

wood.

Nuestro Código de Conducta

Hacer lo correcto

COP-PLD-100008 Rev.2 05 de abril de 2024

Índice

01	<u>Nuestra visión y nuestros valores</u>	ii	06	<u>Proteger la información y los activos</u>	10
02	<u>Mensajes de nuestros dirigentes</u>	iii		Confidencialidad	
03	<u>Tomar decisiones éticas</u>	v		Protección de los datos	
04	<u>Nuestro Código de Conducta:</u>	1		Propiedad intelectual (PI)	
	<u>Hacer lo correcto</u>			Propiedad física	
	Finalidad			Seguridad de la información	
	Aplicabilidad			Redes sociales	
	Nuestras expectativas en común			Comunicaciones externas	
	Responsabilidades de los jefes de equipo		07	<u>Comprometerse a ser honestos y justos al hacer negocios</u>	
	Investigación de denuncias			Antisoborno y anticorrupción	
	Antirrepresalias			Contribuciones y actividades políticas	
	Consecuencias por infracciones			Obsequios y hospitalidad	
05	<u>Cuidarnos entre nosotros y a nuestras comunidades</u>	5		Terceros e intermediarios comerciales	
	Seguridad y salud en el lugar de trabajo			Conflictos de intereses	
	Protección del medioambiente			Fraude	
	Participación comunitaria			Lucha contra el blanqueo de capitales y la evasión fiscal	
	Igualdad de oportunidades			Libros y registros contables precisos	
	Intimidación y acoso			Registros comerciales y comunicaciones corporativas precisos	
	Leyes laborales y salariales			Información privilegiada y tráfico de información privilegiada	
	Esclavitud moderna y trata de personas			Leyes sobre competencia	
				Reglamentación comercial	
				Contratación pública	

Nuestra visión y nuestros valores

Nuestra visión:

Ofrecer soluciones que transformen el mundo

Nuestros valores



Todo lo que hacemos se realiza con un compromiso inquebrantable en lo que creemos y cómo nos comportamos.

Un mensaje de Roy Franklin, Presidente

En Wood, reconocemos que lograr un futuro sostenible es uno de los mayores retos a los que se enfrenta nuestra generación. Nuestra visión de ofrecer soluciones que transformen el mundo solo es sostenible cuando abrazamos nuestros valores: diligencia, compromiso y valentía. Estos valores son fundamentales para nuestra Cultura Inspirada y están plasmados en nuestro Código de Conducta y en nuestro enfoque de hacer lo correcto.

El Código resume cómo debemos actuar y se aplica a todos en Wood. Cada persona que forme parte de Wood tiene la responsabilidad de conocerlo, comprenderlo y seguirlo. Tenemos la responsabilidad de comportarnos con los más altos niveles de integridad en todos los aspectos de lo que hacemos. La confianza que hemos construido con nuestras principales partes interesadas y entre nosotros puede romperse en un instante si alguna persona toma una decisión que se aleja de nuestros valores. Del mismo modo, cada buena decisión que tomamos contribuye a mantener y mejorar nuestra empresa.

En nombre de toda nuestra junta directiva, quiero darle las gracias a cada uno de ustedes por defender nuestros valores.





Ken Gilmartin

Director Ejecutivo

Como director ejecutivo de Wood, me comprometo a liderar con integridad, ambición, transparencia y orgullo. Juntos, podemos construir un negocio confiable y exitoso que tiene como pilar fundamental una Inspirada Cultura. La Excelencia en el Desempeño y el Crecimiento Rentable se basan en prácticas éticas, seguras y sostenibles. La práctica ética significa hacer negocios con honestidad y estar dispuestos a denunciar cuando observamos un comportamiento que no es coherente con nuestro Código de Conducta. Sé que se necesita valor para esto y no siempre es fácil, pero nuestro compromiso es escuchar cuando alguien habla. Nunca toleraremos que se tomen represalias contra nadie por hacer preguntas o plantear inquietudes de buena fe, por lo que si conoce cualquier infracción real o presunta del Código, le solicitamos que comunique sus inquietudes inmediatamente usando uno de nuestros recursos para hacer denuncias «Speak Up».

Gracias por comprometerse a hacer lo correcto.



Michael Rasmuson

Consejero General

La integridad y la honestidad están en el corazón de cómo llevamos a cabo nuestro negocio, y esto se refleja en nuestros valores de diligencia, compromiso y valentía.

Espero que todos sigamos nuestro Código y ayudemos a establecer la Inspirada Cultura que deseamos, así lea detenidamente el Código para familiarizarse con él. Recuerde que se encontrará con problemas que no están cubiertos en el Código. Si esto le sucede, hágase las preguntas clave que aparecen al principio del Código sobre cómo manejar una situación relacionada con el trabajo y, si tiene alguna duda, pregúntese si no está seguro del mejor camino a seguir.



A la hora de decidir cómo manejar una situación relacionada con el trabajo, pregúntese:

1

¿Mi acción o mi elección es coherente con los valores de Wood y cumple con nuestro Código y las políticas de la empresa?

2

¿Mi acción o mi elección es honesta, legal y ética?

3

¿Mi acción o mi elección es segura para mí y para los demás?

4

¿Mi acción o mi elección y su resultado serán percibidos positivamente por Wood, mi equipo, mi familia y la comunidad?

Llegar al «Sí»: Cómo tomamos decisiones éticas en Wood

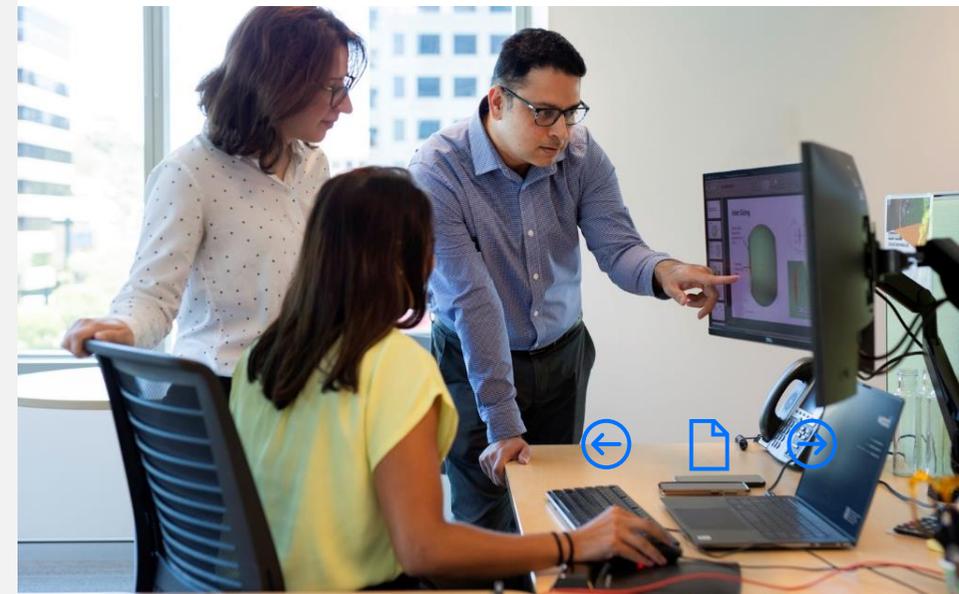
Nuestros valores sientan las bases para nuestra Inspirada Cultura, la cual es fundamental para nosotros como empresa. Nos guían en nuestros comportamientos y proporcionan un conjunto común de expectativas de alcance global.

Nuestra Inspirada Cultura es vital para nuestro éxito. Su contribución es liderar con el ejemplo a colegas, clientes y comunidades por igual; se espera que actúe de manera sensata y haga lo correcto.

Nuestro Código no es un resumen todas las reglas, ni puede abarcar todas las situaciones.

Las decisiones no siempre son sencillas. Si la respuesta a alguna de las preguntas anteriores es «NO», o no es «SÍ», o si se siente incómodo con alguna de sus respuestas, busque orientación utilizando cualquiera de los recursos para hacer denuncias «Speak Up» de Wood.

v Código de Conducta de Wood



Cómo usar los recursos «Speak Up» de Wood

1.

¿Puede hablar con su jefe de equipo sobre su pregunta o inquietud?

SÍ NO

2.

¿Puede hablar con otro jefe de equipo (en su negocio o en otro negocio)?

SÍ NO

3.

¿Puede ponerse en contacto con el área de Recursos Humanos, de Asuntos Jurídicos o de Ética y Cumplimiento normativo?

SÍ NO

4.

Si ninguna de estas opciones de «Speak Up» funciona en su caso, póngase en contacto con la Línea de ayuda sobre ética.



Si necesita denunciar algo, le sugerimos seguir las preguntas que se mencionan anteriormente para determinar con quién es mejor hablar. Recuerde que esta es solo nuestra orientación. Por sobre todo, debe tomar la acción que le haga sentir cómodo.

Para cuestiones relacionadas con HSSE&S, póngase en contacto con el líder de HSSE&S de su línea de servicio.

Para consultas sobre medios de comunicación, póngase en contacto con press.office@woodplc.com

Para consultas sobre inversionistas, póngase en contacto con investor.relations@woodplc.com

Para consultas sobre redes sociales, póngase en contacto con communications@woodplc.com



Nuestro Código de Conducta:

Hacer lo correcto

Finalidad

En Wood («nuestra Empresa»), hacer lo correcto es lo que guía la forma en que trabajamos y vivimos. Nuestro Código establece estándares para llevar a cabo sus actividades comerciales con integridad, lo cual nos ayuda a cumplir con nuestros compromisos éticos y jurídicos, y proporciona principios generales para ayudarlo a tomar la decisión correcta en cualquier situación. Al seguir el Código, mantiene, fortalece y protege nuestra reputación y nuestro éxito.

Aplicabilidad

Todos somos responsables de actuar en cumplimiento de este Código y de evitar incluso que algo parezca impropio, independientemente del negocio o la ubicación. En este Código, «nosotros» o «nuestro» se refiere a todo el personal, y se incluye tanto a los funcionarios, directores, quienes trabajan con contrato por periodos breves y consultores, como a quienes trabajan internamente en un organismo de Wood, lo que incluye a todas las filiales de Wood y todas las empresas conjuntas sujetas a las políticas de Wood.

También exigimos que nuestros socios comerciales, como proveedores (incluidos cualquier intermediario comercial y los consultores), contratistas y cualquier empresa conjunta que no esté sujeta a nuestras políticas, sigan los principios que se establecen en este Código y en nuestro **Código de Conducta de la Cadena de Suministro**.

En situaciones donde una costumbre local o una política particular de un cliente difiera de nuestros valores, nuestras políticas o la legislación aplicable, debe cumplir con el estándar más alto.

Nuestras expectativas en común

El cumplimiento y la ética afectan a cada puesto en Wood, por lo que todos jugamos un papel en la creación de un entorno de trabajo ético, lo que significa actuar con honestidad, franqueza y equidad. Todos deben vivir nuestros valores y el Código: leerlo, entenderlo y actuar de acuerdo con él, esa es su responsabilidad. Debemos actuar de manera segura, ética y conforme tanto a las leyes y los reglamentos aplicables, como a nuestras propias expectativas en el Código y las políticas de respaldo.

Todos tenemos el deber de informar cualquier actividad y cuestión de índole ética, ilegal o sospechosa, así como cualquier violación a nuestro Código. Se pueden realizar las denuncias de manera confidencial a través de nuestros recursos «Speak Up» de denuncia, o de forma anónima a través de la Línea de ayuda sobre ética de Wood, que es gestionada por un prestador externo y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, tanto en línea como por teléfono. Las denuncias anónimas deben contener suficiente información para que la investigación sea efectiva. Sin embargo, tenga en cuenta que es útil que se identifique para que el equipo de investigación pueda ponerse en contacto con usted para obtener más información.

Responsabilidades de los jefes de equipo

Los jefes de equipo deben apoyar y fomentar un lugar de trabajo que reconozca nuestros valores y demuestre conducta ética. Esto implica seguir y servir de ejemplo de nuestro Código y asegurarse de que su equipo comprenda las responsabilidades que le competen según nuestro Código y se sientan cómodos al plantear preguntas e inquietudes. Los jefes de equipo también deben remitir con rapidez y de manera adecuada todos los asuntos relacionados con conductas éticas inapropiadas al área de Ética y Cumplimiento normativo para que sea investigados.

Un jefe de equipo es aquel gerente, supervisor u otra persona a quien debe rendir cuentas.



Investigación de denuncias

Wood toma todas las cuestiones denunciadas en serio y se compromete a investigar las denuncias de manera coherente. Cualquier cuestión relacionada con el Código generalmente es tratada por el área de Ética y Cumplimiento normativo, de Asuntos jurídicos, de Auditoría Interna o de Recursos Humanos. Se espera que coopere con todas las investigaciones y proporcione información honesta, veraz y completa.

La información denunciada es tratada de forma confidencial en la medida en que sea razonablemente posible y así lo permita la legislación local.

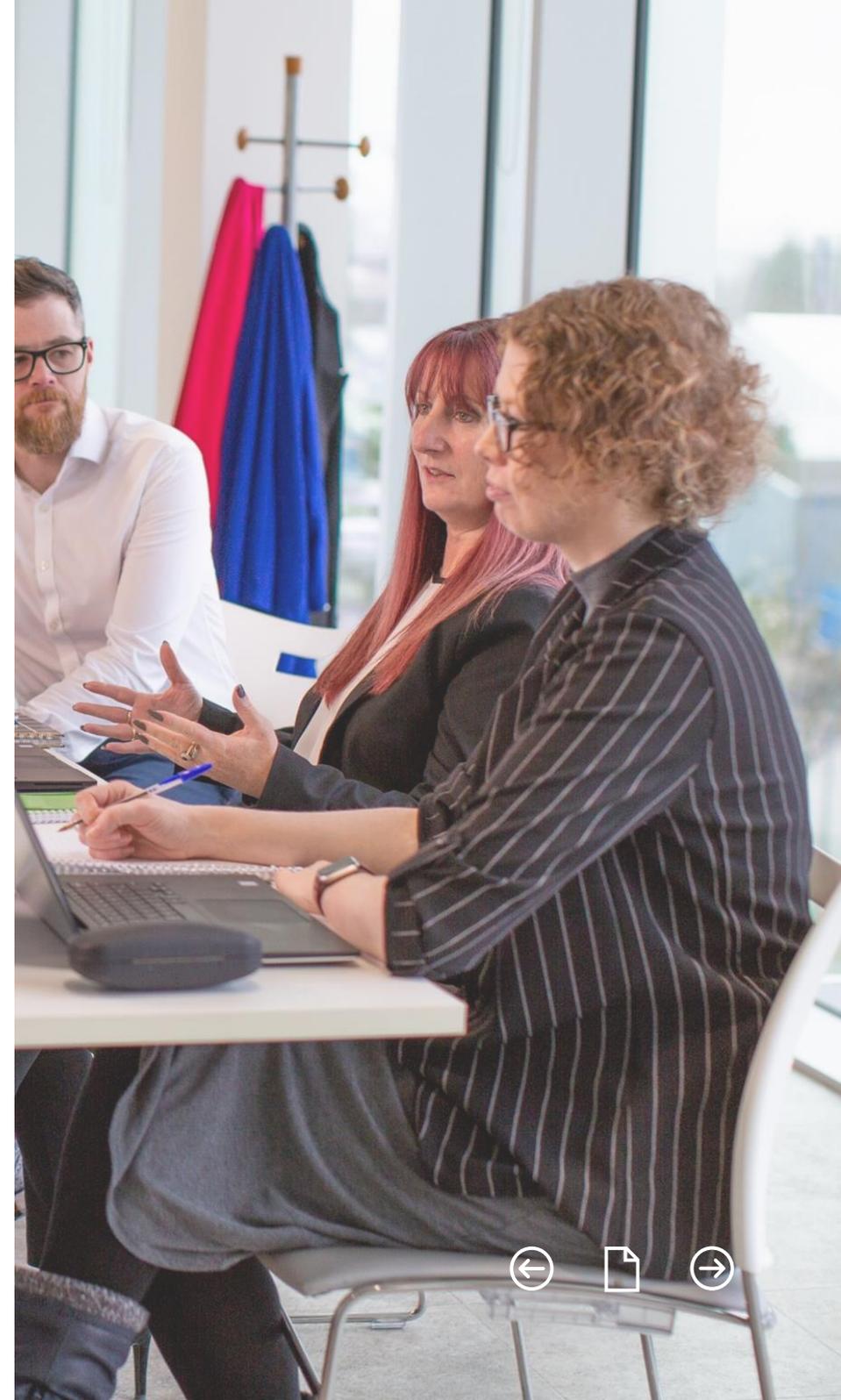
Aunque nos esforzamos por resolver los asuntos internamente, ninguna disposición de este Código o de cualquier otra política o procedimiento de Wood debe interpretarse como un impedimento para denunciar cualquier sospecha de conducta ilícita a las autoridades gubernamentales o reguladoras en cualquier momento.

Pregunta

Elizabeth escuchó a dos personas que forman parte del equipo hacer planes para cenar en un restaurante caro. Una de ellas dijo: «La cargaré como un gasto de la empresa. Nadie lo sabrá porque todavía tenemos dinero en el presupuesto del proyecto». Elizabeth sabe que probablemente no está permitido cargar a la cuenta de la empresa una cena tan extravagante como esa, pero no se atreve a decir nada. ¿Qué debería hacer?

Respuesta

Elizabeth considera de buena fe que sus colegas tienen la intención de violar el Código de Conducta. Puede ser difícil hablar, pero debería denunciar el problema utilizando los recursos «Speak Up» de Wood. Al hacerlo, Wood puede investigar rápidamente la cuestión y tomar medidas disciplinarias o correctivas, según corresponda. Elizabeth estará protegida de cualquier acción negativa hacia ella como resultado de haber denunciado este hecho.





Antirrepresalias

Nadie que presente una denuncia de buena fe debe ser blanco de acciones negativas o discriminación como resultado de dicha denuncia. «Buena fe» implica que cree honestamente de que la información que se proporciona es verdadera, aun cuando resulte ser incorrecta.

Las denuncias de represalias serán tomadas en serio y serán investigadas como cualquier otra cuestión o problema. Quienes tomen represalias contra alguien por denunciar o cooperar en una investigación podrán enfrentar medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido.

Para obtener más información, consulte nuestra **Política Antirrepresalias e Informes de ética empresarial**.

Consecuencias por infracciones

Los empleados que infrinjan la ley, nuestro Código o nuestras políticas también pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso hasta el despido. Las infracciones que cometan personas que no son empleados, incluidos los terceros que trabajan en nuestro nombre, pueden dar lugar a que se rescinda cualquier relación con Wood. Además, las infracciones a nuestro Código, las políticas o leyes aplicables pueden conllevar responsabilidad civil y/o penal tanto para las personas que estén involucradas como para Wood.

Cuidarnos entre nosotros y a nuestras comunidades

Seguridad y salud en el lugar de trabajo

¿Por qué es importante?

Al asumir la responsabilidad personal de la salud y la seguridad, nos aseguramos de que todos regresen a sus hogares sanos y salvos.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Demuestre su diligencia y compromiso de las siguientes maneras:

- Siga siempre las normas y procedimientos, incluidas las Reglas para salvar vidas
- Actúe siempre de acuerdo con nuestros Puntos básicos de seguridad
- Informe de inmediato cualquier lesión o enfermedad relacionada con su trabajo
- Ejecute solo las tareas para las que se está capacitado y se es competente
- Informe siempre los riesgos y problemas de salud y seguridad a su jefe de equipo
- Intervenga siempre y deje de trabajar si cree que algo no es seguro o supone un riesgo para su salud o la salud de sus colegas
- No trabaje nunca bajo la influencia de drogas ilegales, alcohol o medicamentos recetados que afecten su capacidad de trabajar con seguridad
- Nunca lleve armas personales que puedan dañar a otros, tales como armas de fuego, al lugar de trabajo o a las instalaciones

Para obtener más información, consulte la **Política de HSSE&S y la Política sobre drogas y alcohol**.

Protección del medioambiente

¿Por qué es importante?

Estamos conectados a un ecosistema global compartido al cual estamos comprometidos a cuidar y proteger.

¿Cómo se aplica esto a mí?

- Puedes proteger nuestro medio ambiente y biodiversidad al:
- Comprender y gestionar los impactos ambientales
- Aplicar las normas medioambientales de Wood al trabajo que realizamos
- Reducir las emisiones de carbono al apoyar el logro de nuestros objetivos
- Reducir, reutilizar o reciclar residuos (por ejemplo, eliminando plásticos de un solo uso de su espacio de trabajo)
- Promover la mejora medioambiental en nuestros proyectos, por ejemplo, la descarbonización y el uso sostenible de materiales
- Cumplir siempre con las leyes y reglamentos en materia de medioambiente

Para obtener más información, consulte la **Política de HSSE&S y nuestro enfoque sobre Sostenibilidad**.

Participación comunitaria

¿Por qué es importante?

Nos preocupamos por las comunidades en las que operamos y reconocemos nuestra responsabilidad de respetar, cuidar y potenciar a las personas y los lugares en los que tenemos impacto.

¿Cómo se aplica esto a mí?

El personal de Wood contribuye con su tiempo y talento para tener un impacto positivo en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Usted puede promover oportunidades para asociarse con la comunidad y garantizar que nuestros compromisos sean transparentes, éticos y estén siempre en consonancia con los valores de la empresa.



Igualdad de oportunidades

¿Por qué es importante?

Hemos asumido el compromiso de proporcionar igualdad de oportunidades a todo el personal, tanto actual como potencial, y de crear un ambiente de trabajo libre de discriminación, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

La rica diversidad de experiencias, habilidades, procedencias y creencias que reunimos a nivel mundial diferencia nuestro negocio, impulsa nuestro progreso y permite nuestro éxito. Ser inclusivo con la diversidad nos permite ofrecer diferentes habilidades, ideas, enfoques y experiencia al negocio y a nuestros clientes.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Celebramos la diversidad de nuestra fuerza laboral y esperamos que todos respeten y acepten las diferencias de los demás. Exigimos que todas nuestras personas se traten mutuamente de manera justa y con respeto.

Las personas en Wood no deben participar en comportamientos que tengan el propósito o el efecto de discriminar a otros por cualquier motivo o estatus protegido por la ley aplicable. Tal discriminación es inaceptable y no será tolerada.

Para obtener información adicional sobre cómo garantizamos la igualdad de oportunidades, consulte nuestra **Política de Igualdad de Oportunidades**.



Pregunta

El equipo de Rudi está contratando para un nuevo puesto y debe decidir entre dos candidatos. Una candidata está embarazada y tiene planes de tomar licencia por maternidad dentro de seis meses. La candidata cuenta con la experiencia, calificaciones y aptitudes adecuadas para el puesto; sin embargo, Rudi está preocupado porque necesitaría cubrir su próxima licencia de maternidad. ¿Existe una razón legítima para rechazar a esta candidata?

Respuesta

No. Al tomar decisiones de contratación no podemos considerar el hecho de que una candidata esté embarazada y, por lo tanto, probablemente esté ausente debido a su licencia por maternidad después de ser contratada. Si se le niega el empleo a la candidata por motivos relacionados con su embarazo, esto será discriminatorio. Seleccionamos personas para puestos de trabajo o ascensos basadas en mérito, habilidad y aptitud para el trabajo. Tratamos a nuestros empleados con equidad y respeto, y consideraremos con gusto las solicitudes de ajustes razonables de los candidatos para desempeñar su rol, si fuera necesario.

Intimidación y acoso

¿Por qué es importante?

Creemos que una cultura de diversidad, equidad e inclusión no solo beneficia a nuestro negocio global, sino que también respalda el bienestar y le permite a nuestra gente trabajar mejor porque pueden ser ellos mismos y sentirse parte de la empresa. Hacemos mucho para apoyar nuestra cultura inclusiva y puede obtener más información al respecto en nuestra **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión**.

Una parte importante de fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión es buscar erradicar la intimidación y acoso como comportamientos inaceptables en Wood.

Nuestra **Política Global contra la Intimidación y el Acoso** establece nuestro enfoque para promover un ambiente de trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de intimidación, discriminación, acoso y victimización.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Esperamos que tanto usted como cada uno de quienes conforman nuestro personal, asuman la responsabilidad personal de observar, defender, promover y aplicar nuestra **Política contra la Intimidación y el Acoso**, así como cualquier política y procedimiento local contra el acoso y la intimidación. Sea cual fuere su trabajo, esto forma parte de su rol.

Las leyes contra el acoso y la intimidación variarán según su ubicación. Sin embargo, creemos que fomentar un ambiente de trabajo libre de intimidación y acoso va más allá de simplemente seguir las leyes.

Una cultura laboral donde se tolera la intimidación o el acoso es perjudicial para el bienestar de la fuerza laboral, así como para el negocio en general.

No hay ninguna razón que justifique intimidar o acosar a otra persona. Por ejemplo, tener creencias religiosas o políticas particulares no justificará la intimidación o el acoso a un colega debido a su orientación sexual. Incluso si no tiene la intención de ofender, es importante tener en cuenta que es el impacto que esa conducta o comportamiento pueda tener en otro empleado lo que puede constituir acoso.

Por lo tanto, adoptamos un enfoque de tolerancia cero hacia los casos de intimidación y acoso, lo que significa que debe:

- familiarizarse con los ejemplos de intimidación y acoso según se establecen en nuestra **Política contra la Intimidación y el Acoso**;
- no cometer, autorizar o tolerar ningún acto de intimidación o acoso;
- denunciar sin demora si presencia o es el blanco de intimidación o acoso, informándolo a su gerente, representante de recursos humanos o a través de la Línea de ayuda sobre ética.
- tomar medidas apropiadas si se entera de que se está cometiendo algún acto de intimidación o acoso contra otras personas
- completar cualquier curso de concientización y entrenamiento contra la intimidación y el acoso que le pidamos que realice.

Leyes laborales y salariales

¿Por qué es importante?

Además, hemos asumido el compromiso de trabajar y promover los más altos estándares en materia de derechos humanos, guiados por la «Declaración Universal de Derechos Humanos» según lo establece nuestra Política Global de Derechos Humanos. Wood sigue las leyes laborales y de empleo aplicables, incluidas aquellas relacionadas con la libertad de asociación y la negociación colectiva. Hacemos esto porque buscamos llevar a cabo nuestra actividad de manera que mantenga altos estándares de ética e integridad y promueva la dignidad y el respeto con el que todos los que trabajan para Wood deben ser tratados.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Hemos asumido el compromiso de proteger y mejorar la dignidad humana de todas las personas que trabajan para Wood y todas aquellas que mantengan relación comercial con Wood, incluidos nuestros clientes y socios de la cadena de suministro. El respeto de los derechos humanos es una de las piedras angulares de nuestros comportamientos en Wood, al crear una cultura inspiradora donde buscamos construir una comunidad de trabajo a la que todas las personas puedan contribuir, en donde se sientan incluidos y se sientan cómodos de hablar abiertamente y hacer una denuncia.

Esto significa que debe:

- familiarizarse con los requisitos que establece nuestra Política de Derechos Humanos y las políticas de respaldo que se mencionan en dicha política; y
- denunciar sin demora cualquier cuestión relacionada con los derechos humanos que experimente o presencie, e informar de esto a su gerente, representante de recursos humanos o a través de la Línea de ayuda sobre ética.

Además, en la medida de lo posible:

- asegurarse de que se siga el debido proceso al designar proveedores y de que nuestros socios de la cadena de suministro estén al tanto de los requisitos que establece nuestro **Código de Conducta de la Cadena de Suministro**;
- asegurarse de que no se tolere ni se utilice trabajo infantil, la explotación laboral, el trabajo forzoso o involuntario en la producción de productos o servicios de Wood;
- cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de salario y horas de trabajo, así como otras leyes o reglamentos que afecten la relación empleador-empleado y el lugar de trabajo, incluidas, entre otras, aquellas que rigen la edad mínima, el salario mínimo y las horas de trabajo;

9 Código de Conducta de Wood

- garantizar la libertad de asociación y reconocer el derecho de los empleados a unirse a un sindicato de acuerdo con las leyes aplicables; y
- ayudar a garantizar que nadie que trabaje para Wood sufra represalias por pretender invocar sus derechos según la legislación laboral o informar presuntas infracciones de dicha legislación laboral.

Esclavitud moderna y trata de personas

¿Por qué es importante?

Tratar a las personas con dignidad y respeto es una parte fundamental de nuestra cultura.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Debe respetar y defender (y hacer cumplir en la medida de lo posible) los principios que establece la Declaración Universal de Derechos Humanos y comprometerse a llevar a cabo nuestra actividad de forma coherente con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de empleo y derechos humanos en todos los lugares en los que operamos. Debe comprometerse a respetar las normas de empleo de acuerdo con los acuerdos contractuales. Wood tiene una política de tolerancia cero con respecto a los abusos de los derechos humanos de cualquier tipo, incluido la trata de personas o la esclavitud en cualquier parte de nuestra cadena de valor.

Para obtener más información, consulte la **Política de derechos humanos y la Declaración sobre la esclavitud moderna y la trata de personas** en nuestro sitio web.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** es un documento internacional que establece los derechos y libertades fundamentales que corresponden a todos los seres humanos.



Proteger la información y los activos

Confidencialidad

¿Por qué es importante?

Los secretos comerciales y la información confidencial y con derecho de propiedad registrada son activos valiosos. Protegerlos es vital para nuestro éxito. Nuestros clientes y empleados esperan que apliquemos controles estrictos con respecto a la información confidencial que tenemos o utilizamos. Compartir o usar la información confidencial de forma incorrecta puede acarrear graves consecuencias, tales como multas y sanciones severas, cargos penales y que perdamos la confianza que los clientes han depositado en nosotros.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Como regla general:

- Evite hablar de asuntos confidenciales en lugares donde le pudiesen oír, tales como restaurantes, baños, taxis, aviones o ascensores.
- No divulgue información confidencial a nadie que no tenga necesidad comercial de conocerla.
- No envíe datos confidenciales de Wood o datos relacionados con los clientes, socios o proveedores de Wood a una dirección de correo electrónico personal.

No divulgue información confidencial (incluida la información de clientes o proveedores) a nadie a menos que la divulgación cumpla con cualquier contrato relevante y el destinatario tenga una necesidad comercial de conocerla.

Pregunta

Por las características de su trabajo, Tatyana debe viajar con frecuencia, y a menudo revisa información sobre clientes y proyectos mientras está en el aeropuerto o viajando en tren. ¿Qué debería tener en cuenta Tatyana?

No abuse de nuestra información con derecho de propiedad registrada o información relacionada con el personal. No se lleve consigo información confidencial si su relación laboral con Wood llega a su fin (consulte también las secciones de Protección de Datos y Propiedad Intelectual más adelante).

No acepte ni utilice nunca la información confidencial de nuestros competidores; esto puede ser ilegal y se consideraría una falta grave. No debe retener información confidencial de ningún empleador anterior. Utilizar dicha información en Wood está prohibido. Consulte también la sección de Leyes sobre Competencia más adelante.

La información privilegiada es un subconjunto específico de la información confidencial; consulte la sección de Información privilegiada y tráfico de información privilegiada más adelante.

Si descubre o sospecha que se está usando o divulgando información confidencial de manera no autorizada, notifique de inmediato al área de Ética y Cumplimiento normativo o de Asuntos jurídicos.

La información confidencial puede adoptar muchas formas, tales como información técnica sobre nuestros productos y servicios, los diseños, planos y esquemas técnicos, los análisis y las previsiones, las listas de clientes y proveedores, la información financiera no pública, información sobre el personal, los conocimientos técnicos específicos de la empresa, los documentos y datos creados en virtud de los contratos con clientes, y la información relacionada con nuestros accionistas, clientes y otros socios comerciales o suministrada por ellos.

Respuesta

Tatyana debe asegurarse de tomar las medidas adecuadas para proteger la confidencialidad de toda la información comercial que posee, y debe evitar mencionar información confidencial en lugares donde pueda ser escuchada. Al tomar estas medidas, Tatyana nos ayudará a proteger la información confidencial, mantener la confianza de nuestros clientes y proteger nuestra reputación.



Protección de datos

¿Por qué es importante?

Los accionistas, clientes, proveedores, socios, nuestro personal y otras personas a menudo nos confían sus datos personales. Procesar datos personales de manera transparente, justa y segura representa un elemento fundamental para que nuestros empleados, clientes y partes interesadas sigan manteniendo la confianza en nosotros.

Como empresa global, estamos obligados a cumplir con las leyes de protección de datos en muchos de los países en los que operamos. Wood aplica el Reglamento General de Protección de Datos de la UE como estándar en nuestro enfoque global de privacidad, con variaciones donde sea necesario para cumplir con los requisitos locales.

¿Qué son datos personales?

Datos personales significa toda información que se relacione con una persona física identificada o identificable. Esto incluye nombres, datos de contacto, número de empleado, datos de ubicación, raza, origen étnico, opiniones políticas, creencias religiosas, afiliación sindical, datos biométricos, datos de salud u orientación sexual.

Pregunta

Sara trabaja en el departamento de finanzas; recibe un correo electrónico de un colega del equipo de recursos humanos que tiene un documento de Excel adjunto que no está protegido por una contraseña. Al abrir el documento, Sara descubre que incluye una lista de nombres de empleados de Wood, número de empleado, cargo, grado salarial y dirección de correo electrónico comercial de Wood. Sara no tiene idea de por qué ha recibido el documento. ¿Se trata de información personal? ¿Qué debería hacer Sara?

Respuesta

Sí. El documento incluye información a partir de la cual se puede identificar a una persona y, por lo tanto, se considera datos personales. Sara debería eliminar inmediatamente el correo electrónico y el archivo adjunto, notificar al remitente que se ha recibido por error, que no estaba protegido por una contraseña y que ha eliminado el correo electrónico y el archivo adjunto. Sara también debería notificar al equipo de Privacidad sobre la violación de la seguridad de los datos y llenar el **Formulario de Notificación de Incidentes contra la Privacidad**.



Protección de datos, *continuación*

¿Cómo se aplica esto a mí?

Cuando utilice, manipule, almacene o reciba cualquier dato personal, pregúntese: ¿**Por qué** está tratando estos datos? ¿Hay alguna razón legítima y esto está cubierto por nuestro **Aviso de Privacidad para empleados de Wood**? Procese solo la cantidad mínima de datos necesaria para la finalidad. ¿**De qué manera** está tratando los datos? ¿Es seguro? Mantenga todos los datos seguros y no dé a nadie acceso a datos personales sin la debida autorización basada en una necesidad comercial. Si comparte los datos, ¿**con quién** lo hace? ¿Es necesario? ¿**Cuáles** son las reglas de retención de datos? ¿Por cuánto tiempo debe conservarlos? No conserve los datos por más tiempo del necesario. Trate los datos personales de terceros con el mismo cuidado con el que trata la información de Wood, y respete tanto las políticas de privacidad como los requisitos de seguridad de la información de terceros.

Familiarícese con nuestras **Políticas de Protección de Datos y Retención de Datos** y respete nuestras políticas y procedimientos de protección de datos dondequiera que Wood haga negocios.

Si está tratando datos personales en relación con un nuevo proyecto, proveedor o aplicación de software, o ha habido un cambio en la forma en que trata datos personales, utilice nuestra Herramienta de Evaluación para identificar si se necesita una evaluación de privacidad.

Si cree que se ha infringido la **Política de Protección de Datos** y/o tiene conocimiento de que se ha violado la seguridad de los datos, presente un **Formulario de Notificación de Incidentes contra la Privacidad**. Si tiene cualquier otra consulta o inquietud con respecto a la protección de datos, escriba al equipo de Privacidad de Wood a privacy@woodplc.com o contáctese con su Embajador de Protección de Datos de Wood.

Pregunta

Lorenzo está instruyendo a un nuevo proveedor para que proporcione capacitación en materia de salud y seguridad a los empleados de Wood. Para impartir la capacitación, el proveedor exige los nombres y las direcciones de correo electrónico de los empleados de Wood propuestos. Lorenzo aún no ha finalizado el proceso de integración del proveedor ni ha firmado el contrato con el proveedor, pero tiene planes de enviar la información de los asistentes al proveedor con anticipación para que puedan comenzar a planificar la capacitación y enviar invitaciones. ¿Existe algún problema en relación con la protección de datos que Lorenzo debería considerar antes de compartir esta información?

Respuesta

Sí. La información incluye nombres y direcciones de correo electrónico de individuos; aunque estos sean correos electrónicos comerciales, se consideran datos personales según ciertas leyes de protección de datos, incluido el RGPD de la UE que se aplica a Wood. Antes de enviar cualquier dato personal a terceros, Lorenzo debería seguir el proceso de integración del proveedor, que incluirá una evaluación de las capacidades de nuestros terceros para cumplir con las leyes de protección de datos y garantizar que tengamos términos y condiciones apropiados que establezcan cómo se tratarán los datos personales.



Propiedad intelectual (PI)

¿Por qué es importante?

Nuestra PI es un activo valioso y nos proporciona una ventaja competitiva. Salvaguardar nuestra PI es una forma de mejorar, ampliar y proteger continuamente nuestra presencia en el mercado.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Proteja y haga cumplir nuestros derechos de propiedad intelectual en todo momento. Divulgue nuestra PI solo por motivos comerciales y con las protecciones adecuadas. Comunique cualquier inquietud relacionada con el uso indebido de nuestra PI y manténgase alerta ante posibles infracciones de nuestra PI por parte de terceros.

Wood poseerá los derechos de toda la PI que se cree durante las horas de trabajo, con los materiales de la empresa o dentro del alcance de nuestras funciones. No se lleve PI de Wood consigo cuando deje la empresa, aun cuando la haya creado.

Para obtener más información, consulta la **Política de Uso Aceptable de IT** y las condiciones que rigen su empleo.

La PI incluye propiedades intangibles como secretos comerciales, derechos de autor, patentes, *know-how*, derechos sobre inventos, marcas registradas (incluidos logotipos y marcas), derechos de bases de datos, derechos de diseño y derechos en nombres de dominio. La PI puede ser tanto registrada como no registrada.

Pregunta

Marco, quien trabaja en el equipo de marketing de Wood, descubre que un proveedor de software externo está utilizando el mismo nombre de marca que un software desarrollado por Wood, que está protegido tanto por derechos de autor como por una marca registrada. ¿Qué debería hacer él?

Respuesta

Debería informar a las áreas de Asuntos jurídicos y de Ética y Cumplimiento normativo, quienes realizarán una investigación para determinar si esto constituye una infracción de nuestra PI y lo asesorarán sobre posibles acciones adicionales para garantizar que nuestra PI siga protegida.



Propiedad física

¿Por qué es importante?

Cada día somos responsables del uso, el cuidado y la protección de los activos físicos que le pertenecen a Wood y a nuestros clientes. Estos bienes incluyen equipos, vehículos, instalaciones, fondos, herramientas de los clientes y documentación.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Utilice los bienes pertenecientes a Wood o a nuestros clientes con cuidado y únicamente con fines comerciales. Asegúrese de protegerlos contra robos, daños o uso indebido.

Seguridad de la información

¿Por qué es importante?

El panorama de amenazas cibernéticas y los reglamentos de protección de datos están evolucionando rápidamente y a menudo están sujetos a cambios repentinos. Debemos mantener segura nuestra información confidencial, la PI todos los demás datos. El no hacerlo puede implicar perder la confianza del cliente y perder contratos, además de multas importantes y pérdidas de otra índole, como de reputación, y caída en precio de las acciones.

Una cultura de seguridad de la información sólida es importante para nuestros clientes; de hecho, ellos la exigen.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Como nuestra primera línea de defensa, es necesario garantizar que cada persona dentro de Wood comprenda la importancia de la seguridad de la información y asuma la responsabilidad personal de que los datos de Wood y de nuestros clientes estén siempre seguros.

Utilice nuestros sistemas, servicios y datos de forma ética y de acuerdo con las políticas de Wood. Si bien se permite el uso ocasional de estos sistemas para uso personal, Wood se reserva el derecho de supervisar su uso, excepto cuando la legislación local lo prohíba. Esto incluye todos los datos y las comunicaciones que se transmitan, se reciban o estén incluidos en las cuentas de correo electrónico o de voz de nuestra empresa, así como los documentos electrónicos que se guardan en las unidades de red, computadoras, portátiles y otros dispositivos móviles de Wood.

Cerciórese de proteger correctamente todos los dispositivos, datos e información de la empresa. En ningún momento podrá utilizar Internet para fines no autorizados, ilegales o no éticos, ni tampoco para descargar material con contenido sexual implícito o explícito. Sea cauteloso cuando se comunique por correo electrónico, y recuerde que los mensajes electrónicos pueden ser alterados, reenviados y almacenados sin nuestro consentimiento. Nunca envíe datos de Wood a una dirección de correo electrónico personal.

Para obtener más información, consulte la **Política de Uso Aceptable de IT y la Declaración de la Política de Seguridad de la Información**.

Redes sociales

¿Por qué es importante?

Las redes sociales son una herramienta poderosa que puede ayudarnos a construir la marca de Wood, mejorar el impacto y alcance de nuestras comunicaciones y mejorar nuestra reputación general. Sin embargo, es fundamental que la utilicemos de manera reflexiva, respetuosa y apropiada.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Utilizamos las redes sociales de forma reflexiva, respetuosa y adecuada cuando:

- Acatamos nuestra **Política de Uso Aceptable de las Redes Sociales y de la TI**
- Recordamos que los mensajes electrónicos son registros permanentes y transferibles, y comprendemos que los mensajes pueden afectar en gran medida nuestra reputación
- Somos sensatos y tomamos en cuenta cómo el contenido afectaría a la empresa antes de publicarlo
- No damos nunca la impresión de estar hablando o actuando en nombre de la empresa a través de las redes sociales, a menos que estemos específicamente autorizados a hacerlo
- Nunca revelamos información confidencial
- Respetamos a los demás al no publicar comentarios o imágenes discriminatorias, abusivos, inapropiadas o avergonzantes

Si tiene preguntas o nota algo inapropiado en las redes sociales por parte de un empleado de Wood o relacionado con Wood, póngase en contacto inmediatamente con las áreas de Recursos Humanos o de Ética y Cumplimiento normativo.

Pregunta

Erik, un empleado de Wood, estaba navegando por las publicaciones en LinkedIn cuando notó un comentario racialmente ofensivo de uno de sus compañeros de trabajo. ¿Qué debería hacer Erik?

Respuesta

Erik debería señalar este asunto a su socio comercial de HR. Cuando los empleados usan las redes sociales deben cumplir con las políticas de la empresa, incluida nuestra Política de acoso.



Comunicaciones externas

¿Por qué es importante?

Como empleado de Wood, es posible que se le pida que responda a preguntas de personas u organizaciones externas, o que reciba consultas de los medios de comunicación, analistas o la comunidad de inversores.

Para garantizar que compartamos información precisa y apropiada, y para preservar nuestra reputación de integridad, todas las comunicaciones externas deben ser realizadas a través de un portavoz autorizado de la empresa.

¿Cómo se aplica esto a mí?

No haga declaraciones públicas ni responda a los medios de comunicación, los analistas o la comunidad de inversores a menos que haya sido designado como portavoz de la empresa autorizado para hablar en nombre de Wood.

Para consultas sobre redes sociales y medios, debe consultar a un miembro del equipo de comunicaciones de Wood y remitir cualquier solicitud a [**press.office@woodplc.com**](mailto:press.office@woodplc.com).

Si recibe consultas de analistas o cualquier persona en la comunidad de inversores financieros, debe consultar a un miembro del equipo de Relaciones con los Inversores y enviar cualquier solicitud a [**investor.relations@woodplc.com**](mailto:investor.relations@woodplc.com).

Para solicitudes de otras partes, incluidas auditorías externas o investigaciones gubernamentales, debe consultar nuestros recursos «Speak Up» de Wood para obtener orientación y apoyo para responder



Comprometerse a ser honestos y justos al hacer negocios

Antisoborno y anticorrupción

¿Por qué es importante?

La participación en actos de soborno o corrupción es un delito penal en casi todos los países y puede tener consecuencias graves, incluso multas importantes, para Wood y/o prisión y/o multas para los individuos. Además, una acusación o condena por soborno y corrupción contra Wood podría traer aparejado que la empresa sea excluida de contratos del sector gubernamental y un grave daño de su reputación, y dañar las relaciones de Wood con sus inversores, clientes y socios comerciales.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Wood adopta un enfoque de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción. Interactuamos y negociamos de manera honesta con gobiernos, nuestros clientes, nuestros socios comerciales, nuestros competidores y el público. No ofrecemos, prometemos, damos ni recibimos sobornos de funcionarios públicos, empresas privadas o individuos. Es ilegal y contrario a la política de Wood utilizar a un tercero para sobornar o recibir sobornos. Informe de inmediato al área de Ética y Cumplimiento normativo cualquier solicitud de soborno (o que pueda ser un soborno) que realice un funcionario público o una empresa privada o un individuo con el fin de obtener dinero o cualquier cosa de valor, incluidas contribuciones con fines benéficos o políticos.

Las leyes anticorrupción son globales y complejas, y las consecuencias de violarlas son graves. Utilice los recursos «Speak Up» de denuncias de Wood para obtener orientación. Para obtener más información, revise la **Política Antisoborno y Anticorrupción**.

Un **soborno** es algo que tiene un valor para la persona que lo recibe, incluido dinero en efectivo, obsequios, hospitalidad, viajes, donaciones benéficas o favores, que podría ser visto como un intento de influir en las acciones o decisiones de esa persona, con el fin de obtener o retener negocios, o conseguir cualquier tipo de ventaja indebida.

El término **funcionarios públicos** abarca a funcionarios y empleados de agencias o departamentos gubernamentales, personas que ocupan cargos legislativos, judiciales o militares, titulares o candidatos a cargos públicos, y funcionarios y empleados que trabajan en entidades de propiedad estatal.

Pregunta

Ishak está trabajando en un gran proyecto con un cliente en otro país, y necesita la aprobación de un inspector gubernamental antes de poder avanzar. Para acelerar el proceso, el cliente sugiere que le ofrezcamos al inspector un obsequio, como un viaje pagado a un complejo hotelero costero cercano. Ishak no está seguro de que sea lo correcto, pero no quiere retrasar el proyecto. ¿Qué debería hacer Ishak?

Respuesta

Ishak debería denunciar esto de inmediato a su jefe de equipo o al área de Ética y Cumplimiento normativo. Esto no está permitido según nuestras políticas. Siempre actuamos de forma ética y ateniéndonos a la ley, y nunca participamos en sobornos ni realizamos ninguna acción que pueda considerarse como tal.





Contribuciones y actividades políticas

¿Por qué es importante?

Aunque somos libres de participar *a título personal* en el proceso político de forma legal, en nuestro propio tiempo, con nuestros propios fondos y equipos, Wood es políticamente neutral, y las contribuciones con fines políticos están prohibidas.

¿Cómo se aplica esto a mí?

No utilice los sistemas informáticos, impresoras, máquinas de fax, instalaciones u otros recursos de Wood para difundir un mensaje político o apoyar una causa política. No realice contribuciones a partidos políticos, líderes o candidatos utilizando fondos de Wood o en nombre de la empresa. Si decide participar personalmente en actividades políticas, asegúrese de que su participación cumpla con las políticas de la empresa y deje en claro que sus opiniones y acciones personales no representan a Wood.

Las **contribuciones políticas** son dinero o cualquier otra cosa de valor, incluido el tiempo, que se proporciona con el fin de promover, apoyar o influir en actividades políticas (incluido el *lobbying* de ese tipo), organizaciones o elecciones en cualquier nivel.

Obsequios y hospitalidad

¿Por qué es importante?

Establecemos relaciones sanas y duraderas que se caracterizan por la confianza y la integridad, y se basan en nuestro trabajo de calidad y nuestra reputación ética.

El intercambio de obsequios o invitaciones empresariales es a menudo una forma de construir o fortalecer las buenas relaciones de trabajo con los clientes o proveedores, pero debemos usar el sentido común y un criterio sensato para asegurarnos de no hacer nada que pueda ser visto como inapropiado o interpretado como un soborno.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Los obsequios y la hospitalidad solo pueden ser ofrecidos o recibidos cuando **no** tienen la intención de crear ningún tipo de obligación por parte del destinatario o podrían ser percibidos como tal. Recuerde que los obsequios y la hospitalidad en relación con funcionarios públicos son áreas de alto riesgo en materia de cumplimiento y a menudo están restringidos o prohibidos por leyes, reglamentos u otras normas. En consecuencia, el intercambio de obsequios y hospitalidad con funcionarios públicos debe ser poco frecuente. Debemos obtener todas las revisiones y aprobaciones necesarias para los obsequios y la hospitalidad registrándolos de manera honesta, completa y precisa en el sistema de divulgación en línea del área de Ética y Cumplimiento normativo.

Para obtener más información, revise la **Política de Obsequios y Hospitalidad**.



Pregunta

Un proveedor que trabaja con la unidad de negocio de Carol acaba de invitarla a un viaje de golf de fin de semana. ¿Qué debería hacer?

Respuesta

Carol debería analizar la invitación con su supervisor directo, considerando la frecuencia de los obsequios o la hospitalidad con ese proveedor, si aceptar la hospitalidad impondría algún sentido de obligación o afectaría la toma de decisiones comerciales, y si la hospitalidad avergonzaría a Wood si se hiciera pública. Después, se debe utilizar el sistema de divulgación en línea del área Ética y Cumplimiento normativo para documentar la hospitalidad ofrecida y la decisión del supervisor directo. Dependiendo del valor de la hospitalidad, la divulgación puede ser revisada por otros revisores adicionales de acuerdo con la Política de Obsequios y Hospitalidad.

Terceros e intermediarios comerciales

¿Por qué es importante?

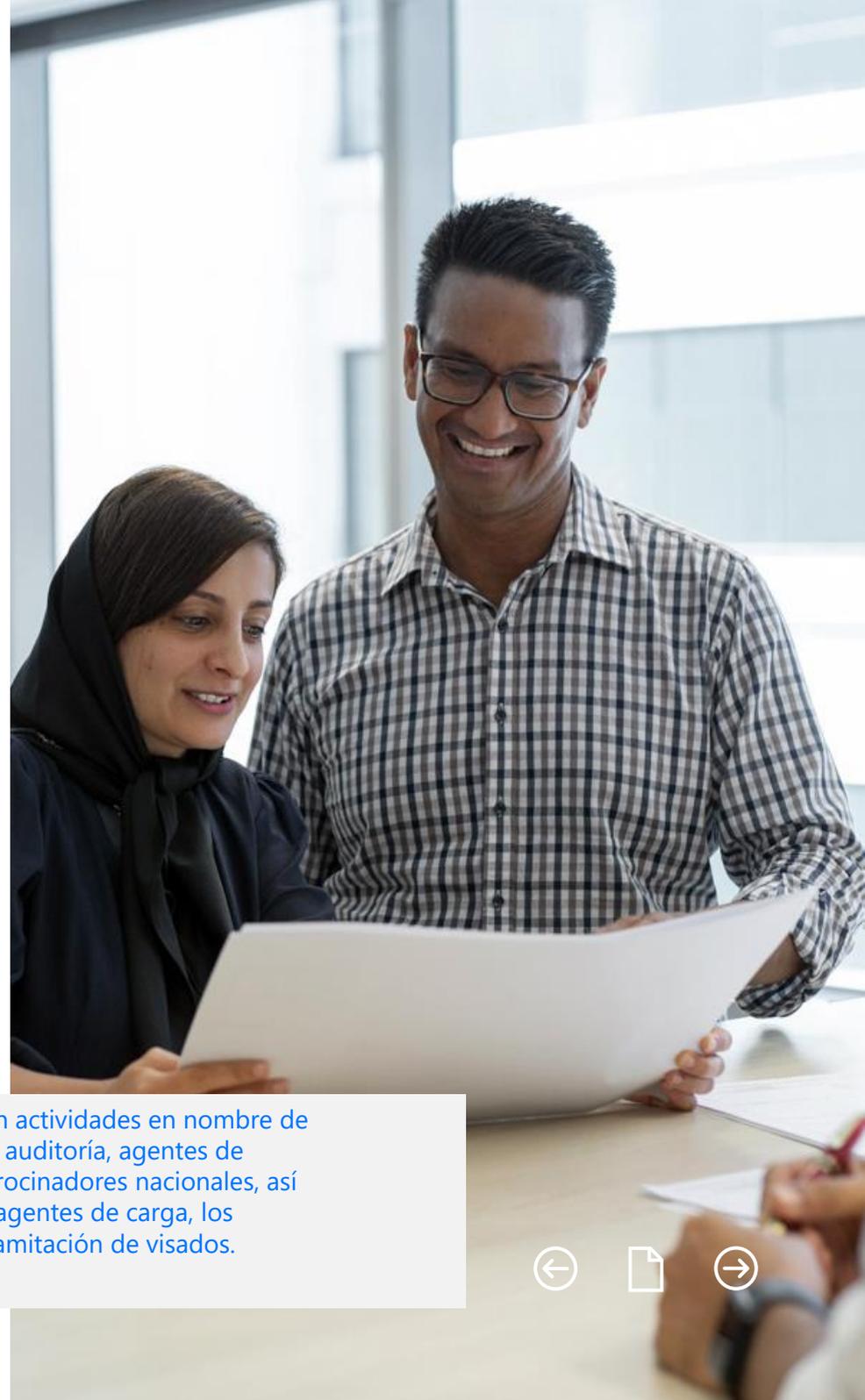
Los terceros y los intermediarios comerciales desempeñan un papel importante para ayudarnos a llevar a cabo nuestra actividad a nivel mundial, entre otras cosas, ayudándonos a organizar negociaciones y servicios, y representando nuestros intereses de forma más eficiente de lo que sería posible de otro modo. Sin embargo, suponen un riesgo importante para nuestra organización. En última instancia, somos responsables de las acciones de cualquier persona que actúe en nuestro nombre. Lo que hacen puede afectar negativamente nuestra reputación y dar lugar a sanciones penales para Wood.

¿Cómo se aplica esto a mí?

A lo largo de cualquier relación comercial, Wood debe supervisar a nuestras contrapartes comerciales para asegurarse de que estamos colaborando de forma ética y segura. Las normas que rigen la colaboración con terceros o intermediarios comerciales son estrictas. Wood colabora de forma ética y segura con terceros e intermediarios comerciales de las siguientes maneras:

- Participa en una competencia justa y abierta.
- Se asegura de que antes de involucrarse con el proveedor y otros terceros, el uso de dicha persona sea necesario; si la persona propuesta es adecuada para el papel; y si la remuneración propuesta es apropiada.
- Se asegura de que los proveedores u otros terceros tengan una buena reputación y sean idóneos.
- Se asegura de que nuestros proveedores u otros terceros sean seleccionados sobre la base de criterios de selección apropiados y la diligencia debida.
- Se asegura de que contratar un proveedor o un tercero no crea un conflicto de intereses real o potencial
- Evalúa y aprueba a los proveedores y otros terceros de acuerdo con nuestro **Código de conducta de la cadena de suministro**
- Evalúa y aprueba los intermediarios comerciales de acuerdo con nuestra **Política sobre intermediarios comerciales**, con la aprobación de la gerencia y del área de Cumplimiento Normativo

Los **intermediarios comerciales** son terceros que realizan actividades en nombre de Wood, como asesores financieros, fiscales, contables y de auditoría, agentes de ventas, revendedores, distribuidores, presentadores y patrocinadores nacionales, así como consultores de procesos, como los transitarios, los agentes de carga, los agentes de viajes, agentes de aduana y los asesores de tramitación de visados.



Conflictos de intereses

¿Por qué es importante?

Un conflicto de intereses puede cuestionar la competencia de gestión de Wood, el compromiso con la ética y la capacidad para actuar en el mejor interés de nuestras partes interesadas, lo que perjudica nuestro negocio y reputación como resultado.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Wood reconoce su derecho a participar en actividades fuera de su trabajo que no estén relacionadas con los negocios de Wood, siempre y cuando dichas actividades no interfieran o entren en conflicto con sus obligaciones para con Wood. Debe evitar situaciones en las que sus intereses personales estén, o puedan parecer estar, compitiendo con los mejores intereses de Wood, o en las que los intereses de Wood estén, o puedan parecer estar, compitiendo con los mejores intereses de un cliente.

Sin embargo, tener un conflicto de intereses no necesariamente es un problema siempre y cuando se divulgue y se gestione de manera adecuada, justa y transparente de acuerdo con la **Política de Conflicto de Intereses**.

Pregunta

Jessie y Taylor son una pareja casada que trabaja en la misma oficina de Wood pero en diferentes departamentos con diferentes supervisores. ¿Es esto un conflicto?

Respuesta

Es poco probable, pero posible. Es poco probable que esto sea un conflicto, ya que ninguna de las partes está involucrada en la toma de decisiones directamente relacionada con la otra parte. Sin embargo, dependiendo del puesto que ocupe en la oficina (por ejemplo, si uno de los individuos formara parte del equipo directivo), esto podría crear un conflicto de intereses percibido.





Fraude

¿Por qué es importante?

Hemos asumido el compromiso de llevar a cabo nuestra actividad con gran integridad, sin realizar ni participar nunca en actividades deshonestas o fraudulentas. Nuestra reputación depende de la integridad de nuestras acciones y de nuestros negocios. Las actividades fraudulentas no solo son poco éticas, sino que también pueden constituir una violación de la ley.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Nunca participe en actividades deshonestas o fraudulentas, tales como el engaño o el robo, mientras desempeñe su trabajo en Wood. Reconocer las señales de alerta forma parte de su trabajo.

Algunos ejemplos de fraude son:

- Dishonestidad y malversación de fondos
- Apropiación indebida de los activos de Wood, de los clientes, proveedores o contratistas, como por ejemplo, dinero en efectivo, suministros, equipos o cualquier otro activo
- Utilización indebida de su puesto en Wood para realizar compras para uso personal
- Manejo, aprobación o informes no autorizados de transacciones comerciales
- Falsificación de documentos comerciales, informes, registros o estados financieros

Si sospecha de actividad fraudulenta, informe inmediatamente su sospecha al área de Auditoría del Grupo, o a cualquiera de los recursos «Speak Up» de denuncias de Wood.

Lucha contra el blanqueo de capitales y la evasión fiscal

¿Por qué es importante?

Hemos asumido el compromiso de ayudar en la lucha mundial contra el blanqueo de capitales y la evasión fiscal. Estas actividades son perjudiciales para las comunidades globales de todo el mundo.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Evalúe con cuidado los posibles clientes, proveedores y otros socios que deseen hacer negocios con Wood. Esté atento a las señales de alerta que puedan indicar actividades de blanqueo de capitales o evasión fiscal, por ejemplo:

- Información de clientes o proveedores que no puede ser verificada. Por ejemplo, si no está seguro de dónde obtiene el cliente sus fondos o la propiedad de un cliente o proveedor no es clara
- Clientes o proveedores que no están debidamente registrados a efectos fiscales
- Clientes o proveedores que solicitan estructuras contractuales inusualmente o innecesariamente complejas
- La intención de una parte a pagar por encima del precio de mercado cuando no hay motivo comercial para hacerlo
- Se solicita que se realicen los pagos a una cuenta bancaria que no está a nombre del cliente o proveedor o desde dicho tipo de cuenta
- Se solicita que se realicen los pagos a un país distinto de donde reside el cliente o proveedor
- Contratistas individuales que solicitan ser contratados a través de una entidad legal en un país distinto al país donde viven o trabajan.
- Se solicita que se realicen los pagos en monedas que no son las que se especifican en la factura
- El pago es aprobado por alguien que no es parte del contrato
- Se realizan los pagos a través de canales distintos de las relaciones comerciales normales
- Se solicita que se pague de más o que los pagos sean en efectivo

Si sospecha que la parte con la que estás tratando está blanqueando dinero, informe de inmediato su sospecha al área de Ética y Cumplimiento normativo o a la Línea de ayuda sobre ética.

Si sospecha de alguna actividad de evasión fiscal, informe de inmediato su sospecha a la división de Impuestos del Grupo o al área de Ética y Cumplimiento normativo.

El **blanqueo de capitales** es el proceso mediante el cual personas o grupos intentan hacer que los fondos generados por actividades delictivas, tales como el fraude, el soborno o el tráfico de drogas, parezcan legítimas.

La **evasión fiscal** es no pagar deliberadamente la cantidad de impuestos que corresponde, por ejemplo, ocultando ingresos. Esto no debe confundirse con la elusión fiscal, que consiste en utilizar medios legales para minimizar una obligación tributaria. Cualquier cuestión o problema relacionado con la elusión o la evasión debe ser remitida al departamento de Impuestos del Grupo con el fin de determinar si existe un riesgo de evasión.



Libros y registros contables precisos

¿Por qué es importante?

Wood está obligada por ley a brindar información completa, oportuna y precisa sobre nuestro negocio a los inversionistas y a las partes interesadas. Debemos mantener un sistema efectivo de controles internos contables diseñado para garantizar la elaboración y llevar libros y registros financieros justos y precisos. Esto ayuda a garantizar que todas nuestras operaciones comerciales sean transparentes y se realicen de acuerdo con la autorización de la gerencia y que los activos del negocio estén protegidos.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Todas las personas que participan en la creación, el procesamiento y el registro de dicha información en los libros y registros de Wood son responsables de su integridad. Nuestros libros y registros deben reflejar de forma completa y precisa nuestras transacciones comerciales de acuerdo con nuestro sistema de controles internos y las normas de contabilidad financiera aplicables. Debe presentar siempre la documentación contractual adecuada de acuerdo con la **Política de contratación**.

Si observa irregularidades contables o violaciones a los controles internos, debe notificar esto de inmediato al área de Auditoría Interna, de Ética y Cumplimiento normativo, de Asuntos jurídicos o a la Línea de ayuda sobre ética.

Registros comerciales y comunicaciones corporativas precisos

¿Por qué es importante?

Nuestras prácticas de gestión de registros, ventas, licitaciones y marketing deben ser precisas, honestas y éticas con el fin de mantener relaciones comerciales sanas y proteger nuestra reputación ante nuestros clientes, el público y el gobierno.

¿Cómo se aplica esto a mí?

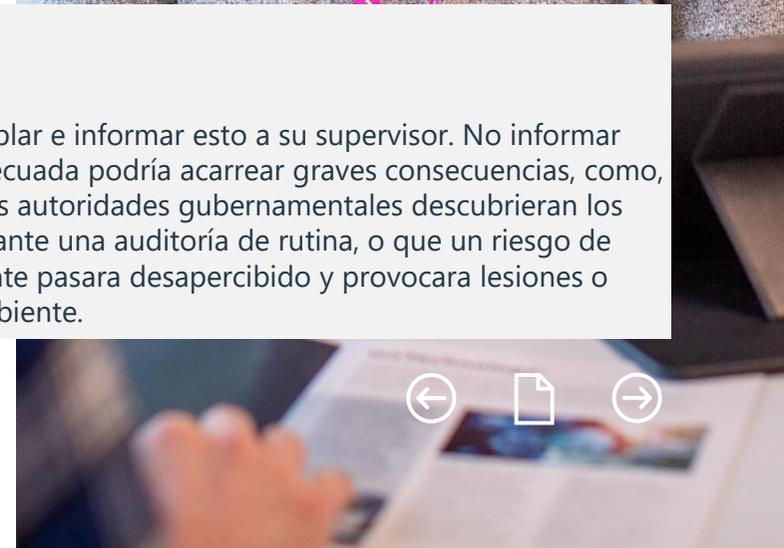
Actúe con integridad. Jamás comprometa la integridad de ningún registro comercial ingresando a sabiendas una declaración falsa o inexacta. Cumpla con todas las leyes y reglamentos aplicables y conserve cualquier registro relevante en caso de que la empresa lo necesite para litigios, auditorías o investigaciones.

Pregunta

Thomas, que trabaja mar adentro, ha visto a su colega, John, completar y registrar informes de inspección para un trabajo que nunca se ha realizado. ¿Qué debería hacer Thomas?

Respuesta

Thomas debería hablar e informar esto a su supervisor. No informar esto de manera adecuada podría acarrear graves consecuencias, como, por ejemplo, que las autoridades gubernamentales descubrieran los informes falsos durante una auditoría de rutina, o que un riesgo de seguridad subyacente pasara desapercibido y provocara lesiones o dañara el medioambiente.



Depende de usted asegurarse de que todos los datos que envíe a los registros de Wood, incluida la documentación sobre el personal, los horarios y los gastos, y los informes de inspecciones de Wood o del cliente, sean honestos y completos. Debe ser veraz al declarar la calidad y los detalles de los productos, servicios y capacidades de Wood.

Pregunta

Janie, una estimadora de proyectos, ha estado trabajando recientemente calculando los costos de un proyecto. Mientras analizaba los costos, observó algunos errores que el cliente cometió en los documentos de solicitud de propuestas que inflaron los costos para el cliente de forma innecesaria. Duda de que el cliente se dé cuenta de este problema y, dado que supondrá más ingresos para Wood, no está segura de si debe avisar o no esto.

Respuesta

Janie debe informarle al cliente lo que descubrió. Velamos por los intereses de nuestros clientes y siempre les brindamos información veraz y precisa.



Información privilegiada y tráfico de información privilegiada

¿Por qué es importante?

Puede que, al ser empleado de Wood, tenga acceso a información privilegiada sobre el negocio, las transacciones, el rendimiento financiero u otra información confidencial sobre Wood u otras empresas que no está disponible públicamente. Es fundamental que comprenda la importancia de proteger la información privilegiada y cumpla con los reglamentos que rigen el tráfico de información privilegiada según el Reglamento sobre Abuso de Mercado (MAR) del Reino Unido.

El tráfico de información privilegiada ocurre cuando un individuo que tiene acceso a información privilegiada sobre una empresa, su rendimiento financiero u otra información confidencial, utiliza esa información para comprar o vender valores (acciones, bonos o derivados) en su propio nombre o en nombre de otros. También puede ocurrir tráfico de información privilegiada cuando un individuo divulga información privilegiada a otros que después utilizan esa información para negociar valores.

Las consecuencias del tráfico de información privilegiada pueden ser graves, incluyendo sanciones financieras, prisión y daño a la reputación tanto para usted como para Wood.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Mientras trabaja en Wood, puede que tenga acceso a información que se considera información privilegiada. No debe utilizar información privilegiada para negociar valores, ya sea en por su cuenta o en nombre de otros.

También se le prohíbe divulgar información privilegiada a cualquier persona, incluidos familiares o amigos, que pudieran utilizar la información para negociar valores.

La información privilegiada puede referirse a una variedad de temas, entre otros:

- Estados financieros no publicados
- Relaciones comerciales y contratos nuevos
- Rescisión de los contratos existentes
- Conflictos comerciales
- Proyecciones de ganancias o pérdidas futuras
- Noticias sobre una fusión, venta o desinversión pendiente o propuesta
- Cambios importantes en la dirección de la empresa

Pregunta

Diego ha estado trabajando muchas horas en una oferta para un posible proyecto que cambiará la industria. Está tan emocionado por compartir la noticia de la propuesta y su arduo trabajo que se lo cuenta a su amiga Leticia. ¿Diego hizo algo mal?

Respuesta

Sí. Contarle a un amigo información sustancial y no pública es una violación de nuestro Código y puede violar las leyes sobre el uso de información privilegiada. Leticia podría comprar acciones de Wood y tener una ventaja injusta en el mercado porque tiene información que otros inversores no tienen.

Si sabe o cree que se ha habido tráfico de información privilegiada, debe informar inmediatamente lo que sabe a las áreas de Ética y Cumplimiento normativo de Asuntos jurídicos.

La información privilegiada se define como información de naturaleza precisa y no disponible públicamente, relacionada con uno o más instrumentos financieros (es decir, acciones) o un emisor de instrumentos financieros, que, de hacerse pública, probablemente tendría un efecto considerable en el precio de esos instrumentos financieros.

Si no está seguro de si un dato es información privilegiada, póngase en contacto con el Secretario de la Empresa: company.secretary1@woodplc.com.



Leyes sobre competencia

¿Por qué es importante?

Debemos obedecer distintas leyes sobre competencia en los países en los que operamos. Estas leyes están diseñadas para proteger la libertad empresarial y la competencia leal. Afianzamos la confianza de nuestros clientes y de la comunidad empresarial mundial ya que entendemos y cumplimos todas las leyes sobre competencia aplicables.

¿Cómo se aplica esto a mí?

- Asegúrese de que se relaciona con nuestros proveedores y clientes de forma legal, de manera que refleje nuestros valores y cumpla con las leyes sobre competencia.
- No participe en ningún tipo de acuerdo o entendimiento con competidores para fijar precios, manipular ofertas o licitaciones.
- No acuerde boicotear a ningún cliente o proveedor, excepto en conexión con sanciones gubernamentales impuestas internacionalmente.
- Comprenda quién es un competidor real o potencial y las restricciones sobre el intercambio de información sensible en términos de competencia.
- Si surgen temas competitivamente sensibles en reuniones de la industria u otros eventos, retírese y no participe de ellos.

Las leyes sobre competencia generalmente prohíben la fijación de precios, la división de territorios y el acuerdo de condiciones contractuales con los competidores que tengan un impacto negativo en el mercado. Si un competidor intenta discutir cualquiera de estos temas usted, objeto de inmediato, interrumpa la conversación y comuníquese al área de Ética y Cumplimiento normativo o a un jefe de equipo.

Las leyes sobre competencia pueden ser complejas y se aplican a todas las personas en todos los niveles de nuestro negocio.

Para obtener orientación adicional, consulte nuestra **Política de Cumplimiento de la Ley de Competencia.**

Pregunta

Louis está entusiasmado por asistir a la Conferencia de SPE Offshore Europe. Al llegar, Louis ve a Mateo, un excolega de Wood que ahora trabaja para la competencia. Louis lo invita a cenar con la esperanza de ponerse al día sobre su vida y sus nuevos proyectos. ¿Qué debería tener en cuenta Louis?

Respuesta

Si bien Louis puede ponerse al día sobre asuntos personales con Mateo, no debe hablar en absoluto de los clientes, las estrategias, los contratos o proyectos en desarrollo de Wood. Del mismo modo, Louis no debe hacerle a Mateo ninguna pregunta sobre su empleador para obtener información sobre la competencia.



Reglamentación comercial

¿Por qué es importante?

Debemos ser conscientes de que existen leyes y reglamentos que imponen restricciones sobre dónde y con quién Wood puede realizar negocios, así como regulan los tipos de bienes, software y tecnología que Wood puede exportar o proporcionar acceso en el curso de realizar dichos negocios. No cumplir con estas complejas leyes puede acarrear graves consecuencias para Wood.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Si su trabajo implica exportar bienes, software, tecnología o información técnica a través de las fronteras nacionales dentro de Wood o a terceros, debe conocer las leyes y reglamentos pertinentes. Si la exportación implica artículos "controlados" o de "doble uso", debe ser aprobada previamente de acuerdo con el **Procedimiento de Aprobación e Informe de Sanciones, Control de Exportaciones y Antiboicot**.

Debe estar al tanto de que Wood lleva una lista de países sujetos a diversas sanciones ("Países en Lista de Alerta") y que cualquier negocio en un País que se encuentre en dicha lista, o con entidades o individuos relacionados con él, debe ser aprobado previamente de acuerdo con el **Procedimiento de Aprobación e Informe de Sanciones, Control de Exportaciones y Antiboicot**.

Para obtener más información, incluidas las restricciones de EE. UU. sobre transacciones asimiladas a exportaciones (divulgación o transferencia de tecnología o código fuente de EE. UU. a personas no estadounidenses en los EE. UU.), reexportaciones (exportaciones de artículos de EE. UU. de un país no estadounidense a otro país no estadounidense) y transacciones asimiladas reexportaciones (divulgación o transferencia de tecnología o código fuente de EE. UU. en un país no estadounidense a un nacional de un tercer país), consulte la **Política de Sanciones, Control de Exportaciones y Antiboicot** o solicite asesoramiento de E&C



Pregunta

El gerente de Yanisa le ha pedido que envíe documentos técnicos para un nuevo proyecto a una oficina de Wood en otro país que realizará el trabajo conjuntamente. Yanisa sabe que ciertos productos y datos deben tener licencia o ser aprobados antes de ser exportados, pero no está segura de que sea el caso de este proyecto. ¿Qué debería hacer?

Respuesta

Yanisa no debe hacer especulaciones. Debería ponerse en contacto con el área de Ética y Cumplimiento normativo para que la asesoren, y asegurarse de que se sigan todos los procedimientos de exportación.



Contratación pública

¿Por qué es importante?

Cuando los gobiernos nacionales, estatales o locales o las entidades gubernamentales son nuestros clientes o cuando los fondos gubernamentales están involucrados en un proyecto, debemos cumplir con reglas más restrictivas y podemos estar sujetos a requisitos específicos que no se contemplan en proyectos comerciales.

¿Cómo se aplica esto a mí?

Es su responsabilidad asegurarse de conocer las políticas y procedimientos de Wood. También es responsable de:

- Conocer y cumplir todos los requisitos del contrato.
- Garantizar que todos los informes, certificaciones y declaraciones que se presentan al gobierno sean fidedignos, precisos y completos y que estén actualizados.
- Comprender las normas de imputación de tiempos y costos de un proyecto porque hay sanciones estrictas por no cumplir.
- Registrar con precisión todo el tiempo y los costos para proyectos de índole benéfica para garantizar facturaciones adecuadas a los clientes.
- Conservar los registros u otra documentación de acuerdo con los requisitos del contrato
- y hasta que finalice el período de retención requerido.
- Utilizar los bienes del gobierno solo para fines específicos.

También es importante proteger y no divulgar a nadie fuera de nuestra organización cierta información que llegue a su conocimiento, independientemente del medio, relacionada con proyectos gubernamentales a menos que esté autorizado por el funcionario gubernamental responsable o la información sea de otra manera de dominio público antes de la fecha de divulgación. Las agencias gubernamentales tienen reglas que están en constante evolución para proteger la información no clasificada controlada, implementar controles de difusión y denunciar oportunamente cualquier incidente cibernético. Para obtener más información, consulte el **Suplemento Gubernamental al Código de Conducta** o póngase en contacto con el área de Asuntos jurídicos, de Ética y Cumplimiento normativo si tiene alguna consulta.



wood.