, some with fine teeth and others with larger, more prominent ones. The gears are mounted on a light-colored, textured metal plate, likely brass or gold. Numerous screws of different sizes are visible, securing the various components. The lighting is dramatic, highlighting the metallic surfaces and the intricate details of the machinery. The overall composition is a complex, layered view of the watch's internal mechanism.

**“SOLOS PODEMOS
HACER TAN POCO;
JUNTOS PODEMOS
HACER TANTO”.**

Denunciar violaciones del Código de conducta

Todos somos responsables de la prevención de comportamientos no éticos o ilegales en Elliott Group. Si sospecha que se ha producido una violación del Código de conducta, debe informar inmediatamente a su supervisor o, si corresponde, a un gerente de mayor jerarquía. Ignorar o hacer caso omiso de una sospecha de violación es una violación del Código de conducta. Elliott Group no permite represalias por denuncias de buena fe de posibles comportamientos inadecuados.

Si por algún motivo no se siente cómodo informando una sospecha de violación a su supervisor, debe recurrir a la Oficina de cumplimiento mundial. Una vez más, no sufrirá por presentar una denuncia. Todas las denuncias por violaciones del Código de conducta están sujetas a investigación. Se nos exige que cooperemos en las investigaciones internas de presuntos comportamientos inadecuados.

Si desea realizar una denuncia anónima, puede usar la línea directa REPORT IT! REPORT IT es un servicio confidencial de terceros con personal capacitado disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede acceder al servicio desde cualquier lugar del mundo en www.reportit.net o llamando a la línea gratuita 1-877-778-5463 en América del Norte. El nombre de usuario y la contraseña son los mismos tanto para Internet como para el teléfono.

Para utiliza REPORT IT

Sitio web: **www.reportit.net**

Teléfono: **1-877-778-5463**

Nombre de usuario: **elliott**

Contraseña: **turbo**

Solo pregunte

P Soy nuevo en Elliott, pero me preocupa que la manera en la que levantamos y ubicamos los rotores más pequeños sea poco segura. ¿Debería llamar a REPORT IT?

R Debe actuar inmediatamente al identificar un posible problema de seguridad. Envíe una orden de “suspensión de trabajo” si considera que es necesario. A continuación, hable con su supervisor. REPORT IT es un canal apropiado para preservar su anonimato, pero su uso podría retrasar la respuesta a una situación de seguridad urgente.

P ¿De qué manera Elliott maneja las denuncias de sospechas de violación?

R Elliott Group investiga todas las denuncias, independientemente de la forma en la que se realizan: ante un supervisor, directamente ante la Oficina de cumplimiento o a través de REPORT IT. Nos comprometemos a mantener la confidencialidad siempre que sea posible, a pesar de que una investigación cuidadosa generalmente requiere la participación de todas las partes interesadas. Elliott Group prohíbe cualquier forma de represalia por denunciar la sospecha de una conducta no ética, ilegal o inadecuada, siempre que la denuncia se haya realizado de buena fe.

P ¿Qué tipo de información tengo que brindar al denunciar una violación del Código de conducta?

R Para ayudar a Elliott Group a investigar de manera rápida y precisa una denuncia por violación, debe proporcionar la mayor cantidad posible de información detallada. Trate de responder brevemente estas seis preguntas: quién, qué, dónde, cuándo, por qué y testigo.



**“LO QUE ESTÁ DETRÁS Y FRENTE NOSOTROS
ES INSIGNIFICANTE EN COMPARACIÓN CON
LO QUE HAY EN NUESTRO INTERIOR”.**

NUESTRAS RELACIONES GLOBALES





**“EL CARÁCTER ES
COMO UN ÁRBOL Y LA
REPUTACIÓN COMO UNA
SOMBRA. LA SOMBRA ES
LO QUE PENSAMOS DE ÉL;
EL ÁRBOL ES LO REAL”.**

Agentes, consultores y representantes

Los agentes, representantes y otros terceros que actúan en nombre de Elliott Group deben demostrar la mayor integridad y cumplir con los mismos estándares éticos altos y las políticas que se aplican a todos los empleados de Elliott Group.

La Oficina de cumplimiento mundial y el Departamento Legal de Elliott Group deben evaluar y aprobar a cada agente, consultor, representante u otro tercero que podría actuar en nombre de Elliott Group *antes* de contratarlos.

Celebramos acuerdos con terceros en función de los méritos. Elliott Group y sus empleados no aceptan ni ofrecen sobornos de ninguna forma, incluidos honorarios de contingencia, comisiones, reembolsos o descuentos realizados con el objeto de obtener un negocio.

Solo pregunte

P Me gustaría contratar un representante de ventas para ayudar a expandir nuestra presencia en un país en el que Elliott Group tiene poca experiencia. ¿Cómo lo hago? ¿Puedo contratar a esta persona por mi cuenta?

R La gerencia de Elliott primero debe determinar si existe una necesidad comercial de un representante de ventas en el territorio. Si existe la necesidad, las unidades de negocio de Elliott determinarán si el representante propuesto es adecuado para satisfacer los requisitos comerciales de Elliott.

Luego investigaremos por completo al representante, mediante un proceso de debida diligencia que involucre a las unidades de negocio, y a los departamentos legales, financieros y de cumplimiento. Este proceso tiene en cuenta los factores éticos, legales, financieros y operativos, así como la reputación. Cada uno de los representantes de Elliott debe familiarizarse y comprometerse a respetar el Código de conducta de Elliott Group.



An aerial photograph of a vast agricultural landscape. The fields are arranged in a grid-like pattern, with different colors representing various crops or stages of growth. The colors range from deep reds and oranges to bright greens and yellows. A winding road or path cuts through the fields, adding a sense of movement and structure to the scene. The overall impression is one of organized productivity and natural beauty.

**“PLANIFICA TU TRABAJO PARA HOY
Y TODOS LOS DÍAS, LUEGO TRABAJA
SOBRE TU PLAN”.**

Contactos con el gobierno

Los contactos de Elliott Group con entidades de propiedad estatal, como las empresas petroleras nacionales, y con funcionarios y empleados del gobierno, deben evitar incluso la aparición de irregularidades. Elliott Group no le pagará a nadie para influenciar o intentar influenciar a un miembro electo del gobierno u otro funcionario del gobierno con relación a un contrato gubernamental.

Los empleados de Elliott y sus representantes no pueden ofrecer ni entregar algo de valor a los funcionarios del gobierno, los representantes o los empleados que no sea como cortesía de negocio, como se describe en la tabla de la página 35 en "Regalos, entretenimiento y otras cortesías comerciales". Elliott Group y sus empleados no ofrecerán empleo a un amigo o familiar de un empleado del gobierno.

Se le exige que debata con su supervisor o el vicepresidente de la unidad de negocio sobre cualquier regalo o invitación a un funcionario del gobierno antes de realizar una oferta a esa persona. Si necesita una aclaración adicional, debe comunicarse con la Oficina de cumplimiento mundial.

Solo pregunte

P He estado trabajando en un proyecto durante un año con aproximadamente una docena de personas. Tres de los miembros del equipo son empleados del gobierno de Gaslanastan. Me gustaría que todo el equipo trabaje en el proyecto para la cena. Elliott pagará la cuenta. ¿Está bien?

R No ofrezca nada a un funcionario o empleado del gobierno sin autorización previa. Primero debe analizar la situación y el valor de la oferta deseada con su supervisor y obtenga la aprobación del vicepresidente de su unidad de negocio.

P Cuatro clientes de una empresa petrolera nacional en Asia están visitando Elliott para recibir una capacitación relacionada con su compra de equipos de Elliott. Le han solicitado a Elliott que les organice y pague una visita a otra ciudad el fin de semana durante su capacitación en Elliott. ¿Podemos pagar los gastos de este viaje de fin de semana?

R No, Elliott Group no puede pagar este viaje. La solicitud de los clientes no tiene nada que ver con el negocio o los productos de Elliott, y no está relacionada con la capacitación. Además, existen leyes y regulaciones estrictas que rigen lo que podemos ofrecer a los funcionarios y empleados del gobierno. Debemos evitar cualquier acción que podría surgir o sugerir que estamos ofreciendo un soborno o tratando de influenciar de manera inadecuada una decisión comercial.



“LA MEDIDA ESENCIAL DE UN HOMBRE NO ES EL LUGAR EN EL QUE SE PARA EN MOMENTOS DE COMODIDAD Y CONVENIENCIA, SINO EL LUGAR EN EL QUE SE PARA EN MOMENTOS DE DESAFÍO Y CONTROVERSA”.

Derechos humanos

Se exige a los empleados de Elliott Group, sus representantes y socios comerciales que respeten y defiendan los derechos humanos de todas las personas. Elliott adopta el hecho de que la nacionalidad, el sexo, la raza, la edad y la situación económica son irrelevantes para el estándar fundamental de trato igualitario al que todas las personas tienen derecho. Elliott Group no tolerará violaciones de estos derechos inalienables. Debemos cumplir con nuestras políticas en lo que respecta a la antidiscriminación, la seguridad y la salud, y las inquietudes ambientales.

Protegerse unos a otros

La seguridad es la preocupación más importante de Elliott Group. Dedicamos considerables recursos financieros y humanos a alimentar y mantener una cultura de seguridad en toda la empresa, incluidos programas de capacitación sobre seguridad, normas de seguridad en la planta, reuniones regulares sobre seguridad y una base de datos de incidentes registrados que utilizamos para reducir aún más los riesgos y peligros.

Todos en Elliott Group son responsables de su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo, colegas, compañeros de equipo y otras personas en un sitio de trabajo o una oficina. Lo alentamos a que tome un enfoque proactivo hacia la seguridad. Si identifica un peligro para la seguridad o considera que este es inminente, debe tomar una medida inmediata para eliminar, corregir o aislar el problema. Cualquier persona en Elliott puede enviar una orden de “suspensión de trabajo”.

Solo pregunte

P Soy ingeniero de servicio en el sitio en el sudeste de Asia. Varias veces hemos enviado componentes a una tienda local para la reparación de la soldadura. En la tienda se hace un buen trabajo, pero usted sospecha que varios de los empleados son menores de edad. ¿Qué debería hacer con respecto a este posible uso de trabajo infantil?

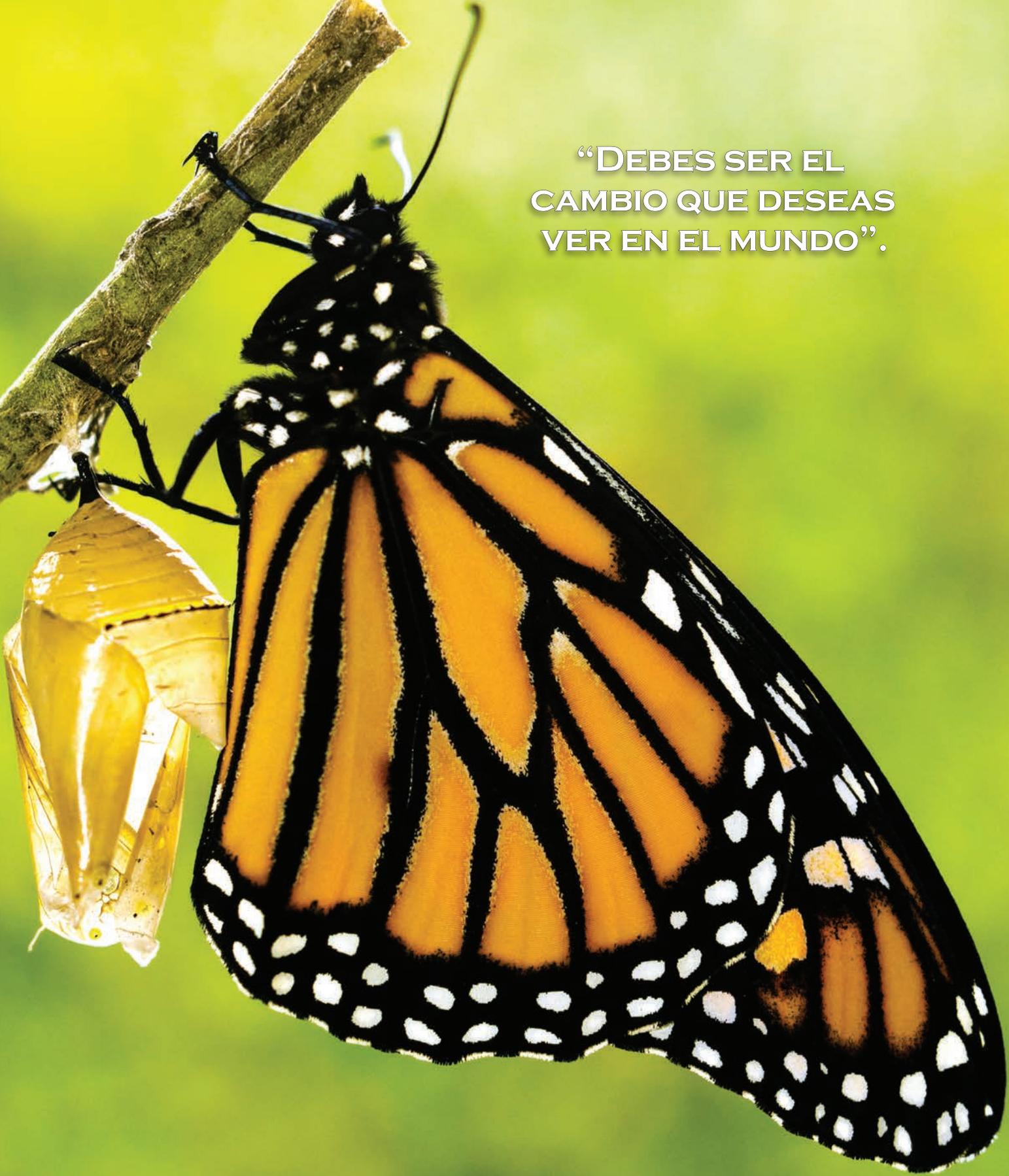
R Primero debe hablar con su supervisor sobre su preocupación y pedirle su apoyo para analizar esta cuestión. Elliott Group no hará negocios, bajo ninguna circunstancia, con proveedores o contratistas que violen las leyes de trabajo infantil. Si no queda satisfecho con la respuesta de su supervisor, informe a la Oficina de cumplimiento mundial sobre este tema.

Solo pregunte

P Un compañero de trabajo en el turno de la noche parece somnoliento y no estar alerta a su máquina. Le pregunté sobre esto y dijo que está bien; simplemente está tomando un analgésico de venta libre para una rigidez en el cuello. Me temo que se va a lastimar. ¿Qué debería hacer?

R Debería mencionar inmediatamente su preocupación a un supervisor. Esta situación también podría requerir que insista en una orden de “suspensión de trabajo”. El hecho de que esté tomando un medicamento de venta libre no hace que su estado sea aceptable. Su posible deterioro está poniendo en riesgo su seguridad y la seguridad de sus compañeros de trabajo. Elliott Group no permite que nadie se presente a trabajar bajo la influencia de alguna sustancia que podría impedir que realicen su trabajo de manera segura y eficaz.

“DEBES SER EL
CAMBIO QUE DESEAS
VER EN EL MUNDO”.



Proteger el medio ambiente

La protección ambiental es responsabilidad de todos en Elliott Group. Nos comprometemos a reducir y evitar residuos, descargas y emisiones en el medio ambiente.

Todos los empleados de Elliott son responsables de entender las consecuencias ambientales de su trabajo y de realizar las tareas de forma segura para el medio ambiente. En cada ubicación de Elliott Group hay personas responsables del cumplimiento ambiental, pero todos en Elliott deben cumplir con las leyes y regulaciones ambientales aplicables al lugar de trabajo.

Minerales de conflicto

La destrucción ambiental y los actos inhumanos contra la población local por parte de grupos insurgentes armados en la República Democrática del Congo y los países vecinos han obligado a la comunidad internacional a actuar en contra de estas prácticas. Los minerales que se extraen en estos países, como estaño, tantalio, tungsteno y oro, son una fuente de financiación para los insurgentes; estos minerales se llaman “minerales de conflicto”.

A fin de reducir la financiación a los grupos insurgentes armados, las empresas están haciendo importantes esfuerzos para evitar obtener minerales de conflicto para el uso en sus productos. Elliott Group se toma el asunto de los minerales de conflicto muy seriamente. Trabajamos de manera activa con nuestros proveedores para rechazar cualquier ventaja a través de nuestra adquisición de materiales para los grupos armados involucrados en abusos de los derechos humanos.

Solo pregunte

P Trabajo en una tienda de reparaciones y a menudo camino alrededor del límite exterior de la propiedad de Elliott durante la hora de mi almuerzo. Recientemente he advertido un brillo aceitoso en la superficie de un arroyo, río abajo de nuestra tienda. No sé de dónde viene el aceite. ¿Qué debería hacer?

R Elliott Group cumple con todas las leyes y regulaciones ambientales y se compromete a actuar como administrador ambiental en todas nuestras instalaciones. No denunciar la sospecha de un problema ambiental es una violación del Código de conducta. Mencione lo que ha visto a su supervisor y pídale que lo comparta con su gerente de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Health, Security, and Environment, HSE) local o gerente de tienda. Si no puede obtener el resultado o no queda satisfecho con la resolución, informe a la Oficina de cumplimiento mundial sobre la situación.

Solo pregunte

P Un cliente del Reino Unido ha solicitado una prueba de que Elliott no está utilizando minerales de conflicto en nuestras operaciones de fabricación y reparación. ¿Quién puede ayudarme con esta solicitud?

R Colocamos a nuestros proveedores en el mismo nivel de integridad que nos colocamos a nosotros mismos. El Departamento Legal y el de Adquisiciones Mundiales en Jeannette, Pensilvania pueden ayudarlo a proporcionar a su cliente la seguridad que desea.



“INCLUSO EL ENFOQUE MÁS RACIONAL DE LA ÉTICA ES INDEFENSO SI NO EXISTE LA VOLUNTAD DE HACER LO CORRECTO”.

MEJORES PRÁCTICAS



A traditional Chinese stone bridge with a large circular archway, surrounded by lush greenery and reflected in water. The bridge features ornate railings with stone lion finials. The scene is set in a dense forest with various types of trees and plants. The water in the foreground is calm, creating a clear reflection of the bridge and the surrounding foliage.

**“UNA CONCIENCIA
TRANQUILA TE HACE
SENTIR FUERTE”.**

Discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo

Elliott Group promueve un ambiente de trabajo seguro y libre de comportamientos hostiles y antagonistas. No aprobamos ninguna forma de discriminación o acoso por razones de raza, edad, discapacidad, religión, sexo o nacionalidad de origen.

Se prohíbe a los empleados que utilicen calumnias o calificativos discriminatorios. Los empleados deben evitar cualquier comportamiento o actividad que cree un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo o degradante, incluidos comentarios ofensivos, bromas o imágenes relacionadas con la raza, la religión, el origen étnico, el sexo o la edad.

El acoso sexual es cualquier atención sexual no deseada, incluidos avances y contacto físico no deseados, bromas sexuales inapropiadas, comentarios sexualmente sugestivos y comentarios inapropiados sobre la apariencia. El acoso sexual no se limita a una amenaza, sino que también puede exponer o insinuar un beneficio para la víctima a cambio de favores sexuales.

Elliott no tolera la violencia de ningún tipo en el lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo es el acoso físico e incluye dañar físicamente a otras personas, acosar, intimidar, coaccionar, blandir armas, y amenazar para que la otra persona participe en esas actividades.

Solo pregunte

P Soy una de las dos mujeres que trabaja en un departamento con alrededor de 20 hombres. La mayoría de nuestros compañeros son muy agradables, pero algunos de ellos disfrutan haciéndonos bromas groseras y fastidiándonos al decir que la otra mujer y yo obtuvimos nuestro trabajo debido a nuestro encanto femenino. Cuando pongo objeciones a estos comentarios, se ríen y nos fastidian más. Me gusta mi trabajo, pero odio estas conversaciones. ¿Qué debería hacer?

R Sus compañeros podrían pensar que son graciosos, pero su comportamiento la hacen sentir incómoda y sin duda califica como acoso sexual. Primero debería hablar con su supervisor sobre la situación. Si hay algún motivo por el que prefiere no hablar sobre esto con su supervisor, debe dirigirse directamente a su representante local de Recursos Humanos.

P Hice una presentación a un ejecutivo de jerarquía para mantenerlo actualizado sobre un proyecto que estoy gestionando. Mi equipo y yo estamos orgullosos del trabajo que hemos hecho. Me sorprendí cuando el ejecutivo me criticó severamente delante de mi equipo por cuestiones que no considero que sean centrales para el proyecto. Creo que sus comentarios fueron personales de manera inapropiada y no eran relevantes para nuestro trabajo sobre el proyecto. ¿Qué puedo hacer con respecto a esto?

R Elliott Group exige que todos se traten con respeto y dignidad. Promovemos un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo o de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa. El acoso no se determina por sus acciones, sino por la manera en la que sus acciones afectan a los demás, independientemente de su intención.

Considere hablar en privado con la persona que cree que fue verbalmente grosera y dígame cómo se siente por sus comentarios. Si no se siente cómodo haciendo esto, hable con un gerente de jerarquía de Recursos Humanos o informe el asunto a la Oficina de cumplimiento mundial.



**“LA EXCELENCIA MORAL ES
RESULTADO DEL HÁBITO”.**

Regalos, entretenimiento y otras cortesías comerciales

Ofrecer e intercambiar cortesías comerciales para fomentar la buena voluntad y mejorar las relaciones comerciales es una práctica comercial estándar. Sin embargo, un regalo se puede presentar como un intento inadecuado de influenciar una decisión comercial. Con esto en mente, los empleados de Elliott solo pueden ofrecer regalos de valor nominal que no puedan influenciar una decisión comercial. La misma política se aplica a los regalos que reciben los empleados de Elliott. Informe a su supervisor sobre cualquier regalo que reciba de un tercero.

Nunca se debe ofrecer ni recibir como regalo de negocio dinero en efectivo o un equivalente a dinero en efectivo (p. ej.: una tarjeta de regalo). Un regalo o entretenimiento deben ser de valor limitado, como ropa de Elliott o una comida modesta. Antes de ofrecer incluso un regalo modesto a un cliente, debe comprobar que cumpla con las políticas de la empresa del cliente.

Los regalos y el entretenimiento generalmente son inaceptables o ilegales al tratar con funcionarios y empleados del gobierno, y entidades de propiedad estatal, como empresas petroleras nacionales. Debe obtener aprobación por adelantado antes de ofrecer un regalo en estas circunstancias. Consulte las pautas estrictas que se presentan en la tabla a continuación.

Solo pregunte

P Estamos planificando una salida para jugar al golf en un club privado para los clientes y proveedores de nuestra región. También participarán otros vendedores y representantes de Elliott. Me gustaría invitar a varios clientes de tres empresas diferentes. El evento incluirá cócteles y la cena, y cada invitado recibirá una gorra y pelotas de golf con el logotipo de Elliott Group. El costo será de aproximadamente \$100 por persona. ¿Es aceptable?

R Sí, la salida para jugar al golf que ha descrito es un entretenimiento de negocio razonable y aceptable. La intención del evento es fomentar la buena voluntad y mejorar las relaciones comerciales de Elliott con los clientes de la región en general, no para influenciar una decisión comercial específica. El valor de la salida y los regalos que ofrecerá es razonablemente limitado.

Pautas para ofrecer cortesías comerciales a funcionarios y empleados del gobierno, y entidades de propiedad estatal				
Cortesía	Valor	Funcionarios del gobierno electos o designados	Empleados del gobierno	Entidades de propiedad estatal
Comidas de negocio	Menos de \$25 por persona por comida y menos de \$50 totales por año	Aprobación por adelantado, vicepresidente de la unidad de negocio y oficina de cumplimiento	Aprobación por adelantado, supervisor directo	Aprobación por adelantado, supervisor directo
	Más de \$25 por persona por comida y más de \$50 totales por año	Aprobación por adelantado, vicepresidente de la unidad de negocio y oficina de cumplimiento	Aprobación por adelantado, vicepresidente de la unidad de negocio	Aprobación por adelantado, vicepresidente de la unidad de negocio
Propinas	Aprobación por adelantado, vicepresidente de la unidad de negocio y oficina de cumplimiento			
Entretenimiento	Generalmente el entretenimiento no está permitido. En circunstancias extraordinarias, cualquier forma de entretenimiento debe contar con la aprobación por adelantado del vicepresidente de la unidad de negocio y la aprobación por adelantado de la directora de cumplimiento normativo, el director de operaciones o el director ejecutivo.			



**“NO HAY ALMOHADA TAN
CÓMODA COMO UNA
CONCIENCIA TRANQUILA”.**

Antisoborno

El soborno es el intento de obtener una ventaja comercial inadecuada mediante el ofrecimiento de un beneficio a otra persona o parte. La oferta sola ya es soborno; no es necesario que la otra parte acepte la oferta. Elliott Group prohíbe el soborno de cualquier tipo, en cualquier lugar, por cualquier propósito. Un “soborno” no se limita a sumas de dinero y puede incluir cualquier cosa de valor. Muchas leyes y reglamentaciones antisoborno, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., la Ley de Prevención de la Competencia Desleal de Japón, la Ley de Ética de la Función Pública Nacional de Japón, y la Ley de Soborno del Reino Unido, prohíben el pago a funcionarios del gobierno o cualquier persona con el propósito de obtener una ventaja o beneficio comercial desleal.

La violación de las leyes y regulaciones antisoborno genera una posible responsabilidad penal y civil severa para un empleado y para Elliott Group. Cualquier empleado de Elliott Group responsable de un pago indebido está sujeto a una medida disciplinaria, incluido el despido.

Se debe tener cuidado al hacer negocios a través de consultores, representantes comerciales o agentes extranjeros, o con negocios de propiedad total o parcial de gobiernos extranjeros o que tienen lazos personales con funcionarios del gobierno. En esos casos, debe consultar de inmediato a la Oficina de cumplimiento mundial para obtener asesoramiento específico.

Solo pregunte

P Un representante de ventas de Elliott Group ha organizado reuniones en las oficinas centrales de Elliott para un cliente de Oriente Medio. Al cliente le gustaría pasar unos días en Washington, D.C. después de las reuniones de negocio. El representante de ventas comprende que Elliott Group no pagará la visita del cliente a Washington, D.C. El representante sugiere que coordinen y paguen las vacaciones del cliente en Washington. ¿Está bien?

R Los representantes y agentes de Elliott Group funcionan como una extensión de Elliott. Se exige que cumplan con el código de conducta de Elliott, y no pueden hacer algo de forma indirecta que Elliott no tiene permiso para hacer de forma directa. Elliott Group prohíbe estrictamente el pago de gastos no relacionados con el negocio de un cliente. Si Elliott Group o su agente pagaran los gastos no relacionados con el negocio, podría parecer que Elliott busca obtener una ventaja comercial indebida al proporcionar beneficios personales al cliente. La propuesta del representante de ventas para pagar los gastos de vacaciones del cliente indica que el representante no comprende sus responsabilidades en virtud del código de conducta de Elliott.

P Soy vendedor en América del Sur. He recibido una nueva computadora portátil de parte de la empresa. Me indicaron que destruya el disco duro y deseche mi computadora vieja. El hijo adolescente de mi cliente estaría encantado de tener la computadora vieja para uso personal. ¿Puedo borrar el disco duro y darle la máquina?

R La entrega de la computadora vieja al hijo de su cliente se puede considerar como un intento de su parte de obtener una ventaja desleal con el cliente, independientemente de su intención. Además, la empresa le indicó que destruya la máquina. Una auditoría determinaría que no ha cumplido correctamente con este activo de la empresa. También existe una posibilidad de poder recuperar la información confidencial de la máquina a pesar de sus mejores esfuerzos por borrar el disco duro.



**“EN CUESTIONES DE ESTILO
NADA CON LA CORRIENTE;
EN CUESTIONES DE PRINCIPIO,
MANTENTE COMO UNA ROCA”.**

Anticorrupción

Elliott Group y sus empleados respetan la competencia libre y justa; no aprobamos ni participamos en prácticas comerciales que restrinjan la competencia.

Los empleados de Elliott Group y cualquier parte que actúe en nombre de Elliott, incluidos los representantes de ventas, proveedores, contratistas y vendedores, deben llevar a cabo sus negocios de manera transparente y cumplir con los estándares éticos más altos. Cumplimos con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., la Ley de Prevención de la Competencia Desleal de Japón, la Ley de Ética de la Función Pública Nacional de Japón, y la Ley de Soborno del Reino Unido, y con todas las leyes de cada país en el que hacemos negocios. Bajo ninguna circunstancia tenemos relaciones o tratos con fuerzas antisociales o con organizaciones políticas proscritas.

No ofrecemos, solicitamos ni aceptamos sobornos en cualquier lugar del mundo. No participamos en transacciones que sean incompatibles con estándares sociales legales o aceptados, incluidos la fijación de precios, la colusión, el fraude, la evasión de impuestos y las violaciones de importación o exportación.

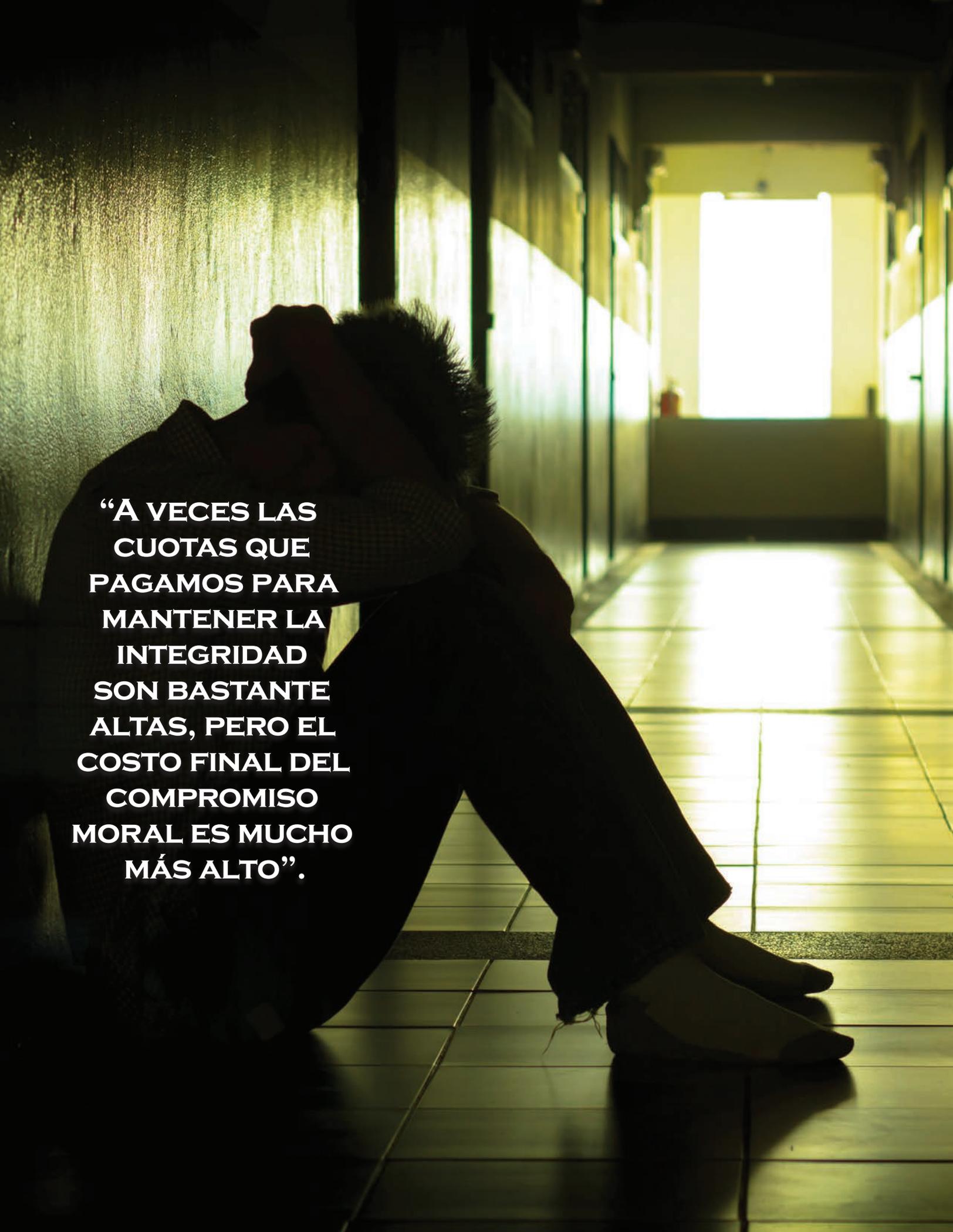
Solo pregunte

P He escuchado que nuestro representante en un país de Asia participa en prácticas comerciales corruptas. No tengo ninguna prueba de esto ni ninguna información adicional. ¿Qué debería hacer?

R Si escucha algo, compártalo. Debería debatir este asunto con la Oficina de cumplimiento mundial. Elliott Group toma seriamente las acusaciones sobre nuestros representantes. Como extensión de Elliott, su conducta se refleja sobre nosotros y podría implicar a Elliott en su conducta, incluso si no somos conscientes de ello. Los contratos de Elliott con los representantes y otros terceros nos permiten auditar sus actividades, confirmar el cumplimiento de las leyes y nuestro Código de conducta, y ponerle término al contrato.

P Un importante productor de petróleo ha invitado a Elliott Group y a muchos de nuestros competidores a licitar un proyecto grande que involucra a múltiples trenes de equipos de varias plantas. El cliente ha dividido el proyecto en seis paquetes y permitirá a los postores licitar no más de tres paquetes. Uno de los postores más pequeños se ha acercado a Elliott para colaborar con ellos como subcontratista, lo que posiblemente podría aumentar nuestra participación en más de tres paquetes. ¿Puedo explorar esta oportunidad con ellos?

R Este acuerdo está destinado a burlar las estipulaciones del cliente y obtener un negocio para Elliott Group en términos poco competitivos. Debería negarse a debatir más sobre esto con el otro postor. Informe de inmediato a su supervisor y a la Oficina de cumplimiento mundial sobre la propuesta.

A person is sitting on a tiled floor in a dimly lit hallway, looking away from the camera. The person is wearing a dark jacket and pants. The hallway is long and narrow, with a bright light source at the end, creating a strong contrast and long shadows. The person's head is tilted back, and they appear to be in a state of contemplation or distress.

**“A VECES LAS
CUOTAS QUE
PAGAMOS PARA
MANTENER LA
INTEGRIDAD
SON BASTANTE
ALTAS, PERO EL
COSTO FINAL DEL
COMPROMISO
MORAL ES MUCHO
MÁS ALTO”.**

Sanciones y embargos comerciales

Las naciones a veces imponen sanciones económicas a otros países, personas o empresas sujetas al control de una nación o una persona determinada. Estas sanciones generalmente prohíben a las empresas o los ciudadanos tratar con la parte sancionada.

Elliott Group y sus empleados deben acatar todas las sanciones económicas y comerciales. Ni Elliott Group ni sus empleados pueden llevar a cabo negocios con un país sancionado o sus ciudadanos, agentes o empresas asociadas.

Dado que los Estados Unidos ha sancionado y embargado el comercio con Cuba, Irán, Crimea (región de Ucrania), Corea del Norte, Sudán y Siria, el comercio con estos países está prohibido. En el sitio web de la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos puede encontrar una lista exhaustiva de países, entidades y personas con las que las empresas y los ciudadanos de los Estados Unidos no pueden hacer negocios:

<http://www.treas.gov/offices/enforcement/ofac/>

Si no está seguro si una transacción está sujeta a una sanción económica o un embargo comercial, debe consultar a la Oficina de cumplimiento mundial.

Solo pregunte

P Un contratista de adquisiciones de ingeniería no proporcionará información completa sobre el usuario final de un producto. ¿Puedo realizar el pedido sin esta información?

R No puede realizar este pedido. Elliott Group exige que sus empleados y representantes cumplan con todas las regulaciones de exportación, las restricciones comerciales y las sanciones económicas, y esto requiere que verifiquemos el usuario final. Sin esta información no podemos saber si estamos cumpliendo.

P Las negociaciones diplomáticas sugieren que las sanciones económicas a un país de Oriente Medio se relajarán pronto. Elliott ha sido invitada por una gran empresa petrolera de este país para reunirse con sus gerentes en un país vecino a fin de debatir sobre proyectos futuros. ¿Puedo asistir a esta reunión?

R No debería asistir a esta reunión. Las sanciones económicas y las restricciones comerciales todavía siguen vigentes. No puede actuar con antelación a un acuerdo específico que relaja o pone fin a estas restricciones. Las violaciones pueden dar como resultado un procesamiento penal y graves multas financieras. Debe informar de inmediato a su supervisor, el Departamento Legal o la Oficina de cumplimiento legal sobre esta invitación.



**“HAZ SIEMPRE LO CORRECTO.
ESTO GRATIFICARÁ A ALGUNOS
Y SORPRENDERÁ AL RESTO”.**



Actividad política

Elliott Group trabaja para explicar a los funcionarios del gobierno local, estatal y nacional la naturaleza de nuestro negocio y las cuestiones de política pública que nos preocupan. La gerencia de Elliott Group orienta y lleva a cabo estas actividades.

Elliott Group alienta a sus empleados a participar como ciudadanos privados en asuntos comunitarios y políticos, y a apoyar a los candidatos políticos de su preferencia. La participación en actividades políticas debe ser en el tiempo libre de los empleados y exclusivamente a su cargo, sin reembolsos por parte de Elliott Group.

No se permite ninguna actividad política partidaria en la propiedad de Elliott Group, ni tampoco la actividad política personal de un empleado debe parecer que está patrocinada o aprobada por Elliott Group.

Los empleados de Elliott Group no pueden usar fondos o servicios corporativos para influenciar actos gubernamentales o la elección de un candidato para un cargo público. Todas las contribuciones de fondos corporativos y otras formas de apoyo a candidatos, comités y partidos políticos, deben contar con la debida autorización de la gerencia ejecutiva y la Oficina de cumplimiento mundial de Elliott Group.

Solo pregunte

P Un ejecutivo de jerarquía de una empresa que es un importante cliente de Elliott Group ha renunciado para postularse a un cargo político. Esta persona ha apoyado fuertemente a Elliott durante muchos años. ¿Puedo contribuir con su campaña electoral en nombre de Elliott?

R Puede apoyar a esta persona de manera personal en su tiempo libre y con su propio dinero, pero no puede usar recursos de Elliott para apoyar a ningún candidato o causa políticos. Una contribución de Elliott Group podría considerarse como un intento de influenciar de manera inadecuada nuestras futuras relaciones de negocio con su ex empleador o de influenciar su juicio político en caso de ser electo.

P Fui a una cena de un candidato proempresarial para un cargo estatal. El candidato apoya políticas que beneficiarían a Elliott Group. ¿Puedo presentar un informe de gastos a ser reembolsados por el costo de la cena?

R No. Si Elliott Group lo reembolsara por esta cena se consideraría una contribución política por parte de Elliott.



“LAS PREGUNTAS QUE NOS HACEMOS A NOSOTROS MISMOS DETERMINAN EL TIPO DE PERSONA EN EL QUE NOS CONVERTIREMOS”.



Conflictos de intereses

Los empleados de Elliott Group deben evitar cualquier actividad que genere un conflicto de intereses, o que incluso parezca un conflicto de intereses, entre sus intereses personales y sus obligaciones con Elliott Group. Cada situación se evaluará por sus propios hechos. Las actividades de un empleado, o un familiar o amigo de un empleado, como se describen a continuación, podrían dar como resultado un conflicto de intereses.

- Las actividades que compiten directamente con, o parecen competir con, los intereses de Elliott Group.
- Las decisiones comerciales que están influenciadas, o parecen estar influenciadas, por intereses personales o familiares o por amistades.
- El empleo externo que disminuye su desempeño laboral o interfiere con sus responsabilidades en Elliott.
- Contratar, supervisar o tener una línea directa de subordinación con un pariente o una persona con la que tiene una relación amorosa.
- El uso de la propiedad, la información o los recursos de la empresa para beneficio personal o para el beneficio de otras personas.

Recibir beneficios personales o tener un interés financiero en un proveedor, cliente o competidor que busca negocios con Elliott Group.

Elliott Group tiene derecho a investigar las relaciones y conductas de sus empleados que aparenten ser indebidas. Se exige que los empleados divulguen cualquier circunstancia que podría dar como resultado o aparentar ser un conflicto de intereses. No divulgar las circunstancias que podrían constituir un conflicto de intereses se considera una conducta inadecuada.

Solo pregunte

P Tenemos componentes de turbinas en la tienda que enviaremos a un proveedor externo para realizar el mecanizado. El ingeniero de la tienda de Elliott se jubiló el año pasado y abrió su propio negocio. Hace un trabajo excelente. ¿Podemos enviarle las piezas a él?

P La consideración más importante parece ser proporcionar un negocio a un excolega en lugar de obtener el mejor precio para Elliott y nuestro cliente. El envío de las piezas al empleado jubilado de Elliott sin utilizar el proceso de compra aprobado para obtener ofertas competitivas puede percibirse como un conflicto de intereses. El ingeniero jubilado de Elliott debe ganar el negocio con la oferta más competitiva.

P El hijo de un gerente de otro departamento ha sido contratado para unirse a mi equipo. ¿Está permitido?

P Sí. Un pariente puede trabajar tanto en la misma unidad de negocio como en otra diferente. Sin embargo, ningún pariente puede contratar, supervisar o influenciar la gestión de otro pariente. Si una relación o amistad interfiere con su objetividad y lealtad a Elliott, entonces existe un conflicto de intereses. Si tiene una inquietud con respecto a una relación entre empleados, plantéela a su supervisor o a la Oficina de cumplimiento mundial.

**“CUANDO TE DES CUENTA DE QUE
HAS COMETIDO UN ERROR, TOMA
INMEDIATAMENTE LAS MEDIDAS
PARA CORREGIRLO”.**



Registros y procedimientos de auditoría precisos y completos

Los empleados de Elliott Group deben mantener registros completos, precisos y veraces que reflejen todas las transacciones, incluida la documentación de gastos con detalles razonables. El fraude o las entradas financieras falsas o engañosas son delitos graves y tendrán como resultado medidas disciplinarias, incluido el despido.

Los registros precisos, veraces y transparentes son críticos para la integridad y fiabilidad de los informes financieros de Elliott. Los empleados de Elliott deben seguir las políticas, los procedimientos y las pautas corporativos al preparar documentos y registros. Elliott Group auditará regularmente los registros de sus operaciones.

Se exige a los empleados de Elliott Group que cooperen con los auditores, el Departamento Legal y la Oficina de cumplimiento mundial en las consultas, auditorías e investigaciones.

Solo pregunte

P Un auditor ha solicitado que comparta mis archivos sobre varios modelos que fabricamos para el componente de un compresor nuevo. No esperaba que se realizara una auditoría ya que yo no formaba parte del equipo de compresores. ¿Qué debería hacer?

R Se exige que coopere con las auditorías e investigaciones. Si le preocupa la solicitud, explique que debe hablar con su supervisor antes de compartir sus archivos. Su supervisor entonces debería analizar la solicitud con la Oficina de cumplimiento mundial.

P Nuestra unidad de negocio se encuentra bajo presión para cumplir con las previsiones de ingresos trimestrales. Creo que mi gerente informó números imprecisos el trimestre pasado para cumplir con la previsión, creyendo que este trimestre lo haríamos bien. ¿Qué debería hacer?

R Debe informar de inmediato las entradas cuestionables a la Oficina de cumplimiento mundial. Nunca es aceptable presentar información imprecisa. Elliott Group exige precisión para todos los libros y registros.



**“LA FUERZA DEL EQUIPO ES CADA
MIEMBRO INDIVIDUAL. LA FUERZA DE
CADA MIEMBRO ES EL EQUIPO”.**



Propiedad intelectual, patentes, derechos de autor y marcas comerciales

Elliott Group no violará los derechos de propiedad intelectual de otras empresas, como patentes, derechos de autor y marcas comerciales. Un propietario podría reclamar protección contra los derechos de autor incluso si el aviso de derechos de autor no aparece en un lugar obvio en el material.

Si Elliott no creó el material, o no está claramente identificado como propiedad de Elliott, debemos estar seguros de que contamos con la debida aprobación para utilizarlo. Elliott cuenta con una licencia de Copyright Clearance Center, que nos permite reproducir y compartir información con nuestros colegas a partir de muchas de las publicaciones que leen y usan regularmente los empleados de Elliott en el curso de su trabajo. Puede confirmar fácilmente con Copyright Clearance Center en línea en el sitio web www.copyright.com si una publicación está cubierta por esta licencia.

No puede reproducir ni distribuir cualquier material protegido por derechos de autor, incluido el software, sin autorización. La duplicación no autorizada de los materiales con derecho de autor puede dar lugar a la responsabilidad por parte de Elliott Group, así como responsabilidad personal por parte de un empleado.

Protección de la información y los activos corporativos

Todos en Elliott Group son responsables de la protección de los activos de la empresa. Los activos de la empresa incluyen equipos y propiedades físicos, e información privilegiada de Elliott, como datos financieros, contratos, acuerdos de venta, registros de clientes, oportunidades de negocio, diseños de productos y dibujos.

Elliott Group mantiene la confidencialidad de su información corporativa. Debemos preservar la confidencialidad de la información que nos confían nuestros clientes, excepto cuando la divulgación está autorizada o es obligatoria por ley.

Solo pregunte

P Acabo de leer un artículo en una publicación comercial que es un excelente resumen de las especificaciones de desempeño que son directamente relevantes para el proyecto actual de mi equipo. ¿Puedo copiar este artículo y compartirlo con el equipo como recurso de referencia?

R Antes de copiar y distribuir cualquier artículo, debe dirigirse a Copyright Clearance Center en línea. Introduzca el nombre de la publicación en la casilla “Obtener permiso”. Si el nombre de la publicación aparece en la lista, puede copiar el material. Si la publicación no aparece, debe analizar el posible uso del artículo con el Departamento Legal antes de copiarlo o distribuirlo.

Solo pregunte

P En un dispositivo USB conservo los archivos para un proyecto en el que estoy trabajando con un cliente. Acabo de volver de un viaje de negocio y no puedo encontrar el dispositivo de memoria. ¿Qué debería hacer?

R Debe informar de inmediato la pérdida de esta información a su supervisor. También se debe notificar a cualquier cliente cuya información se podría haber comprometido. Su supervisor o el vicepresidente de su unidad de negocio lo asesorará sobre cómo informar al cliente acerca de esta situación.

“UNA DE LAS GRANDES DIGNIDADES DE LA HUMANIDAD ES QUE CADA GENERACIÓN CONSECUTIVA SE INVIERTE EN EL BIENESTAR DE CADA NUEVA GENERACIÓN”.





901 North Fourth Street
Jeannette, PA 15644-1473
Teléfono: 724-527-2811
Fax: 724-600-8442
Correo electrónico: info@elliott-turbo.com
www.elliott-turbo.com