



CÓDIGO ÉTICO

Aprobado por la Junta Directiva de Saipem SpA
el 27 de junio de 2023

CONTENIDO

CÓDIGO ÉTICO DE SAIPEM	3
1. Principios generales: sostenibilidad y responsabilidad corporativa	4
2. Reglas de conducta y relaciones con Partes Interesadas	5
2.1. Ética, transparencia, corrección, profesionalidad	5
2.2. Relaciones con los accionistas y con el Mercado	7
2.2.1. Valor para los accionistas, eficiencia, transparencia	7
2.2.2. Código de Gobierno Corporativo	7
2.2.3. Información societaria	7
2.2.4. Información relevante o privilegiada	8
2.2.5. Medios de información	8
2.3. Relaciones con instituciones, asociaciones, comunidades locales	8
2.3.1. Autoridades e Instituciones Públicas	8
2.3.2. Organizaciones políticas y sindicales	9
2.3.3. Desarrollo de las Comunidades locales	9
2.3.4. Promoción de actividades sin ánimo de lucro	10
2.4. Relaciones con clientes y proveedores	10
2.4.1. Clientes	10
2.4.2. Proveedores y colaboradores externos	10
2.5. Gerencia, empleados y colaboradores de Saipem	12
2.5.1. Desarrollo y protección de los Recursos Humanos	12
2.5.2. Gestión del conocimiento	12
2.5.3. Seguridad corporativa	13
2.5.4. Acoso o asedio (“mobbing”) en el lugar de trabajo	13
2.5.5. Abuso de sustancias alcohólicas o estupefacientes y prohibición de fumar 14	
3. Herramientas de implementación del Código Ético	15
3.1. Sistema de control interno	15
3.1.1. Conflictos de intereses	15
3.1.2. Transparencia de los registros contables	17
3.2. Protección de la salud, de la seguridad laboral, del medio ambiente y de la seguridad pública	17
3.3. Investigación, innovación y protección del patrimonio intelectual	18
3.4. Confidencialidad	18
3.4.1. Protección del secreto empresarial	18
3.4.2. Protección de los datos personales	19
3.4.3. Participación en asociaciones, iniciativas, eventos o encuentros externos	19
4. Ámbitos de aplicación y estructuras de referencia del Código Ético	20
4.1. Obligación de conocimiento del Código y de denuncia de posibles violaciones	20
4.2. Estructuras de referencia y de supervisión	21
4.2.1. Garante del Código Ético	22
4.2.2. Equipo de promoción del Código	23
4.3. Revisión del Código	23
4.4. Valor contractual del Código	23

CÓDIGO ÉTICO DE SAIPEM

PRÓLOGO

Saipem¹ es un grupo industrial de vocación internacional que, debido a su tamaño y la importancia de sus actividades, juega un papel significativo en el mercado así como en el desarrollo económico y bienestar de las personas que trabajan o colaboran con Saipem y en el desarrollo de las comunidades donde está presente.

La complejidad de las situaciones en las que Saipem opera, los retos del desarrollo sostenible y la necesidad de tomar en consideración los intereses de toda las personas que tienen un interés legítimo en el negocio corporativo ("*Partes Interesadas*"), refuerzan la importancia de definir claramente los valores que Saipem acepta, reconoce y comparte, así como las responsabilidades que asume, contribuyendo a un mejor futuro para todos.

Por esta razón, se ha procedido a la redacción de este Código Ético de Saipem ("**Código**" o "**Código Ético**"). El cumplimiento del Código por parte de los directores, los auditores estatutarios, la *gerencia* y los empleados de Saipem, así como por todos aquellos que operan en Italia y en el exterior para lograr los objetivos de Saipem (las "**Personas de Saipem**"), cada uno dentro de sus propias funciones y responsabilidades, es de importancia primordial - de conformidad con las disposiciones legales y contractuales que rigen la relación con Saipem - para la eficiencia, fiabilidad y reputación de Saipem, que son todos factores cruciales para su éxito y para mejorar la situación social en la que Saipem opera.

Saipem se compromete a promover el conocimiento del Código entre las Personas de Saipem y las demás *Partes Interesadas*, y a aceptar su aporte constructivo a los principios y contenidos del Código. Saipem se compromete a tomar en consideración cualesquier sugerencia o comentarios de las *Partes Interesadas*, con el objeto de confirmar o integrar el Código.

Saipem verifica cuidadosamente el cumplimiento del Código proporcionando adecuados instrumentos y procedimientos definidos en los documentos normativos² de información, de prevención y de control, así como garantizando la transparencia de todas las operaciones y conductas tomando medidas correctivas cuando fueran necesarias. El Organismo de Vigilancia u otro órgano análogo de cada una de las sociedades de Saipem cumple las funciones de garante del Código Ético ("**Garante**").

¹ "Saipem" se refiere a Saipem SpA y a las sociedades controladas por esta, directa e indirectamente, en Italia y en el extranjero.

² "Documentos normativos" es el conjunto de documentos que regulan las orientaciones, los procesos y los temas/aspectos de interés específico de la empresa, con el objeto de garantizar uniformidad de comportamientos y de perseguir objetivos de *compliance*, describiendo las tareas y/o responsabilidades de las estructuras de la empresa implicadas en los procesos regulados, las modalidades de gestión y de control así como los flujos de comunicación.

Saipem garantiza que cada persona u órgano con los que mantiene relaciones conoce los contenidos del Código.

1. Principios generales: sostenibilidad y responsabilidad corporativa

La observancia de la ley, de los reglamentos, de las disposiciones estatutarias, de los códigos de Gobierno Corporativo, de la integridad ética y de la corrección, es un compromiso constante y un deber de todas las Personas de Saipem, que caracterizan la conducta de toda su organización.

El negocio y las actividades corporativas de Saipem deben llevarse a cabo de una manera *transparente, honesta y justa, de buena fe*, y cumpliendo plenamente con las reglas sobre la protección de la competencia.

Saipem se compromete a mantener un sistema de *gobierno*, en línea con los estándares de las *mejores prácticas* internacionales, para así gestionar la complejidad de las situaciones en las que opera y hacer frente al reto de alcanzar un desarrollo sostenible.

Se adoptan métodos sistemáticos para involucrar a las *Partes Interesadas*, auspiciando el diálogo sobre *sostenibilidad y responsabilidad corporativa*.

Al realizar tanto sus actividades como compañía internacional como aquellas que lleva a cabo en participación con sus *socios*, Saipem vela por la protección y promoción de los *derechos humanos* -prerrogativas inalienables y fundamentales de los seres humanos y base para el establecimiento de sociedades fundadas en principios de igualdad, de solidaridad, de rechazo de la guerra, y de protección de los derechos civiles y políticos, sociales, económicos y culturales y de los llamados derechos de tercera generación (derecho a la autodeterminación, derecho a la paz, derecho al desarrollo y a la protección del medio ambiente).

Saipem reputa que las propias conductas no deban en algún modo favorecer o tolerar violaciones a los Derechos Humanos, o a otras actividades ilegales, como el lavado de dinero o cualquier forma de financiamiento al terrorismo y se empeña a garantizar, por medio del propio comportamiento, el pleno respeto y eficacia de las restricciones y de los límites impuestos por la normativa nacional e internacional en materia.

Rechazamos cualquier forma de discriminación, corrupción, trabajo forzado o infantil. Otorgamos especial atención al reconocimiento y salvaguarda de la *dignidad*, de la *libertad* y de la *igualdad* de los seres humanos, a la protección del *trabajo* así como a la *libertad de asociación sindical*, a la *salud*, a la *seguridad*, al medio ambiente y a la biodiversidad, poniendo especial énfasis en los valores y principios relativos a transparencia, eficiencia energética y desarrollo sostenible, de acuerdo con las Instituciones y Convenciones Internacionales.

En relación con estos aspectos, Saipem opera en el respeto escrupuloso de lo dispuesto, en ámbito internacional, por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por los siguientes convenios:

- el Convenio sobre protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas (Bruselas, 26 de julio de 1995) y su correspondiente primer Protocolo (Dublín, 27 de septiembre de 1996);
- el Convenio relativo a la lucha contra los actos de corrupción en los que estén implicados funcionarios comunitarios o nacionales (Bruselas, 26 de mayo de 1997);
- el Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, adoptado por la OCDE (París, 17 de diciembre de 1997);
- la Declaración de la OIT – *Organización Internacional del Trabajo* – relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (18 de junio de 1998).
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales

Saipem se inspira asimismo en las legislaciones nacionales más avanzadas en materia de lucha contra la criminalidad corporativa y, en particular, de sistemas y mecanismos de prevención y de control contemplados y/o citados en sus respectivas disposiciones normativas.

Todas las Personas de Saipem, sin distinción ni excepción alguna, respetan los principios y contenidos del Código en sus actos y conductas mientras cumplen sus funciones y según sus responsabilidades, debido a que el cumplimiento del Código es fundamental para la calidad en su desempeño laboral y profesional. Las relaciones entre las Personas de Saipem, a todos los niveles, deben caracterizarse por la *honestidad, la corrección, la cooperación, la lealtad y el respeto mutuo*.

La creencia de que uno está actuando a favor o para beneficio de Saipem no podrá justificar bajo ningún concepto - ni siquiera en parte - conductas que estén en conflicto con los principios y contenidos del Código.

2. Reglas de conducta y relaciones con Partes Interesadas

2.1. Ética, transparencia, corrección, profesionalidad

En todas sus relaciones profesionales, Saipem se inspira y cumple con los principios de lealtad, de corrección, de transparencia, de eficiencia y de apertura al mercado, independientemente del nivel de importancia del asunto.

Cualquier acción, operación y negociación realizada, y en general, la conducta de las Personas de Saipem en el desempeño de sus deberes está inspirada por los

principios más elevados de corrección, de plenitud y de transparencia de la información y de la legitimidad, tanto en la forma como en el fondo, así como en la claridad y veracidad de todos los documentos contables, en cumplimiento de la legalidad vigente y de los documentos normativos.

Todas las actividades de Saipem deben llevarse a cabo con el mayor cuidado y rigor profesional, con el deber de proporcionar tanto la destreza como la pericia adecuada a las tareas asignadas, y para actuar de una manera capaz de proteger la imagen y la reputación de Saipem. Los objetivos sociales, así como la propuesta e implementación de proyectos, de inversiones y de acciones, deben enfocarse a mejorar a largo plazo el valor patrimonial, tecnológico, económico y de gestión de la empresa, así como a la creación de valor y al bienestar de todos los Accionistas, y en crear valor y bienestar para todas las *Partes Interesadas*.

Prácticas de corrupción, favores ilegítimos, pactos ilícitos con daño a terceros, solicitudes de beneficios personales o relativos a su carrera para sí mismo y/o para otros, bien sea directamente o a través de terceros, están prohibidos sin ninguna excepción.

Queda prohibido pagar u ofrecer, directa o indirectamente, dinero y beneficios materiales y otras ventajas de cualquier tipo a terceros, ya sean representantes de gobiernos, funcionarios o servidores públicos o empleados privados, a fin de influenciar o remunerar las acciones propias de su cargo.

Los gestos de cortesía comercial, tales como pequeños regalos o formas de hospitalidad, sólo se permiten cuando su valor sea pequeño, no comprometan la integridad y la reputación de ambas partes, y no puedan ser interpretados por un observador imparcial como un intento de obtener ventajas indebidas. En cualquier caso, estos gastos siempre deben ser autorizados por los responsables designados según los documentos normativos, y deben ir acompañados por la documentación apropiada.

Queda prohibido aceptar dinero, ya sea de personas o de compañías que tengan o intenten tener relaciones de negocios con Saipem. Cualquier persona que reciba propuestas de regalos o tratamiento especial o de hospitalidad que no puedan ser considerados como una cortesía comercial de pequeño valor, o solicitudes al respecto de parte de terceros, deberá rechazarlas e informar inmediatamente a su superior jerárquico, o al órgano al que pertenezcan, así como al Garante.

Saipem deberá informar debidamente a todos los terceros acerca de los compromisos y obligaciones previstas en el Código, exigir de éstos que respeten los principios del Código relativos a sus actividades y tomar las debidas medidas internas y, si el asunto está dentro de su propia competencia, las medidas externas en caso de incumplimiento del Código por parte de un tercero.

2.2. Relaciones con los accionistas y con el Mercado

2.2.1. Valor para los accionistas, eficiencia, transparencia

La estructura interna de Saipem y las relaciones con los sujetos directa e indirectamente implicados en su actividad están organizadas de acuerdo a reglas capaces de garantizar la fiabilidad de la *gerencia* y un equilibrio justo entre sus facultades y los intereses de los accionistas y de las demás *Partes Interesadas* en general, así como la transparencia y el conocimiento por parte del mercado de las decisiones gerenciales y los hechos generales corporativos que puedan influenciar de manera relevante en el valor de mercado de los instrumentos financieros emitidos.

Dentro del marco de las iniciativas enfocadas a maximizar el valor para los accionistas y garantizar la transparencia del trabajo de la *gerencia*, Saipem define, implementa y progresivamente ajusta una serie coordinada y homogénea de normas de conducta relativas tanto a su estructura organizativa interna como con sus relaciones con accionistas y terceros, en cumplimiento de los más altos estándares de *gobierno corporativo* en el contexto nacional e internacional, con base en la convicción de que la capacidad de la compañía para imponer reglas de funcionamiento eficientes y efectivas a sí misma constituye una herramienta fundamental para fortalecer su reputación en términos de fiabilidad y transparencia, así como de confianza de las *Partes Interesadas*.

Saipem considera necesario que los accionistas puedan participar en las decisiones que están dentro de los límites de su competencia y hacer elecciones informadas. Por lo tanto, Saipem se compromete a garantizar la máxima transparencia y oportunidad en la información comunicada a los accionistas y al mercado - también a través de su página de Internet -en cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a compañías cotizadas.

Además, Saipem se compromete a darle la debida consideración a los legítimos comentarios de los accionistas en las Juntas de Accionistas.

2.2.2. Código de Gobierno Corporativo

Las principales reglas de *governancia corporativa* de Saipem a las que se hace referencia en este documento, en la medida en que corresponda, están contenidas en el Código Gobierno Corporativo de las sociedades promovido por Bolsa Italiana y al cual Saipem SpA se adhiere.

2.2.3. Información societaria

Saipem garantiza la administración correcta de la información de la compañía, mediante procedimientos adecuados para la gerencia interna y la comunicación externa.

2.2.4. Información relevante o privilegiada

Se le exige a todas las Personas de Saipem que, mientras realicen las tareas que les han sido confiadas, manejen debidamente la información relevante o privilegiada, así como que conozcan y se ajusten a los documentos normativos sobre *abuso de mercado*. Los negocios basados en información interna que no es del conocimiento público ("*Insider Trading*") y cualquier conducta que pueda promover los negocios basados en dicha información interna quedan expresamente prohibidos. En todo caso, la compra o venta de acciones de Saipem o de compañías externas a Saipem estará siempre basada en una corrección absoluta y transparente.

2.2.5. Medios de información

Saipem se compromete a facilitar una información veraz, oportuna, transparente y correcta.

Las relaciones con los medios son manejadas exclusivamente por los departamentos y gerentes específicamente designados para hacerlo; la información a ser suministrada a los representantes de los medios, así como el compromiso de proporcionar dicha información, deben ser acordados de antemano por las Personas de Saipem con la estructura Saipem competente.

2.3. Relaciones con instituciones, asociaciones, comunidades locales

Saipem alienta el diálogo con las Instituciones y con las asociaciones organizadas de la sociedad civil en todos los países donde opera.

2.3.1. Autoridades e Instituciones Públicas

Saipem, a través de sus Personas, colabora activa y plenamente con las Autoridades.

Las Personas de Saipem, así como los colaboradores externos cuyas acciones pueden referirse de algún modo a Saipem, deben tener conductas hacia la Administración Pública que se caractericen por la corrección, la transparencia y la claridad. Estas relaciones deben ser tratadas de manera exclusiva por los departamentos y las personas específicamente designados para hacerlo, de conformidad con los planes aprobados y los documentos normativos.

Los departamentos de las empresas subsidiarias relacionadas estarán coordinadas con la correspondiente estructura de Saipem con el fin de valorar preventivamente la calidad de las intervenciones que van a ser realizadas y para la división de las acciones, así como para su aplicación y su control.

È queda prohibido hacer, inducir o alentar declaraciones falsas a las Autoridades.

2.3.2. Organizaciones políticas y sindicales

Saipem no hace ninguna aportación directa o indirecta en ninguna forma a partidos, movimientos, comités y organizaciones políticas, ni a sus representantes o candidatos. Se permiten aportaciones directas o indirectas en favor de organizaciones sindicales y sus representantes, dentro de los límites y en la medida en que lo prevean las disposiciones legislativas de obligado cumplimiento o los convenios colectivos aplicables³.

2.3.3. Desarrollo de las Comunidades locales

Saipem está comprometida a contribuir de manera activa para promover la calidad de vida, el desarrollo socio-económico de las comunidades donde opera y el desarrollo de sus recursos humanos y capacidades, mientras realiza sus actividades de negocios de acuerdo a normas que sean compatibles con prácticas comerciales justas.

Las actividades de Saipem se llevan a cabo con la conciencia de la responsabilidad social que Saipem tiene hacia todas sus *Partes Interesadas* y, en particular, las comunidades locales en las que opera, con la convicción de que la capacidad de diálogo e interacción con la sociedad civil constituye un activo importante para la compañía. Saipem respeta los derechos culturales, económicos y sociales de las comunidades locales en las que opera y se compromete a contribuir, en la medida de lo posible, al ejercicio de tales derechos, con referencia particular al derecho a una adecuada alimentación, así como a agua potable, al mayor nivel posible de salud física y mental, a una vivienda digna y a la educación, absteniéndose de realizar acciones que puedan obstaculizar o impedir el ejercicio de tales derechos.

Saipem promueve la transparencia de la información dirigida a las comunidades locales, con especial referencia a los temas les sean de mayor interés. Las formas de consultoría continua e informada son promovidas a través de las estructuras correspondientes de Saipem, a fin de tomar en debida consideración las expectativas legítimas de las comunidades locales para conducir y realizar las actividades corporativas y a fin de promover una redistribución apropiada de las ganancias derivadas de tales actividades.

Saipem, por lo tanto, se compromete a promover el conocimiento de sus valores y principios corporativos, tanto interna como externamente, también a través de la emisión de adecuados documentos normativos, y a proteger los derechos de las comunidades locales, prestando una atención particular a su cultura, a sus instituciones, a sus relaciones y a sus estilos de vida.

³ En su caso, las aportaciones en favor de sindicatos marítimos de tipo supranacional deberán ser aprobadas expresamente por el *Chief People, HSEQ and Sustainability Officer* (Responsable de Personal, Responsable de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad y Responsable de sostenibilidad)

Dentro del marco de sus respectivas responsabilidades, las Personas de Saipem deben participar en la definición de iniciativas individuales de conformidad con las políticas y programas de intervención de Saipem, para implementarlas de acuerdo a criterios de transparencia absoluta y apoyarlas como parte integrante de los objetivos de Saipem.

2.3.4. Promoción de actividades sin ánimo de lucro

La actividad filantrópica de Saipem está acorde con su visión y atención al desarrollo sostenible.

Por lo tanto, Saipem se compromete a favorecer, a respaldar y a promover entre las Personas de Saipem, sus actividades sin ánimo de lucro que demuestren el compromiso de la compañía en ayudar a satisfacer las necesidades de las comunidades donde opera.

2.4. Relaciones con clientes y proveedores

2.4.1. Clientes

Saipem busca su éxito ofreciendo bienes y servicios de calidad bajo condiciones competitivas, a la vez que respeta las reglas que protegen una competencia leal.

Saipem se compromete a respetar el derecho de los clientes a no recibir productos que sean dañinos para su salud e integridad física, y a disponer de información completa acerca de los bienes ofertados.

Saipem reconoce que la estima de aquellos que solicitan los bienes o servicios es de importancia primordial para su éxito en el negocio. Las políticas de negocios están enfocadas a garantizar la calidad de los bienes y servicios, seguridad y cumplimiento con el principio de precaución. Por lo tanto, las Personas de Saipem deben:

- cumplir los documentos normativos para la gestión de las relaciones con los clientes;
- suministrar, con eficiencia y cortesía, dentro de los límites establecidos por las condiciones contractuales, bienes y servicios de alta calidad que satisfagan las expectativas y necesidades razonables de los clientes;
- suministrar información precisa y completa acerca de bienes y servicios, y ser veraz en las publicidades u otro tipo de comunicaciones, a fin de que los clientes puedan tomar decisiones informadas.

2.4.2. Proveedores y colaboradores externos

Saipem se compromete a buscar proveedores y colaboradores externos que tengan un profesionalismo adecuado y estén comprometidos a compartir los principios y contenido del Código, y promueve el establecimiento de relaciones de

larga duración para mejorar progresivamente en sus *desempeños* , a la vez que se protegen y promueven los principios y contenidos del Código.

En las relaciones contractuales, de aprovisionamiento y, en general, de suministro de bienes y/o servicios y de colaboraciones externas (incluyendo consultores, agentes, etc.), las Personas de Saipem deben:

- cumplir los documentos normativos relativos a la selección y relaciones con proveedores y colaboradores externos así como abstenerse de excluir a cualquiera que cumpla los requisitos para obtener pedidos de Saipem; adoptar métodos de selección apropiados y objetivos, basados en criterios establecidos y transparentes;
- obtener la cooperación de proveedores y colaboradores externos para garantizar la continua satisfacción de los clientes, en una medida adecuada respecto a sus legítimas expectativas, en términos de calidad, costes y tiempos de entrega;
- usar, lo más posible, de conformidad con las leyes vigentes y los criterios para la legalidad de las operaciones con partes correlacionadas, bienes y servicios suministrados por compañías dependientes de Saipem bajo condiciones competitivas y a condiciones de mercado;
- incluir en los contratos la obligación de haber tenido conocimiento del Código y la obligación de cumplir con los principios allí contenidos;
- cumplir y exigir el cumplimiento de las condiciones contractualmente previstas;
- mantener un diálogo sincero y abierto con proveedores y colaboradores externos, en línea con las buenas prácticas comerciales; informar prontamente al superior jerárquico y al Garante acerca de cualquier posible violación al Código;
- informar a las funciones competentes de Saipem acerca de cualquier problema grave que puedan surgir con un determinado proveedor o colaborador externo, a fin de evaluar las posibles consecuencias para Saipem.

La contraprestación a ser pagada será exclusivamente proporcional a los servicios a ser prestados y descritos en el contrato y no se permitirán hacer pagos a una parte distinta de la contraparte contractual ni en un tercer país distinto a aquel de la parte o de la ejecución del contrato⁴.

Además, Saipem prevé un sistema detallado de evaluación de proveedores, que prevé la adopción de medidas (seguimiento, autorización, suspensión, revocación) contra estos últimos en caso de que tenga conocimiento de conductas contrarias a los principios contenidos en el Código Ético ya desde la fase de calificación.

⁴ No se consideran Terceros Países, a efectos de la aplicación de la prohibición, aquellos países donde una empresa/entidad, contraparte de Saipem, haya establecido su tesorería centralizada y/o donde la misma haya establecido, en todo o en parte, sus sedes, oficinas o unidades operativas funcionales y necesarias para la ejecución del contrato. Obviamente, sin perjuicio de todas las demás estructuras de control previstos por los documentos normativos en relación a la selección de las contrapartes y realización de los pagos.

2.5. Gerencia, empleados y colaboradores de Saipem

2.5.1. Desarrollo y protección de los Recursos Humanos

Las personas son componentes básicos para la existencia de la compañía. La dedicación y el profesionalismo de la *gerencia* y de los empleados representan valores y condiciones fundamentales para lograr los objetivos de Saipem.

Saipem está comprometida en desarrollar las habilidades y destrezas de la gerencia y los empleados, para que su energía y creatividad puedan tener una plena expresión para el logro de su potencial en su desempeño laboral, y a proteger las condiciones de trabajo, bien sea procurando la integridad, tanto física como psíquica, del trabajador o respetando su dignidad. No se permite ejercer presión indebida ni incomodidad, a la vez que se auspician las condiciones de trabajo apropiadas que promuevan el desarrollo de la personalidad y el profesionalismo de cada persona.

Saipem se compromete a ofrecer, cumpliendo plenamente con las disposiciones legales y contractuales aplicables, igualdad de oportunidades a todos sus empleados, asegurándose de que cada uno reciba un tratamiento legal justo así como salarios, exclusivamente basado en los méritos y la competencia, sin ningún tipo de discriminación.

Las funciones competentes deberán:

- adoptar en cada caso criterios de méritos y capacidad (y de modo estrictamente profesional) en todas las decisiones relativas a recursos humanos;
- seleccionar, contratar, formar, retribuir y gestionar a los recursos humanos sin ningún tipo de discriminación;
- crear un ambiente de trabajo donde las características o creencias personales no den origen a discriminación y que permita la serenidad de todas las Personas de Saipem.

Saipem desea que sus Personas, a todo nivel, colaboren para mantener un clima de respeto mutuo para la dignidad, honor y reputación de la persona. Saipem intervendrá para impedir tratos injuriosos, discriminatorios o difamatorios. En este sentido, cualquier conducta extralaboral que sea particularmente ofensiva para la sensibilidad pública también se considera relevante.

En todo caso, cualquier conducta que constituya violencia física o moral está prohibida, sin excepción.

2.5.2. Gestión del conocimiento

Saipem promueve la cultura, y las iniciativas orientadas a la difusión del conocimiento dentro de su propia estructura, y a señalar los valores, los principios, las conductas y los aportes en términos de innovación de familias profesionales en relación con el

desarrollo de actividades de *negocios* y el crecimiento sostenible de la compañía.

Saipem se compromete a ofrecer herramientas para la interacción entre los miembros de familias profesionales y grupos de trabajo, así como para la coordinación y acceso al conocimiento técnico ("*know-how*"), y promoverá iniciativas para el crecimiento, la difusión y la sistematización del conocimiento relacionado con las *competencias fundamentales* de sus estructuras enfocadas hacia un marco de referencia apto para garantizar la coherencia operativa.

Todas las Personas de Saipem deberán contribuir activamente al proceso de Gestión del Conocimiento ("*Knowledge Management* ") en lo que respecta a las actividades que tengan encomendadas, a fin de optimizar el sistema para compartir conocimientos y distribuirlos entre las personas.

2.5.3. Seguridad corporativa

Saipem está comprometida en el estudio, el desarrollo y la implementación de estrategias, políticas y planes operativos dirigidos a prevenir y superar cualquier comportamiento culposo o doloso que pueda causar daño directo o indirecto a las Personas de Saipem y/o a los recursos, tanto materiales como inmateriales, de la compañía. En este sentido, se auspiciarán medidas defensivas y preventivas, enfocadas a minimizar la necesidad de una respuesta activa - siempre en proporción al ataque - frente a amenazas contra las personas y bienes.

Todas las Personas de Saipem deberán contribuir de manera activa a mantener un estándar óptimo de seguridad corporativa, absteniéndose de realizar conductas ilícitas o peligrosas y reportando cualquier posible actividad realizada por terceros en detrimento de los activos o recursos humanos de Saipem a los superiores jerárquicos o al órgano al que pertenezcan, así como a la estructura Saipem correspondiente.

En cualquier caso que se requiera especial atención a la seguridad personal, es obligatorio cumplir estrictamente con las indicaciones en este sentido provistas por Saipem, abstenerse de realizar conductas que puedan poner en peligro la propia seguridad o la de otros, reportando cualquier peligro para la seguridad propia o de terceros, al superior tan pronto como sea posible.

2.5.4. Acoso o asedio ("*mobbing*") en el lugar de trabajo

Saipem respalda cualquier iniciativa que persigan implementar métodos de trabajo para el logro de una mejor organización.

Saipem exige que no haya acoso ni perturbación en las relaciones de trabajo personales, bien sea dentro o fuera de la compañía. Dichas conductas están todas prohibidas, sin excepción, y son:

- la creación de un ambiente intimidador, hostil, aislante o en cualquier

- caso, discriminatorio para empleados individuales o grupos de empleados;
- la interferencia injustificada en el trabajo realizado por otros;
- la obstaculización de las perspectivas de trabajo y expectativas de otros meramente por razones de competitividad personal o por causa de otros empleados.

Cualquier forma de violencia o acoso, bien sea acoso sexual o acoso fundado en una diversidad personal y cultural, está prohibida. Dicho acoso es, por ejemplo:

- subordinar decisiones relativas a la vida laboral de alguien a la aceptación de atenciones sexuales, o a la diversidad personal o cultural;
- obtener atenciones sexuales usando la influencia del papel que se desempeña;
- proponer relaciones interpersonales privadas a pesar del disgusto explícito o razonablemente claro del receptor;
- aludir a incapacidades y menoscabo físico o psíquico, o a formas de diversidad cultural, religiosa o sexual.

2.5.5. Abuso de sustancias alcohólicas o estupefacientes y prohibición de fumar

Todas las Personas de Saipem deben contribuir personalmente a promover y mantener un clima de respeto mutuo en el lugar de trabajo; debe darse particular atención al respeto de los sentimientos de los demás.

Se considerará, por tanto, a las personas que están o se encuentran bajo el efecto del alcohol o drogas, o sustancias con efecto similar, durante el desempeño de sus actividades laborales y en el lugar de trabajo, como conscientes del riesgo que causan. La adicción crónica a dichas sustancias, cuando ello afecte el desempeño en el trabajo, será considerada similar a los hechos arriba mencionados en cuanto a sus consecuencias contractuales; Saipem está comprometida a favorecer la acción social en este campo, según se dispone en los contratos de trabajo.

Está terminantemente prohibido:

- detentar, consumir, ofrecer o ceder, bajo cualquier título, drogas o sustancias de análogo efecto, durante las horas y en el lugar de trabajo;
- fumar en el lugar de trabajo. Saipem apoya las iniciativas voluntarias dirigidas a las Personas de Saipem para ayudarlas a dejar de fumar y, para identificar posibles áreas de fumadores. Además, tomará en consideración especial la condición de aquellas personas que sufran la incomodidad de estar expuestas al humo en el sitio de trabajo al compartirlo con fumadores y solicitando ser protegidas de ser "fumadores pasivos" en su lugar de trabajo.

3. Herramientas de implementación del Código Ético

3.1. Sistema de control interno

Saipem se compromete a promover y a mantener un sistema adecuado de control interno, entendiéndose por ello todas las herramientas necesarias y útiles para tratar, manejar y verificar las actividades de la compañía, enfocadas a asegurar el cumplimiento de las leyes y de los documentos normativos, proteger los activos sociales, manejar eficientemente las actividades y proporcionar información contable y financiera precisa y completa.

La responsabilidad por la implementación de un sistema efectivo de control interno es compartida en todos los niveles de la estructura organizativa de Saipem; por lo tanto, todas las Personas de Saipem, de acuerdo a sus funciones y responsabilidades, definirá y participará activamente en el funcionamiento correcto del sistema de control interno.

Saipem promueve, incluso mediante documentos normativos, la difusión en todos los niveles de su organización, de una cultura caracterizada por el conocimiento de la existencia de controles, al mismo tiempo que fomenta la información y la orientación hacia el ejercicio de un control responsable; por lo tanto, la *gerencia* de Saipem en primer lugar, y todas las Personas de Saipem, en cualquier caso, contribuirá y participará en el sistema de control interno de Saipem y, con una actitud positiva, involucrará a sus colaboradores en ello.

Cada empleado será custodio y responsable de los bienes de la empresa (materiales e inmateriales) necesarios para la realización de su trabajo. Ningún empleado puede hacer, o permitir que otros hagan, uso indebido de los activos y equipos que pertenecen a Saipem.

Cualquier práctica o actitud relacionada con la perpetración de fraudes, o su participación en los mismos, está prohibida sin excepción.

Los órganos de control y supervisión, el departamento de Auditoría Interna y las compañías auditoras designadas tendrán pleno acceso a todos los datos, documentos e información necesarios para realizar sus propias actividades pertinentes.

3.1.1. Conflictos de intereses

Saipem reconoce y respeta el derecho de sus Personas a tomar parte en inversiones, negocios y otro tipo de actividades distintas a las realizadas en interés de Saipem, siempre que dichas actividades estén permitidas por ley y sean compatibles con las obligaciones asumidas para con Saipem. Saipem adopta reglas definidas en los documentos normativos que aseguran la transparencia y la corrección, sustancial y formal, de las operaciones con partes relacionadas y sujetos

de interés.

La *gerencia* y los empleados de Saipem evitarán y reportarán cualesquier conflicto de intereses entre las actividades económicas personales y familiares y sus tareas dentro de la compañía. En particular, todos deben señalar cualesquier situación y actividad específica de interés económico o financiero (propietario o miembro) para ellos, o, en la medida que tengan conocimiento de ello, de intereses económicos o financieros con su cónyuge, miembros de su familia, ya sean consanguíneos o por afinidad, hasta el 4° grado, o a personas que convivan con ellos, igualmente en relación con proveedores, clientes, competidores, terceros o las compañías de control correspondientes o sus subsidiarias, y señalarán si realizan funciones de administración corporativa, control o gerencia para ellos.

Las siguientes situaciones también dar lugar a conflictos de intereses:

- uso del cargo que se tiene en la compañía, o de información, o de oportunidades de negocios adquiridas durante el trabajo, para el beneficio propio indebido o el beneficio indebido de terceros; estrictamente profesionales en todas las decisiones relativas a recursos humanos;
- realizar cualquier tipo de trabajo para proveedores, sub-proveedores y competidores por parte de empleados y/o sus familiares.

En todo caso, la *gerencia* y los empleados de Saipem deben evitar cualquier situación y actividad donde pueda surgir un conflicto con los intereses de la Compañía, o que pueda interferir con su habilidad para tomar decisiones correctas en el mejor interés de Saipem y plenamente de acuerdo con los principios y contenidos del Código, o en general, con su habilidad para cumplir plenamente con sus funciones y responsabilidades.

Cualquier situación que pueda constituir o dar origen a un conflicto de intereses deberá reportarse por escrito y de forma inmediata al superior jerárquico o al órgano al que uno pertenece. Los empleados tienen asimismo la obligación de comunicarla siempre por escrito al departamento de Recursos Humanos, además de al Garante.

La persona implicada se abstendrá inmediatamente de intervenir en el proceso de operación/decisión.

El superior jerárquico o el órgano social, consultado el departamento de Recursos Humanos competente:

- identifica las soluciones operativas aptas para garantizar, en el caso específico, la transparencia y la corrección de conductas en el desempeño de actividades;
- transmite a las partes involucradas - y para información al departamento de Recursos Humanos, así como al Garante - las instrucciones escritas necesarias;
- archiva la documentación recibida y transmitida.

3.1.2. **Transparencia de los registros contables**

La transparencia contable está basada en el uso de información veraz, precisa y completa que forma la base para los asientos en los libros de contabilidad. Cada miembro de los órganos de la compañía, de la *gerencia* o empleados, deberá colaborar, dentro de su propio campo de competencia, con el fin de que los hechos operativos sean registrados de manera debida y oportuna en los libros de contabilidad.

Está prohibido comportarse de una manera que pueda afectar de forma adversa a la transparencia y a la claridad de la información dentro de los estados financieros.

Para cada operación deberá contener una adecuada documentación que pruebe la actividad desarrollada a fin de permitir:

- asientos contables fáciles y puntuales;
- la identificación de diferentes niveles de responsabilidad, así como de la distribución y de la separación de tareas;
- la representación precisa de la operación a fin de evitar la probabilidad de cualquier error material o de interpretación.

Cada registro deberá reflejar exactamente lo que muestre la documentación que lo respalde. Todas las Personas de Saipem deberán hacer que la documentación pueda ser fácilmente localizable y esté ordenada de acuerdo a criterios lógicos.

La Persona de Saipem que se percate de alguna omisión, falsificación o negligencia en la contabilidad o en los documentos en los que se base la contabilidad, deberá informarlo a su superior jerárquico, o al órgano al cual pertenezcan, y al Garante.

3.2. **Protección de la salud, de la seguridad laboral, del medio ambiente y de la seguridad pública**

Las actividades de Saipem deben llevarse a cabo de acuerdo con los convenios y los estándares internacionales así como con las leyes, los reglamentos, las prácticas administrativas y las políticas nacionales de los Países en que opera sobre protección de la salud y la seguridad laboral de los trabajadores, del medio ambiente y de la seguridad pública.

Saipem contribuye de manera activa y según corresponde, a la promoción del desarrollo científico y tecnológico enfocado a proteger el medio ambiente y los recursos naturales. La gerencia operativa de dichas actividades será realizada de acuerdo con criterios avanzados para la protección del medio ambiente y eficiencia energética, con miras a crear mejores condiciones de trabajo y proteger la salud y la seguridad en el trabajo, así como del medio ambiente.

Las Personas de Saipem deberán, dentro de su área de responsabilidad, participar activamente en el proceso de prevención de riesgos, así como en la protección medioambiental, en la seguridad pública y en la protección de la salud para sí mismos, para sus colegas y para terceros.

3.3. Investigación, innovación y protección del patrimonio intelectual

Saipem promueve actividades de investigación e innovación por parte de la gerencia y los empleados, dentro de sus funciones y responsabilidades. Cualquier activo intelectual generado por dichas actividades es un patrimonio importante y fundamental de Saipem.

La investigación y el desarrollo se enfoca particularmente a la promoción de bienes, herramientas, procesos y conductas que apoyan la eficiencia energética, la reducción del impacto medioambiental, la atención a la salud y la seguridad de empleados, clientes y las comunidades locales en las que Saipem opera, y en general, la sostenibilidad de sus actividades de negocios.

Las Personas de Saipem contribuirán activamente, dentro de sus funciones y responsabilidades, a manejar la propiedad intelectual a fin de permitir su desarrollo, protección y valorización.

3.4. Confidencialidad

3.4.1. Protección del secreto empresarial

Las actividades de Saipem constantemente requieren la adquisición, el almacenamiento, el procesamiento, la comunicación y la difusión de información, documentos y otros datos relativos a negociaciones, procedimientos administrativos, operaciones financieras y “*know-how*” (contratos, títulos, informes, notas, estudios, planos, fotografías, software, etc.) que no pueden ser revelados al exterior, de conformidad con acuerdos contractuales, o cuya revelación inoportuna puede ser perjudicial para los intereses corporativos.

Sin perjuicio a la transparencia de las actividades realizadas y las obligaciones de informar impuestas por las disposiciones vigentes, las Personas de Saipem garantizarán la confidencialidad exigida por las circunstancias para cada noticia de la que conozcan en el ejercicio de sus funciones.

Cualquier información, conocimiento y dato adquirido o procesado durante el trabajo de uno o debido a las propias tareas en Saipem, pertenece a Saipem y no pueden ser usado, comunicado o revelado sin la autorización específica del superior jerárquico, en cumplimiento de los documentos normativos específicos.

3.4.2. Protección de los datos personales

Saipem está comprometida con la protección de la información relativa a sus Personas y a terceros, ya sea generada u obtenida dentro de Saipem o en la realización de los negocios de Saipem, y a evitar el uso indebido de cualquiera de tal información.

Saipem tiene la intención de garantizar que el procesamiento de datos personales dentro de sus estructuras respete los derechos y libertades fundamentales, así como la dignidad de las partes a quienes conciernen, según lo previsto en las disposiciones vigentes.

Los datos personales deben ser procesados de una manera lícita y correcta, y en todo caso, los datos recabados y almacenados solo serán aquellos que sean necesarios para ciertos fines explícitos y legítimos. Los datos deben ser almacenados durante un período de tiempo no mayor al estrictamente necesario para el fin con que fueron recabados.

Saipem además se compromete a adoptar medidas de seguridad preventivas adecuadas para todas las bases de datos que almacenen y mantengan datos personales, con el fin de evitar cualesquier riesgo de destrucción y pérdida o acceso no autorizado o procesamiento no permitido. Las Personas de Saipem deben:

- obtener y procesar únicamente los datos que sean necesarios y adecuados para los fines de su trabajo y de sus responsabilidades;
- obtener y procesar tales datos únicamente respetando las indicaciones existentes dentro de los documentos normativos específicos y almacenar dichos datos de una manera que impida a las partes no autorizadas tener acceso a los mismos;
- representar y ordenar los datos de una manera que garantice que cualquier parte con autorización de acceso pueda fácilmente obtener un resumen de los mismos que sea lo más preciso, exhaustivo y veraz como sea posible; y
- comunicar dichos datos respetando las indicaciones existentes en los documentos normativos específicos o con la autorización expresa del superior jerárquico y, en cualquier caso, únicamente después de haber verificado que dichos datos pueden ser comunicados, igualmente haciendo referencia a restricciones absolutas o relativas respecto a terceros vinculados a Saipem mediante una relación de cualquier tipo y, si procede, después de haber obtenido su consentimiento.

3.4.3. Participación en asociaciones, iniciativas, eventos o encuentros externos

Saipem apoya la participación en asociaciones, en iniciativas, en eventos o en reuniones externas, si son compatibles con la actividad de trabajo o profesional

suministrada. Así se consideran:

- la participación en asociaciones, en conferencias, en talleres, en seminarios, en cursos;
- la redacción de artículos, de papeles y de publicaciones en general; y
- la participación en eventos públicos en general.

En este sentido, la *gerencia* y los empleados de Saipem a cargo de ilustrar, o de proporcionar externamente datos o noticias relativos a los objetivos, las metas, los resultados y los puntos de vista de Saipem, no solo deberán cumplir con los documentos normativos relativos al *abuso de mercado*, sino también obtener la autorización necesaria de su superior jerárquico respecto a las líneas de acción a seguir y los textos, así como los informes redactados, a fin de que su contenido esté en consonancia con la estructura Saipem competente.

4. Ámbitos de aplicación y estructuras de referencia del Código Ético

Los principios y contenidos del Código se aplican a las Personas y las actividades de Saipem.

Los representantes indicados por Saipem en los órganos sociales de sus sociedades, en consorcios y en empresas conjuntas (“*Joint ventures*”) promoverán los principios y contenidos del Código dentro de sus propias y respectivas áreas de competencia.

Los directores y la *gerencia* deben ser los primeros en dar forma concreta a los principios y contenidos del Código, asumiendo responsabilidad por ambos, tanto interna como externamente, y realzando la confianza, cohesión y sentimiento de trabajo en equipo, así como proporcionando un modelo de conducta para sus colaboradores a fin de hacerlos cumplir con el Código y hacer preguntas y sugerencias acerca de disposiciones específicas.

Para cumplir plenamente con el Código, las Personas de Saipem puede dirigirse también directamente al Garante.

4.1. Obligación de conocimiento del Código y de denuncia de posibles violaciones

El Código está a disposición de todos los trabajadores en el *intranet* de la empresa y en el *Document Management System* y para todos los usuarios – sean o no trabajadores de la empresa, en la página *web* de Saipem.

Se espera que las Personas de Saipem conozcan los principios y contenidos del Código, así como los documentos normativos que rigen las funciones y responsabilidades de cada uno.

Las Personas de Saipem tienen la obligación de:

- abstenerse de realizar cualquier conducta que sea contraria a dichos principios, contenidos y documentos normativos;
- seleccionar cuidadosamente, mientras esté dentro de su campo de competencia, a sus colaboradores, y hacerlos cumplir plenamente con el Código;
- exigir de terceros que tengan relaciones con Saipem que confirmen que conocen el Código;
- reportar inmediatamente a sus superiores jerárquicos o al órgano al que pertenezcan, y al Garante, cualquier comentario suyo o información suministrada por las *Partes Interesadas* relativa a una posible violación o alguna solicitud de violar el Código; los informes acerca de posibles violaciones deberán ser enviados de conformidad con las condiciones previstas en los documentos normativos específicos establecidos por el Comité de Control y Riesgos, la Junta de Auditores Corporativos y por la Estructura de Vigilancia de Saipem SpA;
- cooperar con el Garante y con los departamentos correspondientes de acuerdo con los documentos normativos específicos aplicables para determinar cualesquier violación adoptar medidas correctivas tempranas cuando sea necesario, y en cualquier caso impedir cualquier tipo de represalia.
-

Las Personas de Saipem no pueden realizar investigaciones personales, ni intercambiar información, excepto a sus superiores jerárquicos o al órgano al cual pertenezcan, y al Garante. Si, después de notificar una supuesta violación, siente que ha sufrido algún tipo de represalia, podrá acudir directamente al Garante.

4.2. Estructuras de referencia y de supervisión

Saipem está comprometida a garantizar, aún a través de la designación del Garante:

- la más amplia difusión de los principios y contenidos del Código entre las Personas de Saipem y las demás *Partes Interesadas*, proporcionando cualquier posible herramienta para entender y aclarar la interpretación e implementación del Código, así como para actualizar el Código según fuese necesario para satisfacer la sensibilidad civil resultante y las leyes correspondientes;
- la ejecución de verificaciones respecto a cualquier notificación de violación de los principios y de los contenidos del Código o de documentos normativos de referencia; una evaluación objetiva de los hechos y, si es necesario, la adopción de sanciones apropiadas; que ninguno pueda sufrir ningún tipo de represalia por haber proveído información relativa a posibles violaciones del Código o de los documentos normativos de referencia.

4.2.1. Garante del Código Ético

El Código Ético es, entre otras cosas, un principio general obligatorio del Modelo Organizativo, de Gerencia y Control adoptado por Saipem SpA, de acuerdo con la disposición italiana sobre la "*responsabilidad administrativa de entidades legales derivada de ofensas*" contenida en el Decreto Legislativo No. 231 del 8 de junio de 2001.

Saipem SpA asigna las funciones de Garante a la Estructura de Vigilancia establecida de conformidad con el Modelo arriba mencionado. Cada empresa subsidiaria directa o indirecta, en Italia o en el exterior, confía la función de Garante a su organismo de vigilancia u órgano análogo mediante un instrumento formal del órgano corporativo correspondiente.

El Garante está encargado de la tarea de:

- promover la implementación del Código y la emisión de documentos normativos de referencia; reportar y proponer al Consejero Delegado de la compañía las iniciativas necesarias para una mayor difusión y conocimiento del Código, también a fin de impedir que se repita cualquier violación recurrente;
- promover programas específicos de comunicación y de formación para la *gerencia* y los empleados de Saipem;
- investigar informes de cualquier violación del Código iniciando procedimientos de consulta adecuados; tomando acción a solicitud de las Personas de Saipem en caso de recibir informes de que las violaciones del Código no han sido manejadas adecuadamente o en caso de que sea informado acerca de alguna represalia contra las Personas de Saipem por haber reportado violaciones;
- notificar a las estructuras correspondientes acerca de los resultados de investigaciones respecto a la adopción de posibles sanciones; informando a las estructuras de línea/área correspondientes acerca de los resultados de investigaciones relevantes para la adopción de las medidas necesarias.

Adicionalmente, el Garante de Saipem SpA envía al Comité de Control y Riesgos, a la Colegio Sindical de Saipem SpA, así como al Presidente y al Consejero Delegado de Saipem SpA, quienes lo reportan a la Junta Directiva de Saipem SpA, un informe semestral acerca de la implementación del Código y la posible necesidad de su actualización.

Para la realización de sus tareas, el Garante de Saipem SpA hace uso de la "Secretaría Técnica de la Estructura de Vigilancia 231 de Saipem SpA" que informa al respecto y es apoyada por las estructuras competentes de Saipem SpA. La Secretaría Técnica es responsable de iniciar y mantener un flujo adecuado de *informes* y comunicación hacia y desde los Garantes de las filiales.

Con el fin de hacer más ágil el flujo de comunicaciones, Saipem ha instituido canales específicos de comunicación, que se recogen en el documento normativo

“Comunicaciones, incluso anónimas, recibidas por Saipem SpA y por sus filiales en Italia y en el extranjero” publicado en las páginas *intranet* e *internet* de Saipem y accesible por parte de todas las Personas de Saipem y de todos los usuarios de la página web.

Asimismo, Saipem SpA ha establecido unos "canales dedicados" del Organismo de Vigilancia para facilitar el flujo de comunicaciones:

organismodivigilancia@saipem.com

4.2.2. Equipo de promoción del Código

A fin de promover los conocimientos y facilitar la implementación del Código, se ha establecido un Equipo de Promoción del Código que reporta al Garante de Saipem SpA. El equipo pone a disposición todas las herramientas posibles dentro de Saipem para entender y aclarar la interpretación e implementación del Código.

Los miembros del Equipo son escogidos por el Director Ejecutivo de Saipem SpA, según la propuesta del Garante de Saipem SpA.

4.3. Revisión del Código

La revisión del Código es aprobada por la Junta Directiva de Saipem SpA.

La propuesta es hecha tomando en consideración la evaluación de las *Partes Interesadas* con relación a los principios y a los contenidos del Código, promoviendo una aportación activa y la notificación de posibles deficiencias por las mismas Partes Interesadas.

4.4. Valor contractual del Código

El respeto a las reglas del Código es parte esencial de las obligaciones contractuales de todas las Personas de Saipem de conformidad con la legalidad vigente.

Cualquier violación de los principios y de los contenidos del Código puede ser considerada una violación a las obligaciones principales bajo las relaciones laborales o las reglas de disciplina y puede acarrear aquellas consecuencias previstas por la ley, incluyendo la terminación del contrato de trabajo y la compensación por daños y perjuicios derivados de cualquier violación.