



HORNBECK OFFSHORE

CÓDIGO DE CONDUCTA

NAVEGAR CON INTEGRIDAD

CONTENIDO

2 MENSAJE DE TODD VALORES AL TIMÓN

3 NUESTRO CÓDIGO, NUESTRA CULTURA

CONDUCTA ÉTICA Y CUMPLIMIENTO CON
LAS LEYES **3**

RESPONSABILIDADES DE LOS
LÍDERES—PONER EL EJEMPLO **3**

LÍNEA DE ASISTENCIA DE ÉTICA
E INFORME DE INQUIETUDES EN
MATERIA DE CUMPLIMIENTO **4**

5 TOMA DE DECISIONES DIFÍCILES

¡ALCE LA VOZ! TODOS TIENEN VOZ EN
HORNBECK **6**

SIN REPRESALIAS **6**

EXENCIONES, INFRACCIONES
Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS **7**

7 NUESTRO LUGAR DE TRABAJO ES EL MAR

TRABAJO SEGURO **7**

PROTECCIÓN DE NUESTRA GENTE **8**

DROGAS Y ALCOHOL **9**

PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE **9**

DETENER EL TRABAJO: SU
HERRAMIENTA MÁS PODEROSA **10**

11 ÉXITO EN LOS NEGOCIOS

CÓMO ALCANZAMOS EL ÉXITO **11**

LA LEY SOBRE PRÁCTICAS CORRUPTAS
EN EL EXTRANJERO (FCPA) Y OTRAS
LEYES CONTRA LA CORRUPCIÓN **11**

CÓMO HACER LAS LLAMADAS DIFÍCILES **12**

COMPETIR CORRECTAMENTE PARA
TENER ÉXITO EN LOS NEGOCIOS **12**

PRÁCTICAS COMERCIALES APROPIADAS **13**

LEYES ANTIMONOPOLIO **13**

CONFLICTOS DE INTERESES **14**

ALGUNOS CONFLICTOS POTENCIALES **14**

SITUACIONES QUE DEBE EVITAR **14**

NEGOCIOS CON EL GOBIERNO **16**

CONTROLES A LAS EXPORTACIONES Y EL
COMERCIO **16**

CUMPLIMIENTO DE NORMAS
ADUANERAS Y SOBRE LAS
IMPORTACIONES **17**

COMPRENSIÓN DE LAS LEYES CONTRA
EL BOICOT **17**

ACTIVIDAD POLÍTICA **18**

19 TRABAJAR JUNTOS

TRABAJO EN EQUIPO Y RESPETO **19**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
LABORALES Y DISCRIMINACIÓN **19**

ACOSO **20**

COMUNICACIÓN EFICAZ Y RESPETUOSA **21**

22 PROTECCIÓN DE NUESTROS BIENES

USO Y CUIDADO DE LOS ACTIVOS DE LA
EMPRESA **22**

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVADA **22**

TRANSACCIONES CON INFORMACIÓN
PRIVILEGIADA **24**

PROTECCIÓN DEL BARCO **24**

CUMPLIMIENTO DE LA CONFIGURACIÓN
DEL BARCO **25**

26 INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

MANTENER LA INTEGRIDAD DE LA
INFORMACIÓN **26**

MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIALES **26**

GESTIÓN DE REGISTROS **27**

MANTENER REGISTROS COMERCIALES
EXACTOS EN TIERRA Y EN NUESTROS
BARCOS **28**

29 CONCLUSION

30 DECLARACIÓN DE LA MISIÓN



UN MENSAJE DE TODD

EN HORNBECK OFFSHORE, realizamos nuestros negocios con honestidad y ética. Nuestros valores—integridad, compromiso, excelencia y trabajo en equipo—definan quiénes somos y cómo trabajamos. No pondremos en riesgo nuestros valores para obtener resultados financieros, ganancias comerciales ni por ningún otro motivo. Este Código de conducta forma parte integral de ese compromiso. Sin importar dónde se encuentre, usted representa a Hornbeck Offshore y tiene la responsabilidad personal de actuar en conformidad con el Código.

Familiarícese con el Código de conducta y manténgalo a mano como referencia. Le agradezco por su dedicación continua a nuestra Empresa y por trabajar de tal manera que refleje nuestro compromiso de ser “La mejor opción”.

VALORES AL TIMÓN

NUESTROS VALORES ESENCIALES SON LA INTEGRIDAD, EL COMPROMISO, LA EXCELENCIA Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

Estos valores son los estándares que guían nuestras elecciones. Son las creencias que motivan nuestras acciones y son inalterables, sin importar las circunstancias.

INTEGRIDAD

Hacemos lo que decimos que haremos, con responsabilidad personal y un firme apego a los principios morales más altos, a una conducta ética y a estándares profesionales. En pocas palabras, hacemos lo correcto.

COMPROMISO

Tenemos el compromiso de la responsabilidad personal, trabajamos de forma segura y protegemos el medioambiente. Tenemos el compromiso de ser transparentes y de proteger a la empresa cumpliendo todas las leyes y reglamentaciones aplicables para alcanzar el éxito y el bienestar de nuestros empleados y sus familias, nuestros clientes, los inversionistas y las comunidades donde operamos.

EXCELENCIA

Ofrecemos soluciones comerciales de alta calidad y con valor agregado, y un servicio al cliente innovador. Aprendemos, mejoramos y nos adaptamos continuamente. Nos esforzamos por tener un desempeño financiero y operativo de primer nivel, y somos líderes proactivos y firmes de la industria. Generamos utilidades para nuestros accionistas a través de la rentabilidad y el crecimiento de la empresa.

TRABAJO EN EQUIPO

Colaboramos mutuamente, con nuestros clientes, inversionistas y proveedores para hacer nuestro trabajo de la forma correcta. Mantenemos una actitud positiva y somos honestos y respetuosos en nuestras interacciones, pero no tememos enfrentar conflictos constructivos. Somos una meritocracia basada en la confianza y en el empoderamiento de los demás. Creemos en un gran “NOSOTROS”, y menos en el “yo”.



INTEGRIDAD

HACEMOS LO QUE DECIMOS QUE HAREMOS, CON RESPONSABILIDAD PERSONAL Y UN FIRME APEGO A LOS PRINCIPIOS MORALES MÁS ALTOS, A UNA CONDUCTA ÉTICA Y A ESTÁNDARES PROFESIONALES.

3

NUESTRO CÓDIGO, NUESTRA CULTURA

CONDUCTA ÉTICA Y CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES

EL TÍTULO DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA ES “NAVEGAR CON INTEGRIDAD”, PORQUE NO ES SOLO UN REGLAMENTO.

- Es una declaración de los principios fundamentales que definen la forma en que trabajamos.
- Es una guía de referencia para cuando nos enfrentamos con una decisión difícil o con una duda.
- Es un punto de entrada a algunas de nuestras normas y procedimientos más detallados.

Nuestro Código está diseñado para explicar la cultura y los valores de la Empresa de forma clara y concisa. Sabemos lo importante que es transmitir las expectativas de nuestra Empresa, y nos esforzamos por demostrar continuamente nuestros valores, de manera que los comprendan todas las partes interesadas. Todos somos responsables de comprender y respetar los requisitos que nos rigen.

Guiarse por este Código y nuestros Valores requiere de nuestro compromiso con el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables que rigen nuestro trabajo. Tomar atajos o poner en riesgo nuestro compromiso fundamental de trabajar de forma ética y cumpliendo la ley no beneficia a nuestros intereses a largo plazo.

Por decirlo en forma simple, al hacer lo correcto navegamos con integridad. Este Código es la carta de navegación que nos ayuda en nuestro rumbo.

P: ¿A QUÉ PERSONAS SE APLICA EL CÓDIGO?

R: A todos los empleados y a todas las personas interesadas en todos los niveles, independientemente de su ubicación geográfica. Todos debemos seguir el Código, nuestras normas y los requisitos legales que nos rigen. Debemos aspirar a concientizar a nuestros asociados comerciales y a nuestros clientes acerca de nuestro Código, de nuestra cultura y de nuestro compromiso con ser “La mejor opción” de la industria.

RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES—PONER EL EJEMPLO

EL LEMA “NAVEGAR CON INTEGRIDAD” SE APLICA ESPECIALMENTE A LOS LÍDERES DE LA EMPRESA. Ellos establecen la importancia de nuestra cultura con palabras y con hechos. Nuestros líderes son los encargados de Poner el ejemplo. Los líderes de la Empresa, ya sean los capitanes de los barcos o los supervisores en tierra, deben comunicar y demostrar nuestro compromiso a toda la organización.

- Todos los líderes de todos los niveles fomentan nuestros valores de integridad, compromiso, excelencia y trabajo en equipo en todo lo que hacemos.
- Guiar con el ejemplo. Asegúrese de que sus decisiones cotidianas reflejen nuestros valores, especialmente en tiempos difíciles, cuando debemos cumplir plazos y cuando parece más sencillo tomar atajos.
- Sea transparente. Hable con su equipo sobre las decisiones que debe enfrentar y su estrategia. La confianza y la colaboración son componentes clave de nuestra cultura.
- Mantenga la comunicación. No pregunte solo si se obtuvo un resultado; pregunte también cómo se logró. El flujo libre de la comunicación es un componente clave de un liderazgo sólido.

- Sea accesible y escuche. Asegúrese de que sus subalternos sepan que agradece sus aportes, ya sea que estén planteando inquietudes o compartiendo ideas para mejorar. Todos tienen voz en Hornbeck. Alce la voz si tiene una inquietud, y asegúrese de que los miembros de su equipo comprendan que pueden y deben hacer lo mismo. Así es cómo protegemos nuestra Empresa.
- Celebre los actos de liderazgo ético. En las reuniones del equipo, y cada vez que pueda, otorgue un reconocimiento a aquellas personas cuyas acciones reflejan nuestros valores.
- Entregue confianza. Los líderes de Hornbeck Offshore tienen la responsabilidad personal de transmitir nuestros valores. La confianza en que los miembros de su equipo tomarán decisiones basadas en nuestros valores se encuentra entre sus herramientas de liderazgo más poderosas.

LÍNEA DE ASISTENCIA DE ÉTICA E INFORME DE INQUIETUDES EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO

ESTE CÓDIGO ES UNA INTRODUCCIÓN A NUESTRAS NORMAS BASADAS EN LA ÉTICA, al mismo tiempo que trata sobre los valores y las regulaciones que nos rigen. Aunque no aborda todas las situaciones específicas que podemos encontrar, ofrece información general acerca de cómo, cuándo y dónde obtener las respuestas que necesita. Es fundamental plantear preguntas y buscar ayuda cada vez que esté inseguro acerca de cuál curso tomar. Navegar con integridad no significa abrirse paso solo con su conciencia para guiarlo. Significa confiar en los recursos de la Empresa, en nuestros valores, en nuestras normas y en los procedimientos para obtener la ayuda que necesita para tomar decisiones firmes. Cuando no sepa si tenemos una política sobre una situación determinada o cómo se aplica una política, o cada vez que no tenga claro cuál es la opción correcta, Alce la voz: hable con su gerente, con el departamento jurídico o con el departamento encargado de cumplimiento o, si lo prefiere, obtenga ayuda a través de la línea de ayuda de ética.

P: ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE LA LÍNEA DE AYUDA DE ÉTICA?

R: Es posible que a veces no se sienta cómodo de hablarle a la Empresa acerca de una sospecha o de una conducta real que infringe nuestro Código o la ley. De igual forma, plantear ciertas preguntas puede ser incómodo. La línea de ayuda de ética fue establecida por la Empresa para ofrecer una forma segura y anónima para plantear sus inquietudes de manera que puedan abordarse de forma apropiada.

Puede plantear sus denuncias a través de la línea de ayuda de ética llamando a cualquiera de los números gratuitos que se indican a continuación o en línea en www.hoscompliance.com.

PARA DENUNCIAR UNA INFRACCIÓN O PLANTEAR UNA INQUIETUD:

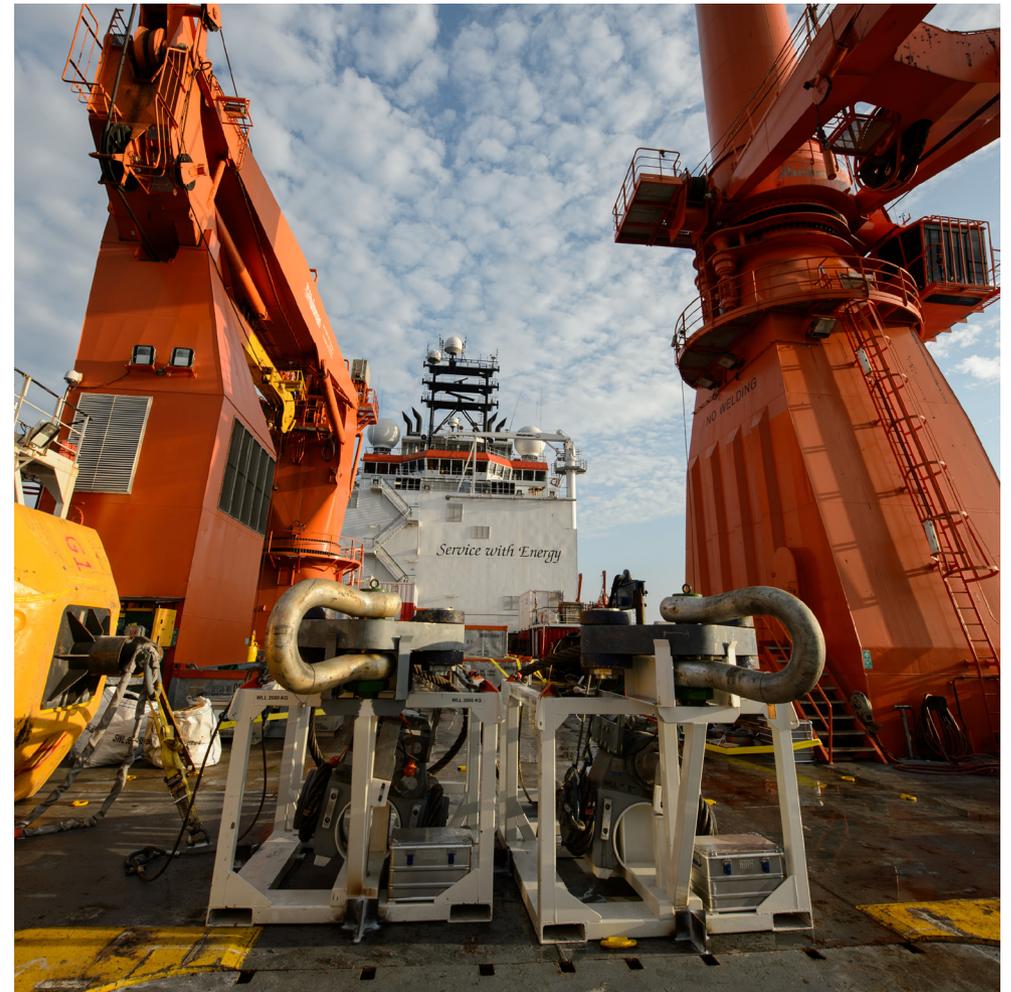
U.S.: 1.800.506.6374

MÉXICO: 001.800.840.7907

BRASIL: 0800.891.1667

TRINIDAD: 888.805.3405

Nuestra línea de ayuda de ética es operada por Navex, nuestro proveedor independiente, y está a su disposición las 24 horas, los 7 días de la semana, los 365 días del año. Las preguntas frecuentes de la línea de ayuda de ética están disponibles en www.hoscompliance.com.



TOMA DE DECISIONES DIFÍCILES

TODOS SOMOS RESPONSABLES PERSONALMENTE POR NUESTRAS ACCIONES. Todos los días tomamos decisiones que pueden:

- impedir o causar una lesión o un daño,
- mejorar o enlodar nuestra reputación como personas o como Empresa,
- contribuir al éxito o al fracaso de nuestra Empresa y de nuestra cultura.

Nuestro negocio es complejo y está sujeto a una amplia variedad de reglas y reglamentos. Es fácil tomar una decisión cuando las opciones son claras. Más desafiantes son las decisiones entre “lo correcto y lo fácil” o incluso entre “lo correcto y lo correcto” que enfrentamos en ocasiones. Veamos el ejemplo que aparece a continuación:

LO CORRECTO VERSUS LO FÁCIL

Usted y Tom fueron a la misma facultad y han trabajado en alta mar juntos durante años. Se han hecho amigos cercanos y sus respectivas familias se han reunido cuando están libres. Un día, cuando están en el trabajo, Tom se lesiona la espalda al levantar un equipo. No informa del incidente y sigue trabajando con la espalda lesionada. Semanas después, él le cuenta que está sufriendo, pero que teme por su trabajo y el sustento de su familia si la Empresa lo averigua.

¿Hace lo correcto? Informa del problema para que Tom pueda recibir la atención médica que necesita para impedir que la lesión empeore, siga con su carrera y mantiene el interés de la empresa de trabajar siempre con una tripulación libre de lesiones.

¿O hace lo fácil? No dice nada y espera que la lesión sane sola.

Siempre debe hacer lo correcto. Al alzar la voz se asegurará de que Tom obtenga la atención médica que necesita. Al hacer lo que es fácil, Tom es un riesgo para sí mismo y para sus compañeros de tripulación. Trabajar lesionado es peligroso para la persona que está lesionada, la tripulación y la Empresa.

A veces, la decisión no es tan sencilla como en el ejemplo. Muchas opciones pueden parecer “correctas”.

Cuando enfrente decisiones o situaciones difíciles, hágase estas tres preguntas antes de actuar:

1. ¿Es legal?
2. ¿Es coherente con las normas, los procedimientos y los valores de Hornbeck Offshore?
3. ¿Me sentiría cómodo si se anunciara en los medios de comunicación públicos?

Si su respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no” o “no lo sé”, debe plantear su inquietud y buscar orientación adicional. Juntos podemos llegar a la decisión correcta como equipo.

Las leyes, normas, regulaciones y políticas pueden cambiar ocasionalmente, de manera que si no está seguro acerca de cómo hacer algo, Alce la voz. Usted es responsable de averiguar cuáles son las políticas más actualizadas de la Empresa. Si no sabe con certeza dónde buscar esta información, consulte al departamento encargado de cumplimiento o pida asesoría al departamento jurídico.

LO CORRECTO VERSUS LO CORRECTO

Usted se ofrece de voluntario para colaborar en la feria local. Toma prestadas herramientas de la empresa para ayudar a construir las casetas. Aunque la causa es buena, las herramientas pertenecen a la Empresa y no están libremente disponibles para usarlas fuera de las instalaciones a menos que obtenga la autorización previa. No se pretende que usted tenga todas las respuestas correctas, pero sí se espera que pida ayuda cada vez que tenga dudas. Todos tenemos el deber de respetar y proteger los activos y la información de la Empresa.





COMPROMISO

TENEMOS EL COMPROMISO DE LA RESPONSABILIDAD PERSONAL Y DE LA TRANSPARENCIA.

¡ALCE LA VOZ! TODOS TIENEN VOZ EN HORNBECK

TODOS CONTRIBUIMOS AL ÉXITO DE LA CULTURA DE HORNBECK. Estamos comprometidos con nuestra responsabilidad personal y creemos en la colaboración mutua para hacer nuestro trabajo de la forma correcta. Por lo tanto, si usted:

- tiene una pregunta o inquietud,
- tiene una idea para mejorar, o
- ha visto o escuchado algo que no cumpla con nuestros estándares o que se opone o está prohibido dentro de éste Código, la ley o cualquiera de las políticas de Hornbeck Offshore o que está prohibido por los mismos,

Tiene la responsabilidad de alzar la voz. Usted puede elegir si se pone en contacto con su supervisor, con el director de cumplimiento o si usa la línea de ayuda de ética. A menudo la mejor línea de acción es seguir el conducto regular. Sin embargo, si su supervisor es la causa de su inquietud, el mejor curso de acción consiste en acudir directamente al departamento encargado de cumplimiento o usar la línea de ayuda de ética.

SIN REPRESALIAS

NUESTRA REPUTACIÓN Y EL ÉXITO DE NUESTRA MISIÓN

dependen de que todos los empleados sientan la confianza suficiente para enfrentar las situaciones difíciles, incluso cuando no estén completamente seguros de que se ha producido una infracción. Cuando una persona muestra el coraje para alzar la voz, nos fortalece a todos.

Usted está protegido. No toleraremos represalias en contra de ningún empleado que haya efectuado una denuncia de buena fe.

P: ¿QUÉ SIGNIFICA “DE BUENA FE”?

R: Significa que no necesariamente debe tener razón acerca de que efectivamente ocurrió una infracción. Solo debe ser veraz acerca de los hechos que provocaron su inquietud e informarlos de acuerdo con la información de la que dispone. Fomentamos y recibimos con agrado esas conversaciones difíciles. Al alzar la voz, demuestra que respeta los procesos para denunciar. Divulgar rumores acerca de una situación o establecer conversaciones “extraoficiales” con compañeros de trabajo que no están familiarizados con el manejo de este tipo de situaciones, no son líneas de acción apropiados.

P: ¿QUÉ FORMAS PODRÍAN TOMAR LAS REPRESALIAS?

R: Las represalias ocurren cuando un empleador toma una medida adversa contra una persona porque participó en una actividad protegida. Algunos ejemplos de medidas adversas son el despido, la degradación, una evaluación negativa injustificada, amenazas, negación de un ascenso u otras medidas que podrían afectar negativamente los términos o condiciones laborales de una persona.



EXENCIONES, INFRACCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

LOS EMPLEADOS QUE INFRINJAN LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO—incluso los empleados que no denuncien una infracción cuando tengan razones para creer que se ha producido alguna—pueden enfrentar medidas disciplinarias que podrían incluir el despido.

Es posible que, en raras ocasiones, la aplicación del Código tal como está escrito no beneficie a la Empresa. Si cree que este es el caso en su situación específica, puede pedir una exención al director de cumplimiento.

La junta directiva de Hornbeck Offshore y su comité de auditoría deben autorizar todas las enmiendas o las exenciones al Código de conducta realizadas en nombre del director ejecutivo, el director financiero, el contralor, el asesor jurídico o cualquier otro funcionario ejecutivo o financiero, o director. Las enmiendas o las exenciones para cualquier otro empleado solo pueden ser realizadas por el director de cumplimiento, manteniendo los procedimientos autorizados por el comité de auditoría o la junta directiva.

COMPROMISO DE LLEGAR A CERO

Me comprometo personalmente a vivir y trabajar sin incidentes ni lesiones; en casa, en el trabajo y mientras viajo; en beneficio de mi familia y de mis seres queridos, por mí mismo y mis compañeros de tripulación.

Asumiré la responsabilidad personal por mi seguridad y mi familia, mis amigos y mis compañeros de tripulación pueden responsabilizarme por mi conducta segura.

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO ES EL MAR

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO PRINCIPAL ES EL MAR, y nuestro negocio consiste en tomar riesgos por nuestros clientes y administrar tales riesgos de forma sensata. Reconocemos nuestros riesgos y aceptamos nuestras responsabilidades, en tierra o en alta mar.

Nuestro compromiso de mantener seguro nuestro lugar de trabajo y libre de contaminación es un valor esencial de Hornbeck. Nuestra búsqueda máxima es llegar a Cero: cero lesiones, cero daño a la propiedad y cero incidentes con el medioambiente.

TRABAJO SEGURO

LA SALUD, LA SEGURIDAD Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS y la protección del medioambiente son las consideraciones más importantes en cualquier operación realizada por Hornbeck Offshore. Contamos con múltiples herramientas para seguir trabajando de forma segura y sin incidentes. Dichas herramientas incluyen varias políticas, procedimientos y prácticas laborales seguras que se analizan en esta sección.

Realizamos inspecciones y auditorías de aseguramiento de la calidad y la seguridad de forma rutinaria, sostenemos reuniones de medidas correctivas y mantenemos un programa sólido de capacitación en la medida en que nos esforzamos por mantener las normas más altas de seguridad y los índices de incidentes de seguridad en la industria.



PROTECCIÓN DE NUESTRA GENTE

NOS ESFORZAMOS POR SER “LA MEJOR OPCIÓN” DE LA INDUSTRIA. Siempre mantendremos la debida consideración por los costos y la eficiencia, pero ningún plazo y ningún trato es tan importante para poner en peligro la salud y la seguridad de alguien para lograrlo. Ningún plazo de entrega ni proyección de utilidades está antes que la meta Cero.

Nos esforzamos por establecer la norma de la industria de operaciones libres de lesiones e incidentes. La seguridad es más que algo que “hacemos”. Es lo que somos. Es una cultura que acogemos en el trabajo y en nuestros hogares. Nuestras prácticas laborales seguras se someten a examen constante y deben reflejar una mejora continua. Nuestro compromiso con la seguridad se refleja en las siguientes políticas, procedimientos y prácticas:

1. **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD** Este manual contiene las políticas y los procedimientos que ha adoptado la Empresa para cumplir con los requisitos del código internacional de gestión de la seguridad operacional del buque (código IGS).
2. **MANUAL DE OPERACIONES SEGURAS** Cada empleado recibe capacitación sobre el contenido y hay una copia a bordo de cada barco.
3. **REUNIONES SEMANALES SOBRE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE** En estas reuniones, ofrecemos capacitación sobre elementos específicos de nuestro sistema de gestión de seguridad; analizamos todos los peligros; analizamos los accidentes, las lesiones y los casi accidentes; analizamos las lecciones aprendidas; fomentamos la conciencia sobre la seguridad y hacemos mejoras continuas en relación a nuestra meta de llegar a Cero.
4. **ANÁLISIS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO** Antes de iniciar las tareas laborales operacionales de rutina o un nuevo proyecto de trabajo que involucra riesgos o un cambio operativo se requiere un análisis de seguridad en el trabajo.



5. **GESTIÓN DE CAMBIOS** Esto garantiza que se identifiquen y se manejen de manera eficiente los cambios provisionales y permanentes que podrían afectar la seguridad de las personas, tener un impacto sobre el medioambiente o dañar la propiedad.

Recuerde que todos debemos participar para llegar a Cero. Si está al tanto de condiciones o equipos inseguros, o si es testigo de un accidente, tiene la obligación de informarlo de forma oportuna y precisa al capitán del barco, un supervisor o la persona designada en tierra. Esta obligación también se aplica a terceros como agentes, contratistas y clientes.

P: ¿A QUIÉN MÁS PUEDO ACUDIR CON RESPECTO A UNA INFRACCIÓN POTENCIAL DE SEGURIDAD SI NO ME SIENTO CÓMODO DE COMUNICARME CON LA PERSONA DESIGNADA EN TIERRA?

R: Puede ponerse en contacto con el director de cumplimiento, el departamento jurídico o la línea de ayuda de ética.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: ANÁLISIS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO, MANUALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, MANUAL DE OPERACIONES SEGURAS

PERSONA DESIGNADA EN TIERRA, “DPA”

Garantiza el funcionamiento seguro de todos los barcos y constituye una línea de comunicación directa entre las personas que se encuentran a bordo y la oficina corporativa. La persona designada en tierra, o DPA por sus siglas en inglés, tiene acceso directo a los niveles más altos de la administración, incluido el director ejecutivo.

Para ponerse en contacto con la persona designada en tierra, escriba a dpa@hornbeckoffshore.com.



9 DROGAS Y ALCOHOL

TENEMOS LA OBLIGACIÓN ÉTICA Y LEGAL DE trabajar libres de la influencia de drogas y alcohol. No haga la vista gorda a las infracciones de esta política por parte de un compañero de tripulación u otro compañero de trabajo. Eso no lo beneficiaría a él ni a nosotros. Hay demasiado en juego.

P: EN LAS CONFERENCIAS Y LAS COMIDAS DE TRABAJO A LAS QUE ASISTO A VECES SE SIRVE ALCOHOL. ¿PUEDO BEBER UN TRAGO?

R: En algunos casos, tales como una cena con fines comerciales legítimos, es posible que esto no sea problema. Sin embargo, siempre se debe beber con moderación y según lo estipulan las leyes locales y las normas sociales. Si tiene alguna duda sobre si es apropiado beber en un evento, primero consulte a su supervisor o a recursos humanos.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE DROGAS, ALCOHOL Y ARMAS Y MANUAL DE OPERACIONES SEGURAS

PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

SOMOS RESPONSABLES DE PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE.

Nuestra Empresa tiene el compromiso de prevenir la contaminación del medioambiente a causa de las operaciones de sus barcos y en tierra. Realizamos todas las operaciones de una forma respetuosa con el medioambiente y cumplimos todas las leyes y los reglamentos relativos al medioambiente. Nuestras obligaciones para con el medioambiente incluyen:

- Conocer los requisitos de nuestro sistema de gestión ambiental
- Buscar oportunidades para reducir los flujos de residuos
- Mitigar los riesgos de la contaminación mediante la planificación de nuestro trabajo con análisis de seguridad en el trabajo
- Capacitarnos y ofrecer capacitación a nuestros equipos sobre las prácticas relacionadas con el medioambiente
- Usar y mantener nuestros equipos ambientales de forma apropiada, tales como los separadores de agua con residuos de petróleo
- Mantener registros exactos
- Nunca omitir un sistema de gestión ambiental
- Informar siempre de derrames y otras emisiones de forma inmediata

Si tiene conocimiento o es testigo de un probable derrame o emisión, tiene la obligación legal de informar inmediatamente al respecto en conformidad con las leyes aplicables y las políticas de la Empresa. No deje pasar el tiempo para informarlo. Siempre se puede complementar la información cuando esté disponible. No informar de forma inmediata sobre un derrame o una posible emisión puede dar lugar a multas y sentencias penales importantes, incluso tiempo en prisión.

En pocas palabras, debemos esforzarnos por cumplir cabalmente con todas las leyes aplicables y las políticas de la Empresa relacionadas con el medioambiente. Si tiene alguna inquietud relativa al medioambiente, su obligación es plantearla de inmediato. Además de elevar un informe a su cadena de comando, también se puede informar a la persona designada en tierra o a la línea de ayuda de ética.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: POLÍTICA SOBRE PROTECCIÓN AMBIENTAL, MANUAL SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y MANUAL DE OPERACIONES SEGURAS.

AUTORIDAD PARA DETENER EL TRABAJO

Todos los empleados de la Empresa están autorizados para detener cualquier faena u operación en que el riesgo para las personas, el medioambiente o los activos no puedan manejarse en conformidad con las políticas, procedimientos y las prácticas de trabajo seguro establecidos de la Empresa.

DETENER EL TRABAJO: SU HERRAMIENTA MÁS PODEROSA

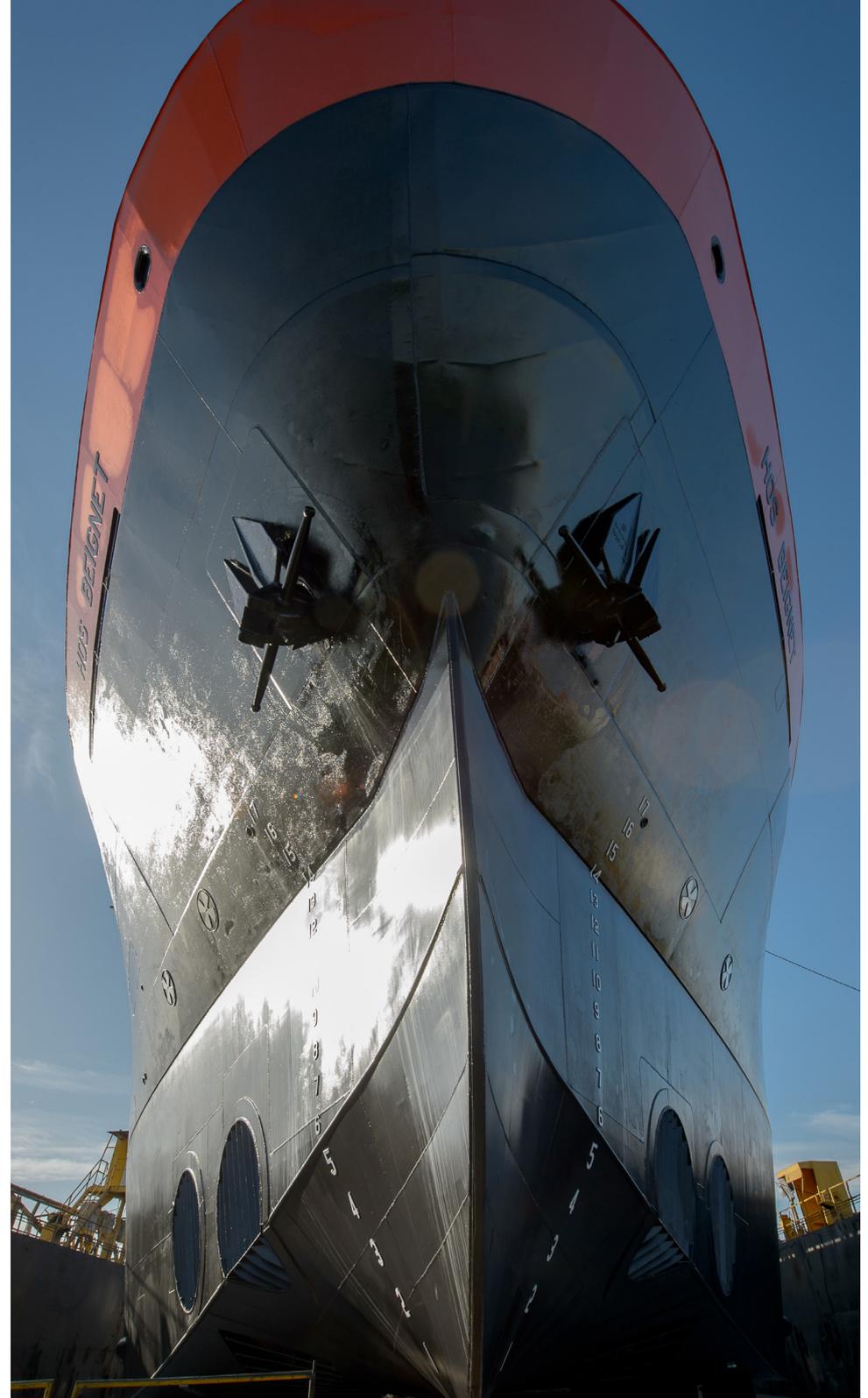
USTED TIENE LA AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD PERSONAL de “Detener el trabajo” si es testigo de algo que es inseguro o que plantea un riesgo potencial. Esta autoridad es la única herramienta y la más poderosa que tenemos para garantizar un trabajo seguro y sensato con el medioambiente.

Sin importar lo que ocurra después de detener el trabajo, ninguna persona sufrirá represalias por ejercer su derecho a Detener el trabajo basado en una creencia de buena fe de que existía un riesgo inaceptable para las personas, el medioambiente o la propiedad.

P: ¿ALGUIEN MÁS, ADEMÁS DE LOS EMPLEADOS DE HORNBECK OFFSHORE, TIENE LA FACULTAD DE DETENER EL TRABAJO?

R: Todos los contratistas y los clientes con quienes trabajamos también tienen la facultad de detener cualquier operación que pueda plantear un riesgo para la seguridad o el medioambiente. La diferencia entre la seguridad y el desastre puede ser de segundos. Por lo tanto, si ve algo, o incluso si no está seguro de lo que está viendo, debe ¡DETENER EL TRABAJO!

ORIENTACIÓN ADICIONAL: MEMORANDO DEL DIRECTOR GENERAL: POLÍTICAS LABORALES SOBRE SEGURIDAD, PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE Y DE CALIDAD, FACULTAD PARA DEJAR DE TRABAJAR Y PERSONA DESIGNADA EN TIERRA.



ÉXITO EN LOS NEGOCIOS

NOSOTROS NO COMPRAMOS NEGOCIOS, LOS GANAMOS

LA INTEGRIDAD, EN TÉRMINOS DE “ÉXITO EN LOS NEGOCIOS”, significa que creemos en un campo de juego justo y nivelado. No “pagaremos para ganar”. Esto incluye entregar regalos indebidos, entretenimiento fuera de lugar o tomar parte en otra conducta destinada a influir en las decisiones de funcionarios públicos, clientes, proveedores o cualquier otra persona con quien tenemos negocios.

Nosotros no “seguimos el juego”, aun cuando “todos los demás lo hagan” y estemos frente a una presunta desventaja competitiva. Somos diligentes en el uso de terceros—especialmente agentes, representantes y corredores—para estar seguros de que operan de acuerdo con nuestras normas. Pedirles a otros que hagan algo que no haríamos nosotros mismos no es una solución aceptable.

Llamar “comisión”, “honorario” o “donativo” a un pago indebido, no cambia la verdadera naturaleza del mismo. Todos los registros de la Empresa deben ser exactos y completos. Es inaceptable, e incluso ilegal en algunos casos, emplear rótulos engañosos para describir pagos o transacciones de forma errónea en nuestros registros.

LA LEY SOBRE PRÁCTICAS CORRUPTAS EN EL EXTRANJERO (FCPA) Y OTRAS LEYES CONTRA LA CORRUPCIÓN

LA FCPA ES UNA LEY ESTADOUNIDENSE que prohíbe realizar pagos u ofrecer o entregar cualquier cosa de valor a cualquier funcionario público (incluidos familiares de estos) para obtener una ventaja comercial. Esto incluye a todos los funcionarios y empleados de cualquier departamento, agencia u organismo de un gobierno extranjero. En nuestro mundo, esto incluye, por ejemplo, al personal de la armada y la guardia costera, inspectores, pilotos, funcionarios portuarios, funcionarios de aduanas e inmigración, autoridades tributarias, inspectores de seguridad, policía o cualquier persona que trabaje para una empresa propiedad de un estado (como PEMEX o Petrobras). “Cualquier cosa de valor” puede incluir cosas como dinero, regalos, viajes, almuerzos, cenas, entradas para eventos deportivos, donativos de caridad, oportunidades laborales para amigos o familiares, y cualquier otra cosa que tenga valor para la persona que la recibe.

Tenemos el compromiso de cumplir cabalmente con la FCPA y con todas las leyes estadounidenses y de otros países contra la corrupción aplicables a nuestras operaciones.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA FCPA

EL SOBORNO NO ES UN DELITO SIN VÍCTIMAS

La corrupción es el abuso del poder para obtener una ganancia privada. Es uno de los principales obstáculos para el desarrollo económico y social en todo el mundo. Las prácticas corruptas distorsionan los mercados y suprimen el crecimiento económico y el desarrollo sustentable. También privan de recursos esenciales a las poblaciones locales, en especial en los países en desarrollo. La corrupción también incrementa el costo de los negocios al imponer un costo adicional que no beneficia a la Empresa.

El costo de la corrupción suma a más del 5% del producto interno bruto (PIB) mundial (\$2,6 billones de dólares), con más de \$1 billón de dólares pagados cada año en sobornos. La corrupción aumenta el costo de los negocios a nivel mundial en hasta un 10 % en promedio.

Los efectos de la corrupción no solo son económicos. La corrupción reduce el funcionamiento de la ley y afecta a la estabilidad política al mismo tiempo que sustenta la inequidad y entorpece la cohesión social.

Foro Económico Mundial, Comité de la agenda mundial contra la corrupción 2012–2013





EXCELENCIA

DESEMPEÑO FINANCIERO DE NIVEL SUPERIOR

CÓMO HACER LAS LLAMADAS DIFÍCILES

A VECES, LA RESPUESTA CORRECTA ES CLARA: regalar una taza o una gorra con el logotipo de Hornbeck Offshore a un representante de un cliente comercial que nos visita no se considera inapropiado, pero ciertamente un sobre con dinero en efectivo que se entrega discretamente a un funcionario público extranjero sí lo es. Por otra parte, es posible que no resulte así de sencillo decir si es o no apropiado pagar una tarifa adicional para obtener prioridad para cargar en un puerto específico. Cuando se enfrente a problemas difíciles, no debe tratar de manejar la situación sin ayuda. Su obligación consiste en derivarla de manera que un profesional del área de cumplimiento o del área jurídica puedan ayudarlo a tomar la decisión correcta.

P: ¿QUIÉNES REÚNEN LOS REQUISITOS DE FUNCIONARIO PÚBLICO?

R: Los funcionarios públicos incluyen a los empleados públicos, a los empleados de ciertas entidades que son de propiedad de un estado o controladas por este, a los empleados de las organizaciones internacionales, a los candidatos políticos, a los funcionarios de partidos políticos y a los familiares de todos ellos. También pueden ser los funcionarios de la aduana, inspectores de navíos, capitanes de puerto o recaudadores de impuestos. Pida la asesoría del funcionario encargado de cumplimiento si le piden que realice un pago adicional por algo que debería

ser rutina, como la autorización de un barco o la aprobación de una inspección, o si no está seguro de la propiedad de un pago. También debe ser precavido si un intermediario, como un agente, anuncia su relación personal con funcionarios públicos como una ventaja. Navegar con integridad significa que las señales de advertencia como esta no pueden pasarse por alto y exigen que acuda al departamento de cumplimiento para solicitar asesoría.

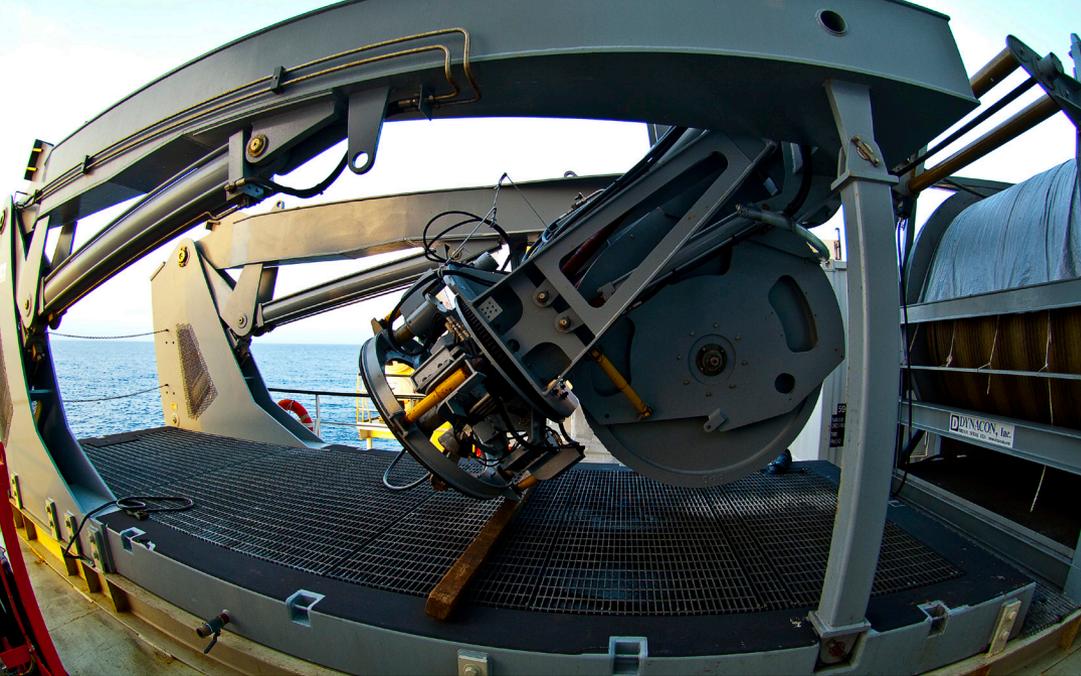
COMPETIR CORRECTAMENTE PARA TENER ÉXITO EN LOS NEGOCIOS

NUESTRA MISIÓN CONSISTE EN SER La mejor opción de transporte marítimo y servicio del sector energético que ofrece valor agregado y “Servicio con energía”. Excelencia, uno de nuestros valores esenciales, significa que generamos retornos de nivel superior para nuestros accionistas a través de la rentabilidad.

CUANDO TENGA DUDAS, NO SUPONGA. PREGUNTE.

Tiene una propuesta pendiente para prestar servicios a una operación conjunta no estadounidense, y uno de los socios pertenece a un estado. Dentro del proceso de evaluación, varios de funcionarios de la operación conjunta desean visitar las instalaciones de HOS Port. Según el programa que ellos proponen, pasarían un fin de semana largo en Nueva Orleans, y esperan que la Empresa pague sus gastos de viaje y la estancia por todo el viaje. ¿Cómo manejaría usted la situación?





13 PRÁCTICAS COMERCIALES APROPIADAS

GANAMOS NEGOCIOS EN BASE A NUESTROS SERVICIOS Y DESEMPEÑO. Nuestra política de no involucrarnos en transacciones indebidas que influyan o den la apariencia de influir en los funcionarios públicos también se extiende a nuestras transacciones con clientes privados. Competimos y ganamos por un servicio excelente. Está prohibido ofrecer atenciones sociales inapropiadas. Debemos ser atentos con nuestros clientes y las políticas de sus respectivas empresas, y debemos evitar situaciones que podrían causarles alguna incomodidad o afectar negativamente las relaciones comerciales que hemos establecido.

LEYES ANTIMONOPOLIO

SIEMPRE CUMPLIMOS CON LA LETRA Y EL ESPÍRITU de todas las leyes antimonopolio y sobre competencia en todos los países donde hacemos negocios. Esto quiere decir que:

- No establecemos acuerdos con competidores sobre precios ni condiciones.
- No nos comunicamos con los competidores en relación con las licitaciones.
- No intercambiamos información con nuestros competidores acerca de nuestra estructura de costos.

En ocasiones, puede parecer que existe un acuerdo, o la sugerencia de un acuerdo, incluso cuando no es así. Por eso, no nos arriesgamos. La mejor forma de evitar problemas en materia de las leyes antimonopolio consiste en ser muy precavidos en todas nuestras comunicaciones con nuestros competidores, sean estas verbales, escritas o electrónicas. Si tenemos que comunicarnos con un competidor, nos atenemos al asunto de negocios que dio origen a la conversación. Nunca debemos hablar sobre los términos de un contrato, costos, proveedores, licitaciones, iniciativas de marketing o planes estratégicos.

Las leyes antimonopolio y sobre competencia son asuntos serios. Las infracciones a ellas son un delito; las personas van a la cárcel y las empresas deben pagar multas enormes. Si se entera de una actividad que infringe o podría infringir las leyes sobre competencia, infórmelo de inmediato al departamento jurídico o a través de la línea de ayuda de ética.

UNA CONVERSACIÓN TRIVIAL CON VIEJOS AMIGOS

Mientras asiste a una conferencia sobre operaciones en aguas profundas, ve a unos antiguos colegas en el bar. Ellos le comentan que su empresa y Hornbeck son los finalistas de cierta licitación. No hacen comentarios relativos a los precios, pero sí le cuentan que no van a aceptar la posible solicitud del cliente de establecer un precio a largo plazo. Usted no dice nada en respuesta, pero sabe que si el otro licitante no acepta dichas condiciones, nosotros podríamos hacer lo mismo. Todavía nos encontramos en la etapa de competir por el precio y los niveles de servicio, de manera que no hay problema, ¿cierto?

Es posible que sí lo haya. Las infracciones a las leyes antimonopolio pueden involucrar el precio, los términos, los territorios, las líneas de productos y prácticamente cualquier cosa. Si surge cualquiera de estos temas con un competidor, ponga fin a la conversación, salga del lugar e informe de su inquietud de inmediato a la oficina de cumplimiento o al departamento jurídico.



P: ¿LAS LEYES ANTIMONOPOLIO Y SOBRE COMPETENCIA PRINCIPALMENTE SOLO LES CONCIERNEN A LOS EMPLEADOS QUE NEGOCIAN O APRUEBAN LOS CONTRATOS?

R: No. Cualquier empleado de Hornbeck Offshore podría ponernos en riesgo. Comentar los términos de nuestros contratos o licitaciones con un competidor, aunque no exista un contrato, puede ser un problema. Asistir a una reunión donde otras personas hablan de estos asuntos puede ser un problema, aunque usted no participe.

Si usted tiene alguna responsabilidad en las licitaciones, propuestas o contratos, o si tiene contacto con competidores, ya sea en reuniones de la asociación de la industria, en asociaciones profesionales, en relación con operaciones conjuntas, acuerdos de subcontratación o en otras instancias, asegúrese de que leyó y de que comprende nuestras políticas.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: POLÍTICA SOBRE CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES ANTIMONOPOLIO Y SOBRE COMPETENCIA

CONFLICTOS DE INTERESES

COMO EMPLEADOS, LO QUE SE ESPERA DE NOSOTROS ES QUE actuemos en beneficio de Hornbeck Offshore en todo momento. Eso significa que debemos evitar aquellas actividades o relaciones que podrían:

- influir de forma indebida en nuestro criterio empresarial,
- dar la apariencia de influir indebidamente en nosotros, o
- poner nuestros intereses personales antes que la Empresa.

La simple impresión de que existe un conflicto de intereses puede dañar nuestra reputación, nuestra confianza y, básicamente, nuestro futuro.

ALGUNOS CONFLICTOS POTENCIALES

- Un cliente le ofrece entradas para un concierto cuyas entradas están agotadas una semana antes de la fecha en que se supone que debe enviarle un contrato para un programa inminente de perforación.

- Usted construye esquifes en su tiempo libre en tierra y desea vendérselos a sus compañeros.
- Un proveedor ofrece pagar una cena muy costosa para su próxima reunión (una más costosa que lo que le aprobarían a usted si nosotros pagáramos).
- La empresa de su esposo está participando en una licitación para un contrato de reparación de equipos que está supervisando su departamento.
- Las personas que trabajan en el departamento que usted administra desean apoyar la carrera solidaria de 5 km de su esposa.
- Durante sus horas libres, usted está trabajando en el barco de un competidor.
- Su hija está postulando a un trabajo en otra área de HOS.
- Le gusta lo que ve de las operaciones de un cliente y desea comprar algunas acciones.

Las posibilidades para un conflicto de intereses son prácticamente infinitas. Cada situación es única y puede o no plantear un problema. Tiene la obligación de revelar todos los conflictos de intereses potenciales a la Empresa. La Empresa cuenta con los recursos para manejar los conflictos difíciles y para ayudar a encontrar las soluciones adecuadas a fin de fomentar relaciones comerciales adecuadas.

Si tiene un interés personal que podría afectar su objetividad (o dar la apariencia de ello), infórmelo a su supervisor o al director de cumplimiento. Es importante revelar los hechos y buscar ayuda para manejar la situación.

Con frecuencia, un conflicto potencial puede resolverse con unos sencillos pasos, pero solo una vez que se ha revelado. Sea proactivo. Para detectar los conflictos potenciales, considere cómo podrían ver la situación otras personas. Revele todos los hechos y colabore con la administración y con el equipo de cumplimiento para encontrar soluciones factibles.

LAS SITUACIONES QUE DEBE EVITAR INCLUYEN:

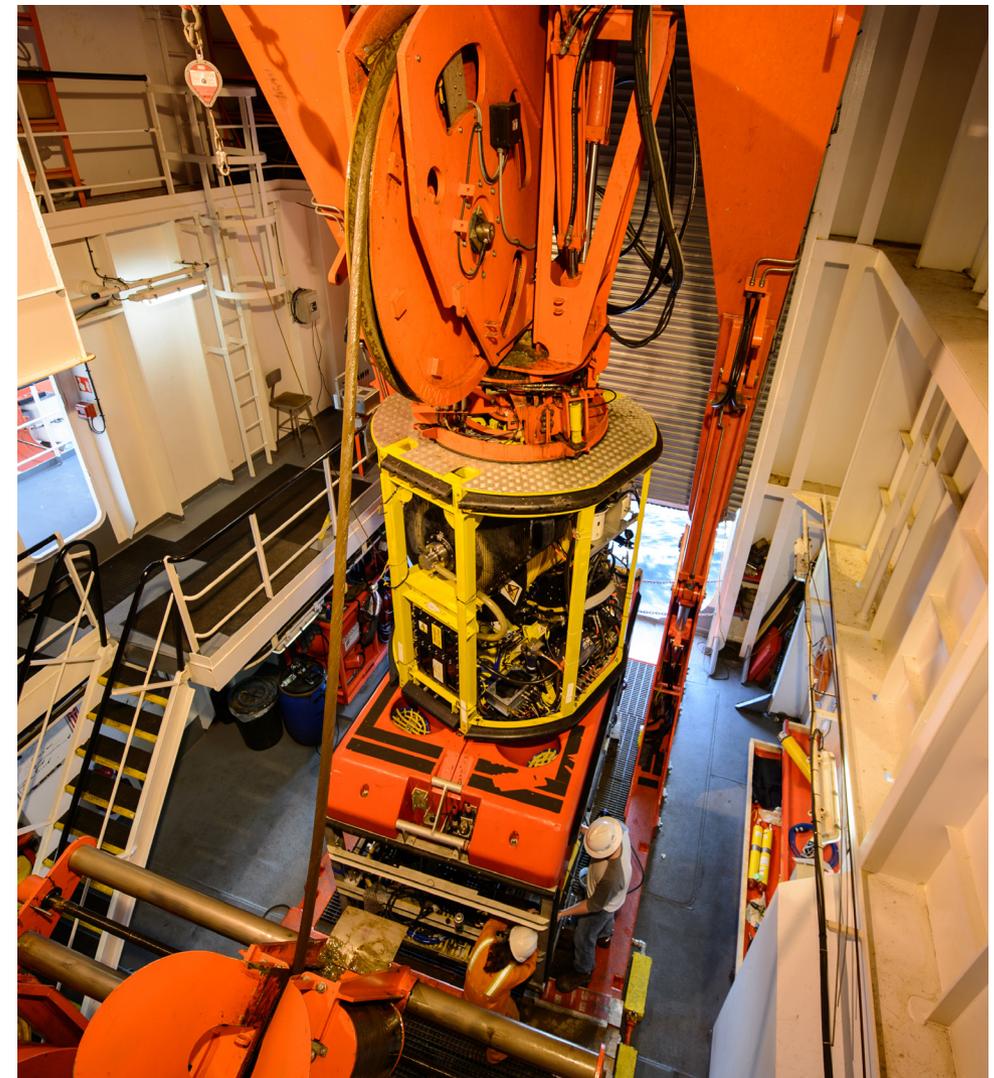
- **INVERSIONES EN CLIENTES, PROVEEDORES O COMPETIDORES**
Cualquier inversión importante en un cliente, proveedor o competidor podría dar la apariencia de afectar el criterio de un empleado y, por lo tanto, requiere la aprobación previa por escrito del director de cumplimiento. No necesita aprobación previa si va a comprar una pequeña cantidad (menos de un 1 %) de acciones de una empresa que cotiza en la bolsa.

- **NEGOCIOS CON FAMILIARES O AMIGOS CERCANOS** No haga negocios en nombre de Hornbeck Offshore con sus familiares o amigos cercanos, especialmente si se trata de funcionarios, directores o socios principales de una empresa. Si surge o es posible que surja esta situación, obtenga la aprobación previa por escrito del director de cumplimiento antes de hacer negocios con ellos.
- **DIVULGACIÓN DE UNA IDEA COMERCIAL DE LA QUE TUVO CONOCIMIENTO EN SU TRABAJO PARA HORNBECK** Si se entera de una idea comercial por su cargo o su afiliación con Hornbeck Offshore, entonces la Empresa tiene un derecho de propiedad sobre esa idea.
- **PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES EXTERNAS QUE INTERFIERAN CON LAS OBLIGACIONES LABORALES** No ofrezca sus servicios a intereses externos si esto le impedirá cumplir sus obligaciones para con Hornbeck de forma adecuada. Por ejemplo, no trabaje con o para un competidor, cliente o proveedor sin la autorización por escrito del director de cumplimiento.
- **APROVECHAMIENTO DE OPORTUNIDADES CORPORATIVAS U OTROS BIENES DE HORNBECK PARA BENEFICIO PERSONAL** Cualquier invención, mejora o trato potencial que descubra como parte de su trabajo en Hornbeck Offshore, usando bienes o información de Hornbeck Offshore, o a causa de su cargo en Hornbeck Offshore, pertenece a Hornbeck Offshore. Navegar con integridad significa que trabajamos para fomentar los intereses de la Empresa, no los suyos propios. Usar los bienes, la información o su trabajo en Hornbeck Offshore para obtener un beneficio personal, es un conflicto de intereses. Por ejemplo, si tiene un negocio secundario, no puede usar una computadora portátil de Hornbeck Offshore para crear anuncios, usar una herramienta patentada de Hornbeck Offshore en su trabajo o usar el tiempo o las relaciones de la empresa para obtener nuevos clientes.

P: TENGO UN NEGOCIO SECUNDARIO QUE APARENTEMENTE NO INFRINGE LA POLÍTICA DE HORNBECK OFFSHORE, PERO NO ESTOY SEGURO. ¿QUÉ DEBO HACER?

R: Divulgarlo. Es posible que no haya ningún problema. También es posible que haya una solución sencilla que le permita perseguir sus intereses al mismo tiempo que protege a la Empresa. Al divulgarlo, se quita el peso de los hombros. Puede obtener un consejo ético y prevenir infracciones o malos entendidos que podrían llevar a medidas disciplinarias graves.

Otro riesgo frecuente de conflictos de intereses se produce al recibir regalos y atenciones sociales. No aceptamos regalos, préstamos, servicios, viajes, invitaciones a comer u otras atenciones sociales si estas podrían afectar nuestra capacidad de hacer nuestro trabajo en beneficio de la Empresa, o dar la apariencia de ello. Solo aceptamos regalos o atenciones sociales de un valor mínimo, como comidas de valor moderado, artículos promocionales o atenciones que sirvan a un propósito comercial claro. Nunca solicitamos ni aceptamos dinero o equivalentes a dinero, como tarjetas de regalo. Nunca aceptamos nada que se encuentre fuera de estos lineamientos, a menos que contemos con la aprobación anticipada del director de cumplimiento o la persona que este designe.





NEGOCIOS CON EL GOBIERNO

EN HORNBECK, ESTAMOS ORGULLOSOS de ser contratistas del gobierno de Estados Unidos, así como también de otros gobiernos y empresas propiedad del estado en varias partes del mundo. Este privilegio conlleva una responsabilidad adicional. Aun cuando debemos acatar (y acatamos) las normas éticas más altas en nuestras transacciones con todos los clientes, los contratos con gobiernos involucran otras leyes, regulaciones y procedimientos adicionales. Las normas relativas a la entrega de regalos y al pago de cenas, por ejemplo, son estrictas. También hay límites con respecto a con quién y cuándo podemos hablar de oportunidades laborales. La conservación de registros y la facturación no solo deben ser completos y exactos. También deben elaborarse de acuerdo con las especificaciones del gobierno. Las declaraciones falsas o engañosas de cualquier tipo deben evitarse de forma estricta (según una ley que se aplica a la información entregada a los reguladores gubernamentales además de a los clientes del gobierno). Si usted se ocupa de cualquier aspecto de los contratos del gobierno, debe conocer y acatar nuestra Política sobre contratos con el gobierno.

P: PARA OBTENER EL PAGO DE UNA FACTURA, SE ME HA PEDIDO QUE FIRME UN CERTIFICADO QUE DICE QUE LA EMPRESA CUMPLE CON UNA LISTA DE ESTATUTOS DE EE. UU. EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO PARA EL GOBIERNO. YO SÉ QUE LA EMPRESA CUMPLE CON LA LEGISLACIÓN ESTADOUNIDENSE, PERO NO SÉ CON CERTEZA CUÁLES SON ESOS ESTATUTOS Y CÓMO SE CUMPLE CON ELLOS. ¿QUÉ DEBO HACER?

R: La legislación estadounidense prohíbe realizar declaraciones falsas para el pago y realizar declaraciones o representaciones falsas al gobierno, incluso declaraciones verbales. Si tiene alguna duda acerca de la exactitud o la verdadera naturaleza de una factura, documentación o declaración que se está realizando al gobierno, **Alce la voz.**

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE CONTRATOS CON EL GOBIERNO

CONTROLES A LAS EXPORTACIONES Y EL COMERCIO

NUESTRO NEGOCIO EXIGE QUE TENGAMOS OPERACIONES A NIVEL INTERNACIONAL todos los días. Como empleado de la Empresa, usted debe ser proactivo y familiarizarse con nuestras políticas que rigen los controles a las exportaciones y el comercio. Usted también debe solicitar la orientación de los departamentos jurídico y de cumplimiento para evitar posibles conflictos.

El gobierno de los Estados Unidos regula muchas de nuestras actividades internacionales e incluso restringe nuestra facultad de trabajar para o con determinados ciudadanos extranjeros o de exportar tecnología para ellos. El gobierno mantiene listas de:

- Partes denegadas o prohibidas con quienes no podemos hacer negocios de ningún tipo.
- Categorías específicas de mercancías y tecnologías que requieren aprobación especial para importar/exportar.
- Empresas que prestan servicios a nuestra Empresa fuera de Estados Unidos.
- Otros que requieren análisis adicional o trato especial.

También hay listas de lugares dónde no podemos ir y países con los cuales no podemos tener relaciones comerciales. Algunas transacciones de exportación, generalmente que involucran tecnología o software, requieren de la autorización previa del gobierno por medio de una licencia de exportación. Antes de entablar cualquier relación comercial que involucre un lugar fuera de los Estados Unidos, o con un cliente, agente, subcontratista, tercero, proveedor o barco de cualquier tipo, debe completar un Formulario de solicitud de proveedor nuevo y dar tiempo para que el departamento de cumplimiento realice el proceso de debida diligencia.

Tenga en cuenta que la transferencia de cierta información, como especificaciones técnicas detalladas, puede ser una exportación de tecnología. Esto incluye transferir información a un ciudadano extranjero dentro de los Estados Unidos.

Existen sanciones graves por infringir las leyes sobre las exportaciones y el comercio. Estas pueden incluir multas, suspensión o prohibición de realizar trabajos para contratos del gobierno, prohibición de realizar negocios en determinados países y otras repercusiones civiles o penales.

P: ¿ACASO EL CONTROL DE LAS EXPORTACIONES NO ES SOLO UN TEMA DE PAPELEO? ¿PORQUE TANTA IMPORTANCIA?

R: Las multas por infringir las normas que se aplican a las exportaciones pueden llegar a \$250.000 dólares por infracción y, por lo general, una sola transacción prohibida involucra varias infracciones. Las sanciones penales pueden llegar a multas de \$1 millón de dólares y 20 años de cárcel por infracción.

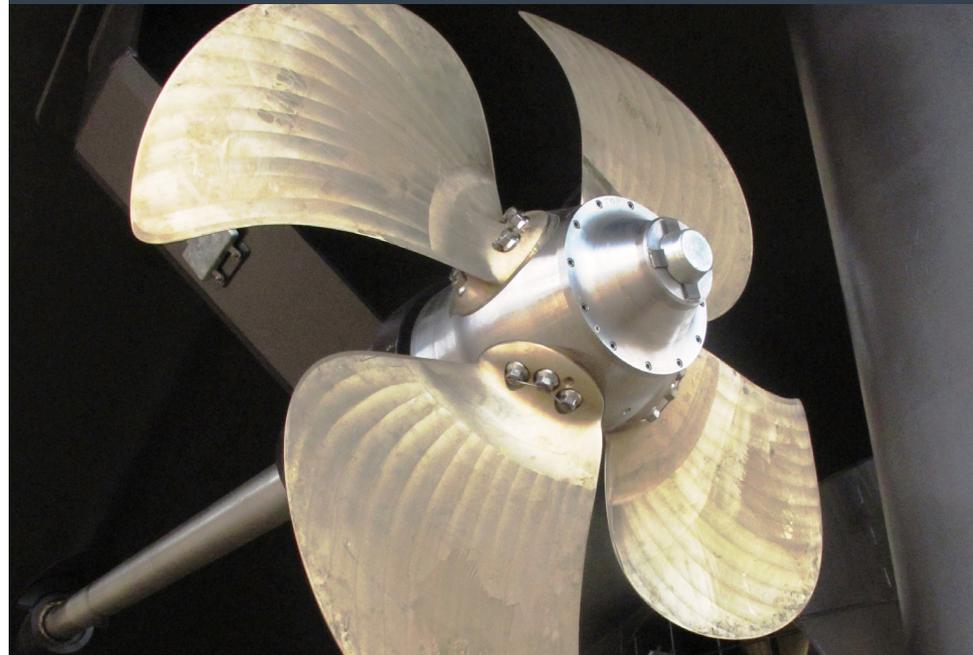
P: ¿DEBO CONSIDERAR LAS LEYES SOBRE LAS EXPORTACIONES CUANDO VIAJO A OTROS PAÍSES?

R: Sí. Si lleva bienes de consumo, software o tecnología regulados cuando viaja a otro país, por ejemplo en su computadora portátil, un disco, una unidad flash o en una copia impresa, eso puede considerarse una exportación y puede requerir una licencia.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE CONTROL DE EXPORTACIONES

LAS LEYES SOBRE EXPORTACIONES REGULAN A

PERSONAS	LUGARES	COSAS E INFORMACIÓN
Con quién hacemos negocios	Dónde hacemos negocios	Podemos realizar exportaciones desde los Estados Unidos o desde un país extranjero a otro



CUMPLIMIENTO DE NORMAS ADUANERAS Y SOBRE LAS IMPORTACIONES

TAMBIÉN ES IMPORTANTE QUE CUMPLAMOS con las leyes y regulaciones que regulan la importación de mercancías a los países donde operamos. Todos los empleados de la Empresa, cuyo trabajo involucra o afecta nuestras importaciones, deben cumplir con estas leyes y regulaciones. De la misma manera, los socios comerciales ajenos a la empresa, tales como los agentes de aduanas, tienen la responsabilidad de proteger los intereses de la Empresa y de manejar todas las transacciones en conformidad con la ley y con nuestras políticas.

Algunas de las cosas que podemos hacer para garantizar el cumplimiento en materia de importaciones incluyen:

- Proporcionar toda la información pertinente a las personas responsables de las declaraciones de importación y de exportación.
- Garantizar que todas nuestras declaraciones de importación y exportación sean exactas y completas (por ejemplo, que el precio indicado refleje el valor completo, que la descripción de los productos sea completa y que el país de origen esté identificado correctamente).
- Tener cuidado de usar la clasificación correcta de la importación.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos de los programas de franquicias tributarias (como el NAFTA) al realizar importaciones en virtud de tales programas.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: MANUAL DE GESTIÓN DE OPERACIONES (OMM, OPERATIONS MANAGEMENT MANUAL)

Dado que movemos nuestros barcos dentro y fuera de los Estados Unidos, es importante que comprendamos las leyes aduanera de Estados Unidos cuando un barco vuelve a casa, además de las inspecciones aduaneras y de inmigración habituales que se requieren. En ocasiones, las reparaciones de los barcos y las compras de equipos realizadas en el extranjero están sujetas a declaración o impuestos al arribar a Estados Unidos.

COMPRENSIÓN DE LAS LEYES CONTRA EL BOICOT

CUMPLIMOS CON LAS PROHIBICIONES ESTABLECIDAS POR EE. UU. de hacer negocios con países y personas prohibidos, tales como Cuba e Irán. También prohibimos la participación en boicots internacionales de otros países, como Israel, que no cuentan con el respaldo de Estados Unidos. No se nos permite proporcionar la información que algunas empresas o países puedan solicitar en relación con tales boicots. Notifique de inmediato al departamento jurídico si un cliente o un proveedor le piden que:

- Haga negocios u operaciones en un país o con personas que se encuentran fuera de los límites para los ciudadanos estadounidenses.
- Rehúse hacer negocios con un país en particular o sus ciudadanos.
- Acepte cumplir con las leyes sobre el boicot de otro país.
- Proporcione información acerca de si hemos hecho negocios con un país en particular, cualquiera de sus empresas o empresas especificadas en una “lista negra”.
- Certifique que el origen de los bienes no es un país sujeto a un boicot.

P: ¿ES FÁCIL RECONOCER ESTE TIPO DE SOLICITUDES?

R: Algunas pueden realizarse de forma directa, en una conversación cara a cara. Sin embargo, otras se pueden realizar de forma encubierta. Revise atentamente sus contratos, solicitudes de licitación, facturas, órdenes de compra y documentos de embarque para detectar solicitudes relacionadas con un boicot, y pida ayuda antes de responder.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES ANTIBOICOT

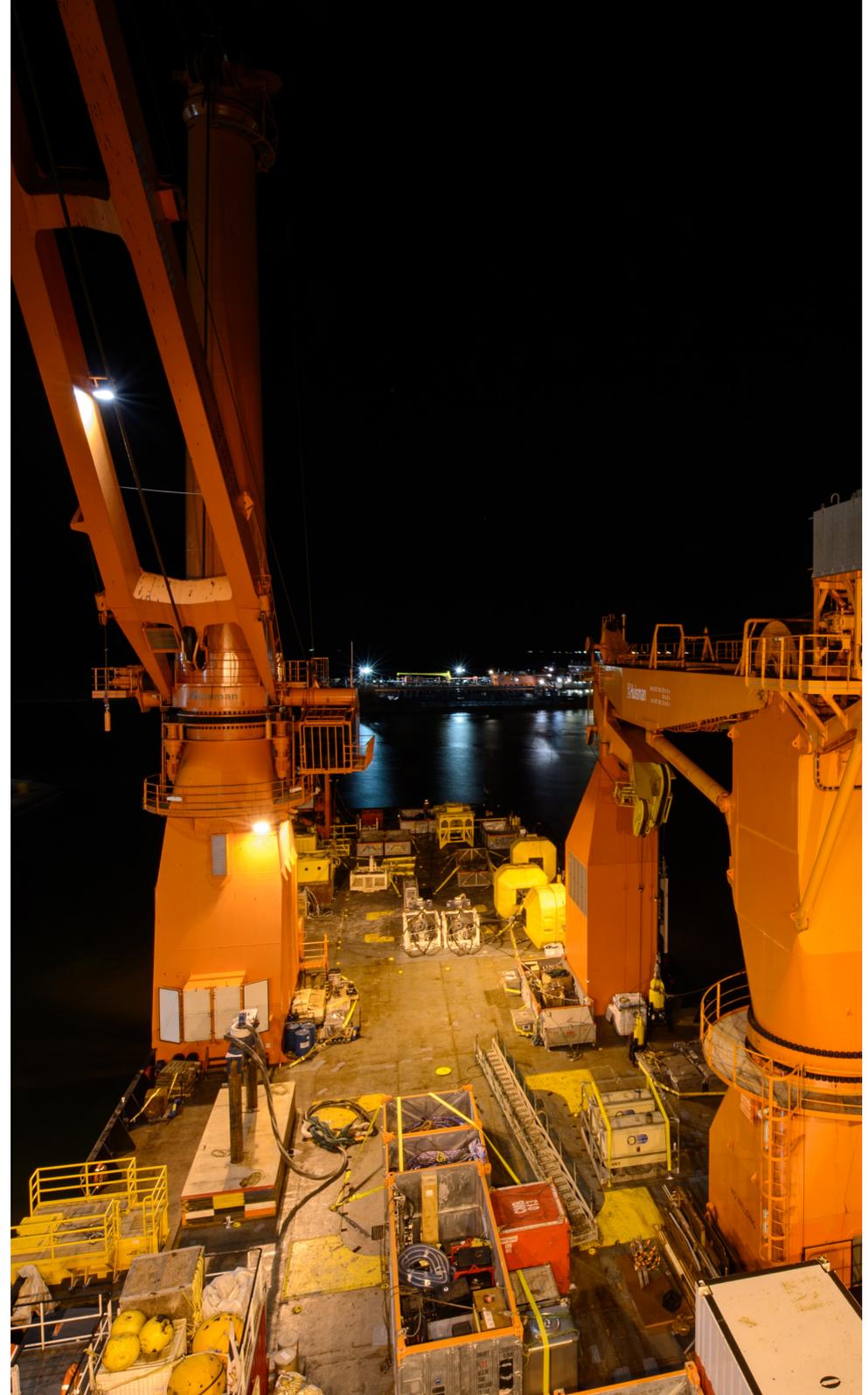
ACTIVIDAD POLÍTICA

TODOS TENEMOS EL DERECHO DE PARTICIPAR en los procesos políticos como ciudadanos individuales. Sin embargo, como empleados de Hornbeck Offshore, existen límites relativos a la participación en actividades políticas en nombre de la Empresa. No participamos en actividades políticas durante la jornada laboral o usando bienes de la Empresa sin la autorización previa del director de cumplimiento. No permitimos que los empleados realicen donativos en nombre de la Empresa, con fondos de la Empresa u otros recursos, a:

- Candidatos a un puesto
- Funcionarios de partidos políticos
- Partidos, comisiones u organizaciones políticas

Existen excepciones para los empleados autorizados de forma específica por el director general para realizar contribuciones políticas en nombre de Hornbeck.

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA FCPA





TRABAJO EN EQUIPO

SOMOS UNA MERITOCRACIA BASADA EN LA CONFIANZA Y EN EL EMPODERAMIENTO DE LOS DEMÁS.

19

TRABAJAR JUNTOS

TRABAJO EN EQUIPO Y RESPETO

EL TRABAJO EN EQUIPO ES UNO DE LOS VALORES ESENCIALES DE HORNBECK. El trabajo en equipo eficiente requiere respeto mutuo. No podemos tener el uno sin el otro.

Nuestro objetivo es mantener un entorno laboral que fomente el respeto mutuo entre los empleados. Cuando respetamos las destrezas y habilidades de aquellos con quienes trabajamos, fomentamos un entorno de confianza que es crucial para el funcionamiento seguro de los barcos en el mar y el éxito de Hornbeck Offshore como un todo.

P. ¿CÓMO DEBO TRATAR CON COLEGAS IRRESPETUOSOS? ALGUNOS DE NUESTROS EMPLEADOS EXTRANJEROS HABLAN CON UN FUERTE ACENTO Y, APARENTEMENTE, NO COMPRENDEN EL SENTIDO DEL HUMOR DE NUESTRO DEPARTAMENTO. ESCUCHO A ALGUNOS DE MIS COLEGAS QUE SE BURLAN DE ELLOS A SUS ESPALDAS. PIENSO QUE ESTO ES UNA FALTA DE RESPETO Y ALGO MALO PARA EL EQUIPO, ¿PERO QUÉ PUEDO HACER AL RESPETO?

R. Este tipo de conducta es inaceptable. Debe alentar a sus colegas para que tengan presente la forma en que tratan a los demás. Siempre debemos ser claros y concisos cuando nos comunicamos y recordar de forma consciente que todas las personas merecen ser tratadas con cortesía y respeto.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES Y DISCRIMINACIÓN

UNA MERITOCRACIA SIGNIFICA QUE SOMOS UN EMPLEADOR QUE OFRECE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Cada vez que tomamos decisiones acerca de las personas, ya sea en la búsqueda y contratación de personal, sobre sueldos y beneficios o relativas al desarrollo profesional y ascensos, lo hacemos basados en los méritos de esa persona, sin considerar:

- Raza
- Sexo
- Credo
- Edad
- Color
- Discapacidad
- Religión
- Condición de veterano
- Nacionalidad
- Cualquier otra categoría protegida legalmente

P: ESTOY VIENDO CANDIDATOS PARA UN COLEGA EN UN CARGO EN CAPACITACIÓN. DE LOS QUE HE VISTO, JANE ES LA QUE ESTÁ MÁS CALIFICADA. SIN EMBARGO, ACABA DE CASARSE Y LO MÁS PROBABLE ES QUE PRONTO COMENZARÁ A TOMAR LICENCIAS PARA TENER HIJOS. DADO LO COSTOSA Y PROLONGADA QUE ES LA CAPACITACIÓN EN REALIDAD, LO MÁS BENEFICIOSO PARA HORNBECK ES QUE ELIJA A OTRA PERSONA ¿CIERTO?

R: No es así. Está haciendo suposiciones acerca de Jane basadas en su edad y su sexo, y luego la está discriminando según esas suposiciones. No solo atenta contra nuestros intereses; también está penado por la ley. Tome decisiones según los méritos. Pregúntese, “¿quién realmente está mejor calificado para hacer el trabajo?”

ORIENTACIÓN ADICIONAL: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES



ACOSO

Nuestros empleados constituyen nuestro recurso más valioso. Cada uno de nosotros debe esforzarse por un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.

Acoso es cualquier conducta verbal, física o visual no consentida y hostil, hacia una persona a causa de su raza, credo, color, religión, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, calidad de veterano de guerra o cualquier otra categoría protegida legalmente, cuando la conducta:

- crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo;
- altera el desempeño laboral o afecta negativamente las oportunidades laborales.

Los tipos de conducta que se mencionan a continuación son poco profesionales e inconsecuentes con nuestros valores, independientemente de si cumplen los requisitos de la norma legal de “acoso”:

- maltrato verbal;
- insultos o bromas de tipo racial, étnico o sexual;
- exhibición de objetos, fotografías u otros materiales ofensivos;
- coqueteos, insinuaciones o propuestas no deseadas;
- contacto físico indeseado.

P: TODAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN MI DEPARTAMENTO SON RELAJADAS Y TODOS SOMOS ADULTOS. A VECES NOS SUBIMOS BASTANTE DE TONO, PERO TODO ES POR DIVERSIÓN SANA Y EL EMPLEADO NUEVO SE RÍE Y TAMBIÉN PARTICIPA. ¿QUÉ HAY DE MALO EN ESO?

R: Su tarea consiste en dar un tono profesional y respetuoso en todo momento. Este tipo de conducta es inconsecuente con nuestros valores. Usted no sabe cómo se sienten realmente el empleado nuevo y los demás miembros del equipo. Cualquiera de ellos podría sentirse presionado a seguir la corriente para encajar en el grupo.

Si cree que ha sufrido o presenciado acoso o discriminación en el lugar de trabajo, Alce la voz.

Puede hablar directamente con el capitán del barco o con el supervisor del departamento, pero si el problema continúa o no se siente cómodo de hablar con ellos, Alce la voz. Es crucial que informe de su situación a quien corresponda. Recuerde que cuando alce la voz con respecto a este o cualquier otro asunto, independiente de la opción que elija, la Empresa no tomará represalias por hacerlo de buena fe.

P: ¿QUÉ PUEDO HACER PARA AYUDAR A PREVENIR EL ACOSO O LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO?

R: Trate a los demás con respeto. Considere cómo pueden percibirse o malentenderse sus palabras o sus actos. Lo que para unos puede parecerles un chiste, para otros puede ser un insulto. A la inversa, si ve o escucha algo que le parece ofensivo, hágalo saber a esa persona. Los estudios demuestran que el 80 % de la conducta de acoso potencial se detiene con esta sencilla acción.

P: ¿QUÉ FORMAS PODRÍAN TOMAR LAS REPRESALIAS?

R: Podría tratarse de una acción directa contra una persona, como amenazas, maltrato verbal, aplicarle “la ley del hielo” o cambios en los horarios. O bien podría tratarse de una conducta indirecta, como propagar rumores, retener información, ocultar recursos o retrasar el trabajo. Cualquiera sea el caso, tenga la certeza de que si informa de supuestas represalias, se realizará una investigación imparcial y exhaustiva tan discretamente como sea posible para determinar si se han tomado medidas laborales adversas a causa de una denuncia por conducta indebida.



COMUNICACIÓN EFICAZ Y RESPETUOSA

DEBEMOS COMUNICARNOS CLARAMENTE y con respeto. Ya sea por escrito, correo electrónico o a través de los medios sociales, no es beneficioso para usted ni para la Empresa publicar contenido o afirmaciones maliciosas, abusivas, ilegales, de odio, engañosas o falsas. Incluso cuando esté respondiendo a otra persona con quien está en desacuerdo o supone que la comunicación permanecerá en privado entre usted y el destinatario previsto, tómese el tiempo de reflexionar, en todo momento, antes de presionar “enviar”. Tenga por seguro que todo lo que escribe está disponible para el público y sus compañeros de trabajo. Antes de presionar “enviar”, revise lo que escribió para asegurarse de que sea exacto y profesional. Respetamos el derecho de los empleados de estar en desacuerdo o de transmitir inquietudes de una manera apropiada y legal.

INFORMACIÓN ADICIONAL: PARA OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES, LEA LA POLÍTICA SOBRE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA EMPRESA.

Recuerde que el correo electrónico y otras formas escritas de comunicación son sustitutos precarios de la comunicación cara a cara, especialmente en temas polémicos o difíciles. En lo posible, elija los beneficios de la interacción social directa por sobre la comodidad del correo electrónico.

PROTECCIÓN DE NUESTROS BIENES

USO Y CUIDADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

TODOS HACEMOS USO DE ACTIVOS DE HORNBECK OFFSHORE cada día en el trabajo. Ya sea que se trate de un barco, de un teléfono, de un automóvil o de una fotocopiadora, trate los bienes de la Empresa como si fueran suyos. Su trabajo consiste en proteger los activos de la Empresa del uso indebido, daños, pérdida, robo o desperdicio. Usted es personalmente responsable de ellos y debe tratar los activos de la Empresa con cuidado, como si fueran su propiedad personal. Extendemos este mismo cuidado y responsabilidad a los activos que pertenecen a nuestros clientes y asociados.

Los siguientes son ejemplos de activos:

- Equipos
- Edificios
- Vehículos
- Barcos
- Fondos
- Cuentas
- Artículos de oficina
- Hardware de computadora
- Software
- Documentos
- Datos
- Bienes raíces
- Tecnología de la información
- Propiedad intelectual
- Tiempo

Los activos de Hornbeck Offshore deben emplearse para fines comerciales solamente y deben mantenerse de forma apropiada. Mantenemos nuestras herramientas, barcos y registros limpios y actualizados. No los saquemos de las instalaciones de la empresa a menos que tengamos un propósito comercial para ello. El uso ocasional de los sistemas de la empresa para el correo electrónico



personal o una llamada telefónica, para organizar un paseo, por ejemplo, está permitido siempre que no interfiera con su trabajo o con el trabajo de otros. Recuerde que cada vez que usa los sistemas de la empresa, incluso para comunicaciones privadas, estos están sujetos a revisión, monitoreo o a otro uso por parte de la empresa para la protección de los datos y otros fines. No suponga que las comunicaciones privadas con los sistemas de la empresa son privadas. No es así.

P: ¿QUÉ SUCEDE CON LA CHATARRA DE HOS PORT U OTROS ACTIVOS QUE SIMPLEMENTE SE VAN A DESECHAR?

R: Independientemente del valor, los materiales son activos de Hornbeck Offshore y no deben tomarse para uso personal. Hornbeck Offshore puede tener la obligación de desecharlos apropiadamente según una cláusula de un contrato o regulación, o podemos tener planes para usarlos y, ciertamente, no queremos que nadie tenga motivos para cuestionar la decisión de otra persona de desechar material. Si reconoce una oportunidad de sacar provecho de la chatarra o de reducir la cantidad que generamos, Alce la voz.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVADA

TRABAJAMOS EN UNA INDUSTRIA ALTAMENTE ESPECIALIZADA Y TÉCNICAMENTE AVANZADA. No es solo lo que hacemos, sino que también cómo lo hacemos, lo que nos diferencia de nuestros competidores. El éxito y el crecimiento de nuestra Empresa dependen de la protección de nuestra información confidencial y privada.

La información confidencial puede ser cualquier información que no está disponible para el público. Puede referirse a Hornbeck Offshore, nuestros clientes, nuestros proveedores, nuestros asociados comerciales o incluso nuestros compañeros de trabajo. Algunos ejemplos incluyen información sobre:

- Datos financieros
- Planes de marketing
- Planes de ventas
- Planes de construcción, compra o renovación de barcos
- Información operacional de los clientes
- Ubicaciones de perforaciones
- Solicitudes de clientes
- Listas de proveedores
- Términos de un contrato
- Detalles de una licitación

EJEMPLO

Si se encuentra trabajando en alta mar y toma fotografías de una operación, esas fotografías pueden considerarse:

Fotografías CONFIDENCIALES que requieren una autorización firmada del cliente para publicarse o

FOTOGRAFÍAS PRIVADAS que revelan la ubicación de un barco en una asignación delicada desde el punto de vista de la seguridad

La información privada también incluye los secretos comerciales tales como:

- Nuestros procesos y procedimientos
- Diseños de barcos, elementos de diseño y modificaciones
- Operaciones y ubicaciones de barcos
- Programas y software de computadora

Proporcionamos información confidencial solo a las personas autorizadas para recibirla según la necesidad de conocerla. No la revelamos a otras personas, compañeros de trabajo, organizaciones u organismos gubernamentales. Ni siquiera la revelamos a nuestros cónyuges ni a amigos cercanos.

Con frecuencia trabajamos según los términos de acuerdos de confidencialidad con nuestros clientes y terceros, y tenemos la obligación de proteger la seguridad de las operaciones que realizamos en nombre del gobierno. No tomamos fotografías ni registramos de ninguna otra manera las operaciones del barco, y tampoco publicamos este tipo de información o documentación en sitios de internet ni en páginas de medios sociales, sin autorización previa. Estos tipos de situaciones podrían dar lugar a demandas por infringir nuestra obligación para con el cliente.

P: ¿QUÉ DEBEMOS HACER SI SE NOS ACERCA UN REPRESENTANTE DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN?

R: Hornbeck Offshore ha designado a personas autorizadas para hablar en nombre de la Empresa. Ningún empleado debe hacer comentarios en nombre de Hornbeck Offshore acerca de ningún asunto relacionado con la Empresa a los medios de comunicación, a menos que estén designados específicamente para ello. En general, las consultas de los medios de comunicación deben derivarse al funcionario ejecutivo de más jerarquía que es responsable del asunto. Cuando tenga dudas, póngase en contacto con el director de cumplimiento. Cualquier pregunta acerca de la información personal de un empleado debe derivarse a recursos humanos.

P: ¿QUÉ SUCEDE SI ME PIDEN QUE PROPORCIONE INFORMACIÓN A LAS AUTORIDADES FISCALIZADORAS O REGLAMENTARIAS?

R: Si un representante de las autoridades fiscalizadoras o reglamentarias se acerca a usted en relación con asuntos de la Empresa, debe comunicarse con el departamento jurídico de inmediato. Cuando sea entrevistado por autoridades legales o por la Empresa como parte de una investigación, toda la información que proporcione debe ser completa y veraz. La Empresa cumple con todas las leyes aplicables y coopera con las autoridades policiales y judiciales; sin embargo, no debe revelar información privilegiada, confidencial o privada de la empresa a menos que sea autorizado por la Empresa para ello u obligado por una orden del tribunal u otro documento legal similar.

ORIENTACIÓN ADICIONAL POLÍTICA SOBRE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y MANUAL DEL EMPLEADO



TRANSACCIONES CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

ES ILEGAL UTILIZAR “INFORMACIÓN PRIVILEGIADA RELEVANTE”

para realizar transacciones de acciones u otros valores, o ayudar a otra persona a realizar dichas transacciones. Las infracciones a las normas sobre transacciones con información privilegiada pueden ser detectadas por los fiscalizadores y, si es así, pueden dar lugar a sanciones penales graves para las personas involucradas. La mayoría de las infracciones a las normas sobre transacciones con información privilegiada involucran transacciones ilegales por parte de un empleado de la empresa o un amigo o miembro de la familia del mismo.

La “información privilegiada relevante” es aquella que no está disponible para el público en general, que podría influenciar a un inversionista razonable para comprar o vender acciones de Hornbeck, nuestros clientes, proveedores u otros asociados comerciales. Los siguientes son algunos ejemplos de información privilegiada relevante:

- Posibles fusiones, adquisiciones u operaciones conjuntas
- Programas de construcción de embarcaciones nuevas y otros contratos importantes
- Finanzas
- Informes de ganancias
- Autorización de productos nuevos
- Cambios en nuestras políticas de dividendos, la declaración de un fraccionamiento accionario o una oferta de acciones adicionales
- Cambios en la administración
- Acontecimientos legales importantes

El uso de esta información para comprar o vender acciones antes de que la empresa (o la administración de nuestros clientes, proveedores u otros asociados comerciales) la dé a conocer públicamente a la comunidad inversionista, o proporcionarla a otra persona con ese fin, no solo es poco ético y contrario a las políticas de Hornbeck Offshore. También es potencialmente ilegal. Debe evitarse incluso la apariencia de actividades indebidas. Por lo tanto, nunca emitimos recomendaciones a otras personas relativas a la compra, venta o conservación de valores de Hornbeck Offshore en ningún momento. La Empresa publica en HOSNet cuándo el período de compraventa de acciones está cerrado. Durante estos períodos, los “miembros de la empresa designados” (todo el personal de Covington y de tierra) no pueden comprar ni vender valores de Hornbeck Offshore hasta que se vuelva a abrir el período. Además, incluso si el periodo de

compraventa de acciones está abierto, ningún empleado debe divulgar información relevante y desconocida para el público, ni comprar ni vender nuestros valores basados en tal información.

Si está considerando la posibilidad de realizar transacciones con valores de Hornbeck Offshore y no está seguro de las posibles infracciones legales y a la política de la Empresa, póngase en contacto con el asesor jurídico.

P: ¿EXISTE UN LÍMITE MÍNIMO PARA LAS INQUIETUDES RELACIONADAS CON LAS TRANSACCIONES DE VALORES CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA?

R: No. Incluso la compra de una sola acción podría reunir los requisitos de una infracción a las leyes o las políticas sobre transacciones con información privilegiada si ocurre cuando se encuentra en posesión de información material desconocida para el público.

P: ¿PODEMOS COMPRAR ACCIONES DE MARGEN DE HORNBECK OFFSHORE U OFRECERLAS COMO GARANTÍA PARA UN PRÉSTAMO?

R: La compra de acciones de margen y la promesa de acciones como garantía para un préstamo son bastante similares. Los ejecutivos y los directores tienen prohibido usar acciones de margen o promesas de acciones de la empresa. También recomendamos al resto de los empleados que se abstengan de ello. Póngase en contacto con el asesor general para obtener más información.

ORIENTACIÓN ADICIONAL DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE TRANSACCIONES CON INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

PROTECCIÓN DEL BARCO

CON FRECUENCIA RECIBIMOS VISITANTES, contratistas de terceros, inspectores, clientes y otras personas en nuestros barcos. La seguridad de los visitantes a bordo de nuestros barcos y otras instalaciones debe tomarse en serio. También contamos con procedimientos para ofrecer orientación sobre la protección en el barco. El capitán o el funcionario designado de seguridad en el barco es el responsable de garantizar que no haya visitantes no autorizados a bordo de los barcos de la Empresa en ningún momento y de que los miembros de la tripulación conozcan sus deberes específicos en materia de protección. Los planes de protección en el barco contienen información delicada y nunca deben estar accesibles ni discutirse fuera de los simulacros y de la capacitación de la tripulación autorizada.

ORIENTACIÓN ADICIONAL MANUAL DE OPERACIONES SEGURAS, SECCIÓN 8.020

CUMPLIMIENTO DE LA CONFIGURACIÓN DEL BARCO

LA EMPRESA SE ASEGURA DE QUE LA CONFIGURACIÓN de todos los barcos cumple con las regulaciones aplicables de la normativa del estado de abanderamiento, los tratados internacionales y las normas de la sociedad de clasificación durante todo el ciclo de vida de cada barco. La información de configuración es crucial para tomar decisiones oportunas y eficaces. La gestión de la configuración garantiza que nuestros barcos cumplan con los requisitos de la misión con el costo general del ciclo de vida más bajo al adaptarse a los cambios de una forma responsable y racional enfocada en la seguridad y en el cumplimiento en materia reglamentaria y de medioambiente. Cualquier modificación en el barco que altere la configuración “como se construyó” o “como se encuentra”, es un cambio en la configuración. Todas las modificaciones a la configuración de un barco deben aprobarse a través del proceso de control de configuración de HOS antes de implementarse.

EJEMPLO: El controlador de frecuencia variable (VFD, del inglés variance frequency drive) del ventilador de la sala de máquinas falló de manera que el sistema de ventilación en la sala de máquinas no estaba funcionando y el barco no pudo ponerse en marcha. Se localizó y se instaló un VFD de repuesto, pero no era del mismo tipo/marca que el de la configuración original.

P: ¿POR QUÉ DEBE SOMETERSE AL PROCESO DE CAMBIO DE LA CONFIGURACIÓN Y POR QUÉ ES NECESARIO OBTENER APROBACIÓN ANTES DE HACER EL CAMBIO O LA REPARACIÓN NECESARIA?

R: El equipo de los barcos que se encuentra a bordo e instalado ha sido revisado y aprobado durante la fase de construcción de nueva embarcación del ciclo de vida del barco. Cada vez que se modifica la configuración “tal como fue construido”, hay un efecto en la configuración del barco que debe revisarse, aprobarse y documentarse mediante la actualización de los planos de barco, la presentación a la sociedad de clasificación y la información del equipo en NS5.

Las modificaciones a la configuración pueden no cumplir con los requisitos reglamentarios, ambientales o de seguridad, las normas de HOS o no ser rentables. Una modificación también podría tener un impacto técnico o causar problemas de mantenimiento imprevistos. El proceso de configuración del barco se estableció para mantener la integridad de los estándares de configuración del barco. Este proceso nos permite ver qué funciona y qué no lo hace. La supervisión de las piezas y los equipos a fin de abordar los problemas (de seguridad, fallas, costos, desempeño, etc.) de forma apropiada y de mejorar los estándares para todas las embarcaciones de la misma clase cuando se presente la oportunidad, beneficia a la Empresa.

ORIENTACIÓN ADICIONAL PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA CONFIGURACIÓN DEL BARCO





INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

MANTENER LA INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

LA INFORMACIÓN ES CRUCIAL PARA NUESTRO NEGOCIO. Ya sea que se trate de nuestros procedimientos operativos de posicionamiento dinámicos, de procesos privados, de planes estratégicos, de los detalles de una licitación o de los resultados trimestrales, la información que se nos confía es tan importante como los equipos que empleamos y los barcos con los que navegamos. Al igual que con otros activos de Hornbeck Offshore, tenemos el deber de proteger toda la información de la Empresa, incluida la propiedad intelectual, contra robos, uso indebido, pérdida y corrupción.

Utilizamos contraseñas adecuadas. Mantenemos cortafuegos. Somos conscientes de dónde obtenemos la información, de cómo la enviamos y de quién la recibe. No accedemos a sitios web que no son de confianza ni transmitimos información a través de canales cuestionables.

También mantenemos la privacidad de la información personal. Protegemos los antecedentes médicos y la información que pueda asociarse a personas determinadas contra el acceso indebido. La entrega no autorizada de ese tipo de información es poco ética y podría ser ilegal.

Mantenemos los mismos estándares cuando manipulamos información de nuestros clientes, proveedores y asociados. Cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones aplicables cuando se trata de información. Respetamos los acuerdos de licencia y otros compromisos contractuales, y protegemos la propiedad intelectual del uso indebido.

P: ¿QUÉ ES LA “PROPIEDAD INTELECTUAL”?

R: Propiedad intelectual es cualquier trabajo o creación producto de la mente, incluyendo cualquier cosa desde manuales a memorandos, logotipos y fotografías, software y diseños de equipos, y mucho más. Por lo general, su propiedad está

protegida (por ejemplo, con derechos de copia, patentes y marcas comerciales) y el uso por parte de terceros está restringido (por ejemplo, por la ley, un contrato o una licencia). La propiedad intelectual que usted crea como parte de su trabajo o su conexión con Hornbeck Offshore pertenece a la Empresa.

ORIENTACIÓN ADICIONAL POLÍTICA SOBRE PRIVACIDAD, POLÍTICA SOBRE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN, POLÍTICA SOBRE LA HIPAA Y MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIALES

Los medios de comunicación sociales ofrecen muchas herramientas útiles, tales como:

- La capacidad para entregar información acerca de nuestra Empresa a todo el mundo
- Un medio más eficiente para obtener nuevos clientes e interactuar con los clientes actuales
- Acceso a recursos educativos y medios actuales sobre temas de interés de la Empresa

Sin embargo, es importante que utilicemos los medios de comunicación sociales de forma responsable, con criterio y sentido común. Nuestras actividades en línea deben acatar los principios establecidos en este Código, en especial al interactuar con compañeros de trabajo o comentar asuntos relacionados con el trabajo en línea. Tratamos a los demás con respeto, y no publicamos contenido discriminatorio, obsceno, amedrentador o acosador. Tenemos la precaución de evitar revelar información confidencial o privada en línea y nunca hacemos publicaciones que sean engañosas o inexactas.

Como empleados, tenemos la responsabilidad de diferenciar entre nuestra calidad de personas privadas y nuestra asociación pública con la Empresa al usar los medios de comunicación sociales. Solo las personas designadas oficialmente por la Empresa están facultadas para hablar en nombre de Hornbeck Offshore. Si usted no es un representante autorizado y está haciendo una publicación sobre un asunto relacionado con la Empresa, es importante que aclare que las opiniones expresadas por usted no son las opiniones de Hornbeck Offshore. Nunca publique fotografías, videos, vínculos o comentarios que parezcan avalados por Hornbeck Offshore cuando no es así.

P: ¿PUEDO PUBLICAR EN MI PÁGINA DE FACEBOOK QUE TRABAJO PARA HORNBECK OFFSHORE?

R: Sí. No es necesario que oculte dónde trabaja. Solo sea precavido con las publicaciones que podrían poner a la Empresa en una posición incómoda, mostrar falta de respeto a nuestros accionistas, revelar información confidencial comercial o de un cliente, o considerarse de odio, maliciosa, abusiva o ilegal. Recuerde que una vez que establece su relación con la empresa, sus publicaciones pueden considerarse como un reflejo de la empresa. Si piensa emplear sus páginas personales en medios de comunicación sociales para publicar material potencialmente ofensivo o subido de tono, debe considerar no establecer su relación con la Empresa. Cuando hace público un comentario o un blog, debe dar por hecho que este estará disponible para que lo vea cualquier persona.

GESTIÓN DE REGISTROS

GESTIONAR, ALMACENAR Y DESECHAR APROPIADAMENTE los registros de Hornbeck Offshore es vital para nuestras necesidades comerciales. Al eliminar los registros obsoletos, controlamos los costos, mejoramos nuestro acceso a la información y nos protegemos de divulgaciones accidentales. La gestión apropiada de los registros también nos ayuda a cumplir con nuestras obligaciones legales. Familiarícese con la política y los procedimientos de la Empresa para obtener orientación acerca del mantenimiento, la transferencia y el desecho de los registros de la empresa.

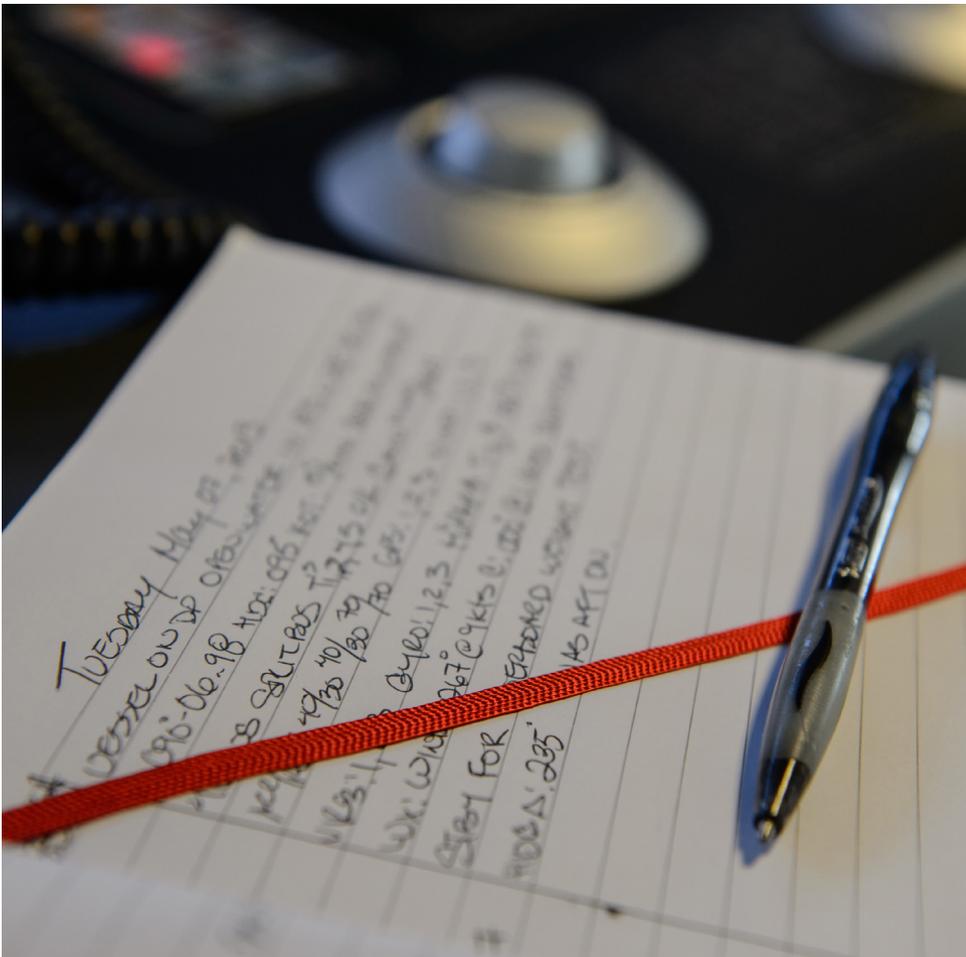
Todos los registros relacionados con un procedimiento legal, una auditoría o una investigación pendiente o razonablemente previsible deben retenerse hasta que el asunto se resuelva. En caso de que nos veamos envueltos en un procedimiento legal, es posible que reciba una notificación de “retención legal” de parte del departamento jurídico. Esto no significa que está en problemas. Solo es un aviso para informarle que no puede desechar ningún registro relacionado con el proceso judicial hasta que se suspenda la retención legal. Cuando hay una orden de retención legal, usted no debe seguir los programas establecidos de retención de registros y debe tomar medidas adicionales para conservar los registros que se indican en la orden. Debemos acatar de forma estricta todas las órdenes de retención legal.

Si nos enteramos de que Hornbeck Offshore podría estar sujeta a un litigio o a una acción judicial por parte del gobierno en el futuro, tenemos la obligación de Alzar la voz. Póngase en contacto con el asesor general de inmediato para que se pueda elaborar una respuesta apropiada. Y no elimine ningún registro que pueda estar relacionado de alguna forma con el asunto. Si no está seguro, pregunte y conserve los documentos.

P: ¿QUÉ TIPOS DE MATERIALES CALIFICAN COMO “REGISTROS”?

R: Los registros incluyen muchas formas diferentes de información, incluso correos electrónicos, correos de voz, textos, memorandos, documentos, notas escritas, recibos, facturas, bases de datos, diagramas, fórmulas, presentaciones, bitácoras y cartas de navegación.

ORIENTACIÓN ADICIONAL POLÍTICA SOBRE CONSERVACIÓN DE REGISTROS Y PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE CICLO DE VIDA



EJEMPLO

Durante una inspección al barco, un funcionario de la guardia costera le pide ver los registros de hidrocarburos del barco. Un oficial de máquinas responde “no los hemos usado durante meses”; sin embargo, el funcionario encuentra anotaciones en el libro de registro de hidrocarburos que demuestran que sí se ha estado usando. La creación de registros falsos, declaraciones falsas y la eliminación de anotaciones en el libro de registro de hidrocarburos de un barco son asuntos muy graves y pueden constituir un delito penal.

MANTENIMIENTO DE BITÁCORAS DEL BARCO EXACTAS Y OTRAS CUENTAS Y REGISTROS

NUESTRO COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD, EL PROFESIONALISMO Y LA SEGURIDAD afecta la forma en que creamos y mantenemos nuestros registros. Nuestros registros deben ser exactos, oportunos y completos. Los inversionistas cuentan con eso para tomar decisiones responsables sobre nosotros. Además, los fiscalizadores, inspectores, funcionarios portuarios y los miembros de la tripulación confían en ellos al tomar decisiones que podrían afectar la seguridad de todos los que se encuentran a bordo de nuestros barcos.

Cada uno de nosotros que crea, transmite o recibe un registro financiero u operacional es responsable de garantizar que sea exacto, completo y verdadero. Esto se aplica a todos nuestros registros comerciales tales como los informes de gastos, hojas de asistencia, cálculos de costos, propuestas de contratos y otros registros contables. También se aplica a los registros operacionales tales como las bitácoras del barco, los registros de combustible, los registros de mantenimiento, las fichas técnicas de seguridad de los materiales, los informes de inspección del barco, los registros de incidentes y cualquier otro registro y documentación del barco.

Para garantizar la exactitud de nuestros registros, siempre seguimos los procedimientos de control internos.

Lo que sí hacemos:

- Proporcionar recibos y documentos de respaldo apropiados
- Proporcionar respuestas oportunas y exactas a las dudas de la administración
- Cooperar plenamente con los auditores internos y los auditores independientes

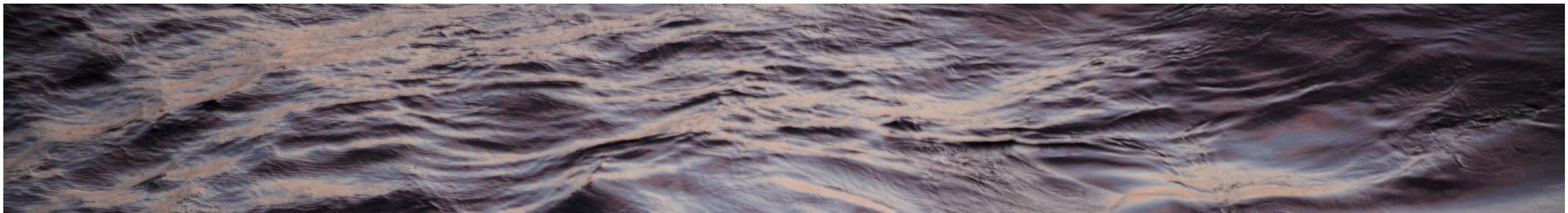
Lo que no hacemos:

- Registrar entradas que oculten o disfracen la verdadera naturaleza de una transacción
- Presentar facturas falsas o inexactas
- Minimizar o exagerar activos o pasivos
- Crear cuentas sin registro o fuera del balance
- Retrasar o adelantar de forma indebida el registro de partidas que deben pagarse
- Falsificar o alterar las bitácoras del barco

Nuestro compromiso con la exactitud y la transparencia también se extiende a nuestros informes financieros externos. Los empleados que elaboran informes para la Comisión de valores y bolsa de Estados Unidos, la Bolsa de valores de Nueva York y otras divulgaciones públicas están dedicados a asegurar que los registros de Hornbeck Offshore sean oportunos, exactos, confiables, claros y completos.

Cualquier empleado de Hornbeck Offshore que, a propósito, registre información falsa o inexacta u omita información material en los registros de la Empresa está sujeto a medidas disciplinarias serias incluido el despido y posibles sanciones penales. Además, tales empleados podrían incluso enfrentar sanciones civiles o penales.

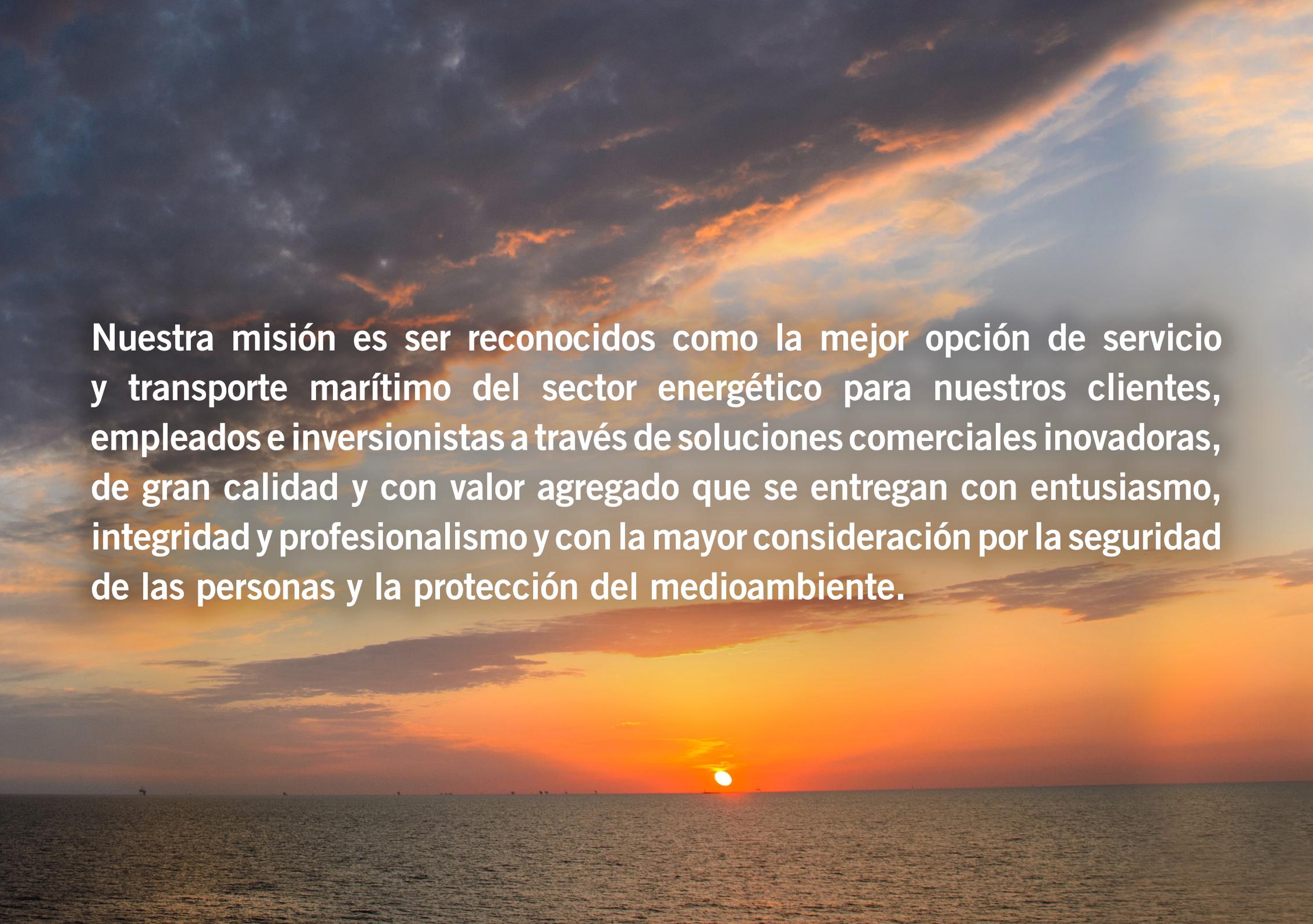
Si tiene alguna duda o inquietud acerca de la contabilidad y el mantenimiento de registros exactos, si cree que podría haber ocurrido una infracción o solo piensa que ha descubierto una forma de mejorar nuestros controles internos, Alce la voz.



CONCLUSION

ESTE CÓDIGO NO ABARCA TODAS LAS NORMAS, políticas o dilemas éticos que puede encontrar como empleado de Hornbeck Offshore. Si no entiende con certeza lo que se espera de usted y de sus compañeros, Alce la voz y pregunte. Preferimos manejar las preguntas difíciles directamente.

Trabaje de forma diligente y déjese guiar por las herramientas para el éxito de nuestra Empresa. Nuestros valores esenciales—integridad, compromiso, excelencia y trabajo en equipo—junto con nuestra meta de cero incidentes y nuestra declaración de la misión deben determinar nuestra trayectoria y regir sus responsabilidades y acciones. En Hornbeck Offshore, Navegamos con integridad como equipo hacia un futuro próspero y con éxito.



Nuestra misión es ser reconocidos como la mejor opción de servicio y transporte marítimo del sector energético para nuestros clientes, empleados e inversionistas a través de soluciones comerciales innovadoras, de gran calidad y con valor agregado que se entregan con entusiasmo, integridad y profesionalismo y con la mayor consideración por la seguridad de las personas y la protección del medioambiente.



HORNBECK OFFSHORE

Service with Energy®

103 Northpark Boulevard, Suite 300
Covington, Louisiana 70433
tel 985.727.2000
fax 985.727.3606
hornbeckoffshore.com