Código de Conducta Empresarial

HALLIBURTON

Mensaje del Presidente del Directorio, Presidente y Director Ejecutivo (CEO)

Jeff Miller
Presidente del Directorio, Presidente y Director Ejecutivo (CEO)

Estimados colegas:

Por casi un siglo, Halliburton ha colaborado y diseñado soluciones para maximizar el valor de los activos para nuestros clientes. Este duro trabajo nos ha permitido cosechar éxitos continuos y de largo plazo. Continuamos captando nuevos clientes y profundizando nuestras relaciones con los que ya tenemos, al tiempo que desarrollamos soluciones digitales y tecnológicas avanzadas. En todos los rincones del mundo y en toda nuestra organización, hemos superado en repetidas ocasiones a nuestra competencia; lo más importante es que hemos logrado nuestro éxito de la manera "REDway": con responsabilidad, ética y diligencia.

No importa su función en la organización. Atributos tales como integridad, creatividad y respeto son los responsables del éxito de Halliburton. Cuando nos enfrentamos a decisiones difíciles en el curso de nuestro trabajo, la integridad es nuestra máxima prioridad y exigimos lo mismo de las personas a nuestro alrededor. No sacrificamos la honestidad, la justicia o el respeto para obtener ganancias.

El Directorio de Halliburton, el equipo de alta gerencia y yo estamos comprometidos con los valores esenciales de nuestra Compañía. Esperamos ese mismo compromiso de su parte. No podemos renunciar a nuestro compromiso con los valores que han definido a Halliburton desde la fundación de la Compañía: integridad, seguridad, colaboración, competencia, creatividad, confiabilidad y respeto.

Nuestros clientes saben que hacer negocios de la manera REDWay no es solo un concepto en Halliburton. Es algo que hacemos todos los días y se refleja en nuestro Código de Conducta Empresarial, el cual se aplica por igual a todos los empleados, ejecutivos y directivos de la Compañía, así como a todos los terceros que desarrollan negocios en nombre de Halliburton. Usted es la primera línea de defensa de Halliburton contra las infracciones al Código de Conducta Empresarial. Si usted está al tanto o sospecha de la ocurrencia de una conducta antiética, dé a conocer sus preocupaciones. Póngase en contacto con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento. Llame a la Línea de Asistencia de Ética. Por sobre todas las cosas, no permita que el miedo le impida cumplir con su responsabilidad. No toleraremos la toma de represalias contra ninguna persona que presente sus denuncias de buena fe. Recuerde: todos somos responsables de defender y cumplir el Código de Conducta Empresarial.

Nos enorgullecemos de ser la empresa ejecutora. Cuando se trata de ética e integridad, no hay espacio para concesiones ni excusas. Gracias por ayudarme a entregar resultados para nuestros clientes de la manera REDWay.

En Halliburton, los empleados son la primera línea de defensa contra infracciones al COBC. Cuando enfrentamos decisiones difíciles para llevar a cabo nuestro trabajo, hacemos de la integridad nuestra más elevada prioridad. Hacer negocios de la manera REDway, con responsabilidad, ética y diligencia, no es solo un concepto en Halliburton; es un compromiso que asumimos todos los días.

Chris Bellotti

Vicepresidenta y Directora de Ética y Cumplimiento

El objetivo del Código de Conducta Empresarial

Aquí en Halliburton tenemos el compromiso de hacer negocios con el más alto nivel de integridad, en pleno cumplimiento de la letra y el espíritu de la ley. Como parte de ese compromiso, debemos hacer lo correcto y tomar decisiones acertadas a medida que llevamos adelante nuestras actividades diarias. Eso incluye ayudar a fomentar un entorno donde nos tratemos con respeto, brindemos un servicio de altísima calidad a nuestros clientes, seamos competidores honestos y estemos orgullosos de nuestra Compañía.

No siempre es fácil identificar el curso de acción correcto. En aquellas situaciones donde se necesita orientación adicional, este Código de Conducta Empresarial (el COBC), sirve como una guía práctica para ayudarle a tomar decisiones correctas desde el punto de vista legal y ético. Junto con las políticas y prácticas comerciales aquí mencionadas, el COBC es el fundamento del valor esencial de integridad de Halliburton y de nuestras prácticas de ética y cumplimiento en todo el mundo.

El COBC pone de relieve los importantes requisitos de orden legal, ético y reglamentario que rigen las operaciones de Halliburton en todo el mundo. También provee recursos de información adicional y guía en cuanto a cómo denunciar potenciales infracciones.

Es su obligación leer, entender y cumplir con el COBC. Esperamos su apoyo incondicional a los valores y principios que contiene.

Nuestro compromiso con el trato honesto y justo

El Directorio de Halliburton ha adoptado el COBC para garantizar una conducta honesta y ética; el cumplimiento con las leyes y disposiciones aplicables; y el trato justo a clientes, proveedores, competidores y empleados. Valoramos la buena ciudadanía y nadie deberá sacar provecho injusto de otros por medio de manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, declaraciones falsas sobre hechos importantes o cualquier otra práctica desleal.

El COBC será aplicado en todos los lugares donde hacemos negocios, así como sin ninguna distinción a todos los ejecutivos y empleados de Halliburton, incluidos los directivos, así como a los empleados de sus subsidiarias y afiliadas. También esperamos que todos los proveedores, empleados por contrato, agentes, consultores y otros que actúen en nuestro nombre cumplan los principios previstos en el COBC.

Cumplimiento con la ley

Es política de la Compañía que todos sus ejecutivos, empleados y cualquier persona que actúe en su nombre cumplan con el COBC y todas las leyes pertinentes en cada uno de los lugares donde la Compañía tiene negocios.
Somos una empresa estadounidense y, en algunas situaciones, el COBC o las leyes aplicables de los Estados Unidos podrían entrar en conflicto con las leyes aplicables de otro país. En tales casos, seguiremos la orientación del Grupo de Prácticas del Ética y Cumplimiento del Departamento Jurídico para resolver el conflicto.

Toda persona que viole el COBC o la ley estará sujeta a medidas disciplinarias que podrán incluir la finalización del contrato laboral.

Introducción

Uso del COBC

El COBC proporciona un marco de ayuda para orientar su conducta. No aborda todas las situaciones a las que pudiera enfrentarse, sino que tiene el objetivo de complementar su propio buen juicio, sentido común y conocimiento de lo que es correcto. Como tal, cualquier conducta antiética o ilegal podría implicar la toma de medidas disciplinarias apropiadas, aun si no se menciona específicamente en el COBC.

Consulte el COBC siempre que tenga preguntas o dudas sobre temas vinculados con el cumplimiento de la ley o sobre la definición de conductas éticas y legales. Tenga en cuenta que cada sección del COBC también contiene referencias sobre políticas y prácticas comerciales de Halliburton que brindan datos adicionales sobre asuntos específicos.

Si tiene cualquier pregunta sobre el COBC o sobre cómo manejar una situación específica, comuníquese con su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos, su Director de Ética Local (LEO, por sus siglas en inglés), el Departamento Global de Ética y Cumplimiento, Línea de Asistencia de Ética; o consulte la política o práctica comercial de Halliburton que se relacione con el tema de su pregunta.

El Director de Ética y Cumplimiento (CECO, por sus siglas en inglés) y la totalidad del equipo del Departamento Global de Ética y Cumplimiento están siempre disponibles para contestar sus preguntas o discutir sobre cualquier infracción potencial al COBC que usted desee plantear. No dude en comunicarse con ellos en persona, por teléfono o mediante correo electrónico en cualquier momento.

Nuestras responsabilidades

Sus responsabilidades como empleado

- Entender y cumplir con el Código de Conducta Empresarial (COBC) de Halliburton, sus políticas y prácticas comerciales.
- Cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.
- Buscar ayuda cuando tenga preguntas.
- Reporte de inmediato cualquier presunta infracción del COBC a su supervisor, a su Director de Ética Local (LEO), al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Global de Ética y Cumplimiento o a la Línea de Asistencia de Ética.
- Asumir la responsabilidad de sus propias acciones y sentir orgullo por lo que hace.

¡No lo olvide!

Antes de tomar un determinado curso de acción cuando la opción correcta no sea clara, siempre pregúntese:

- ¿Es legal?
- ¿Es permitida por el COBC, las políticas y las prácticas comerciales de Halliburton?
- ¿Es correcto hacer esto?
- ¿Estaría orgulloso si mis amigos y familiares supieran sobre mi elección?

Si aún no está seguro o tiene otras inquietudes, comuníquese con su supervisor, el Director de Ética Local (LEO), el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Global de Ética y Cumplimiento antes de actuar.

Sus responsabilidades como supervisor

- Ser un modelo de conducta positivo.
- Asegurar que los empleados bajo su supervisión entiendan y cumplan con el COBC, las políticas y las prácticas comerciales de Halliburton.
- Asegurar que los empleados bajo su supervisión cumplan con todas las leyes y disposiciones aplicables.
- Enfatizar la importancia del COBC y reforzar el compromiso de Halliburton de realizar negocios de la manera REDWay: con responsabilidad, ética y diligencia.
- Fomentar la comunicación abierta con los empleados y brindar guía y respuestas a sus preguntas y preocupaciones.
- Saber cuándo comunicar los problemas a sus superiores, reportar infracciones y buscar ayuda a través de los recursos disponibles.
- Asegurar que se cumpla rigurosamente la política de cero tolerancia de Halliburton frente a la toma de represalias contra quienes presentan sus denuncias.

Denuncias e investigación

Planteo de preguntas y denuncias sobre infracciones

Todos tenemos la responsabilidad de ayudar a la Compañía a sacar a la luz y tratar las actividades ilegales, y promover la toma de medidas apropiadas contra los problemas éticos. Si tiene conocimiento de alguna conducta que infrinja o parezca infringir este COBC, las políticas o prácticas comerciales de Halliburton o las leyes y disposiciones aplicables, tiene la responsabilidad, según el COBC, de denunciar de forma inmediata dicha conducta.

Existen varias maneras de informar los problemas o plantear preguntas. Sin importar la forma que elija, la denuncia que presente será tratada con el mismo nivel alto de seriedad e importancia. La información de contacto para presentar las denuncias al Departamento de Ética y Cumplimiento, incluidos los números gratuitos de nuestra Línea de Asistencia de Ética, se encuentra en la última página de este folleto.

En los lugares donde la ley lo permita, usted podrá presentar sus denuncias de forma anónima a través de nuestra Línea de Asistencia de Ética o mediante correo electrónico. Sin embargo, debe tener presente que podría ser difícil o imposible que Halliburton investigue de forma exhaustiva las denuncias que se presentan de forma anónima. Por lo tanto, lo invitamos a que considere la posibilidad de revelar su identidad para que podamos hacer un seguimiento y darnos más posibilidades de reunir pruebas. Si decide permanecer en el anonimato, es importante que en su denuncia incluya la mayor cantidad de información que sea posible.

Referencia

Política de la empresa 3-02120, "Administración del Código de Conducta Empresarial"

¡No lo olvide!

Aun después de leer el COBC y las políticas relacionadas, es posible que todavía tenga preguntas en cuanto a cómo proceder, o si debería denunciar determinada conducta. No dude en solicitar orientación a través de los diversos recursos del Departamento Global de Ética y Cumplimiento que Halliburton ha puesto a su disposición.

Estos incluyen:

- Departamento Global de Ética y Cumplimiento
- Su Director de Ética Local (LEO)
- Recursos Humanos
- La Línea de Asistencia de Ética

Nuestro compromiso con la prohibición de represalias

No toleramos ningún tipo de represalias contra un empleado que, de buena fe, presente una denuncia o participe en una investigación. Dichas acciones también podrían estar protegidas de acuerdo con la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, la Ley Dodd-Frank para la Reforma de Wall Street y la Ley de Protección al Consumidor. Actuar de "buena fe" significa denunciar una conducta que usted sospecha que puede infringir el COBC. Le recomendamos que revele toda la información en su poder para que el reporte sea lo más completo y preciso posible. Cualquier persona que tome represalias contra alguien por haber presentado una denuncia de buena fe, estará sujeta a medidas disciplinares, las cuales pueden incluir la finalización del contrato laboral.

Investigaciones y confidencialidad

Atenderemos todas las denuncias tan pronto como sea posible. En la máxima medida posible, trataremos la información presentada de manera confidencial, a la vez que realizamos una investigación exhaustiva.

Las personas apropiadas dentro de la Compañía estarán encargadas de investigar de inmediato todas las denuncias.

En determinadas circunstancias, es posible que también participen investigadores y abogados independientes. Como empleado, usted debe cooperar cabalmente con las investigaciones o auditorías internas y externas. Esto incluye responder verazmente a las preguntas realizadas durante la investigación y revelar toda la información importante que tenga.

Infracciones al COBC y sus efectos

En Halliburton, la conducta ética es un valor esencial. Las infracciones al COBC son tomadas muy en serio. El incumplimiento del COBC podría dar lugar a medidas disciplinarias, que incluyen la finalización del contrato laboral y, en algunos casos, la adopción de acciones judiciales.

¡No lo olvide!

Represalia se define como una acción adversa tomada contra empleados por haber ejercido sus derechos protegidos. Algunos ejemplos son:

- Crear un entorno de trabajo incómodo u hostil
- Disminuir o marginar responsabilidades o relaciones de jerarquía
- Transferir al empleado
- Negar o excluir a un empleado oportunidades de capacitación y desarrollo

¿Qué puedo esperar si presento una denuncia de buena fe?

Luego de presentar una denuncia ante cualquiera de los recursos del Departamento Global de Ética y Cumplimiento de Halliburton, usted puede esperar lo siguiente:

- Su denuncia se tomará en serio.
- Su denuncia será investigada de forma inmediata y exhaustiva.
- Su denuncia y su identidad serán tratadas de forma confidencial en la medida de lo que sea práctico o según lo autorice la ley.
- Su denuncia será debidamente direccionada.
- Si usted ha revelado su identidad, recibirá comunicaciones de seguimiento con respecto a la recepción y conclusión final de su denuncia.
- No será víctima de represalias como resultado de haber presentado su denuncia de buena fe.

Creo que podría haber sido testigo de una infracción al COBC, pero no tengo certeza. ¿Qué debo hacer?

Es su deber denunciar una supuesta infracción del COBC. Cuanto más pronto presente su denuncia, más rápidamente se podrá resolver la situación. Incluso si no tiene todos los datos, comparta lo que sepa sobre la supuesta infracción con su supervisor, su Director de Ética Local (LEO), el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Global de Ética y Cumplimiento, o llame a la Línea de Asistencia de Ética. De esta forma, usted habrá cumplido con la obligación impuesta por el COBC y estará ayudando a garantizar que nosotros podamos estudiar el asunto cuidadosamente para determinar si se ha producido una infracción.

La política de la empresa prohíbe la toma de represalias contra cualquier persona que de buena fe presente una denuncia. Actuar de “buena fe” significa denunciar una conducta que usted sospecha que puede infringir el COBC. Le recomendamos que revele toda la información en su poder para que el reporte sea lo más completo y preciso posible.

Relación con la Compañía

La comunidad Halliburton está formada por más de 50.000 empleados en aproximadamente 80 países pertenecientes a 140 nacionalidades. Garantizar que esos empleados trabajen en las condiciones más seguras posibles, que sean tratados con justicia y dignidad y que desarrollen sus tareas en un entorno de integridad es una prioridad. Es necesario para el bienestar de la Compañía y, lo que es más importante, es necesario para el bienestar de cada uno de los empleados.

Crear y mantener un entorno de tales características no depende de una sola persona o grupo dentro de la Compañía. Por el contrario, exige el apoyo y compromiso de cada uno de los miembros de nuestro equipo. Desde el químico en la India, al ingeniero en Angola, el secretario en Canadá y el gerente de desarrollo comercial en Brasil, todos tenemos nuestra parte en crear ese tipo de entorno laboral.

Dicho compromiso se detalla en la sección “Relación con la Compañía” del COBC, el cual describe las políticas y directrices de la Compañía con respecto a:

- Empleo y lugar de trabajo
- Salud, seguridad y medioambiente (HSE)
- Conflictos de interés
- Uso y divulgación pública de información esencial confidencial
- Integridad financiera, presentación de informes y divulgación de información
- Protección de los bienes de la compañía
- Privacidad y seguridad de datos

Estas políticas sirven como guía. Es responsabilidad de cada uno de los empleados comprometerse con Halliburton, y con todos sus colegas, a trabajar con honestidad, integridad, justicia y seguridad.

Empleo y lugar de trabajo

El acoso está prohibido

Todos merecen trabajar en un entorno donde se sientan cómodos y seguros. Es por eso que Halliburton promueve un entorno libre de acoso y conductas irrespetuosas.

Nuestra Compañía no tolerará ninguna forma de acoso o conducta que genere un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para otras personas. Algunos tipos de acoso son:

- Sexual, en la forma de contacto físico o gestos no solicitados
- Comentarios y bromas inapropiados
- Imágenes ofensivas o explícitas
- Insultos de tipo étnico o racial
- Actos de abuso o intimidación

Si usted siente que ha sido víctima de acoso o ha sido testigo de este tipo de conducta, hable con el ofensor o denuncie esto de manera inmediata. Tenga presente que el hecho de que un gerente o supervisor tome las medidas necesarias para que se cumpla con el trabajo no constituye acoso o represalias.

No toleraremos ningún tipo de represalias contra un empleado que, de buena fe, presente una denuncia o participe en una investigación.

Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo

Valoramos contar con una fuerza laboral compuesta por individuos con diversas habilidades, perspectivas y antecedentes. Todas las decisiones sobre empleo y ascensos se toman en función de los méritos, capacitación y rendimiento del individuo. Ninguna decisión se basa en criterios discriminatorios tales como raza, color, religión, género, preferencia/orientación sexual, ciudadanía, estado civil, condición del veterano de guerra, información genética, nacionalidad, edad o condición de discapacidad, ni ninguna otra condición protegida por la ley o las disposiciones.

Halliburton se somete a todas las leyes y disposiciones que rigen las prácticas laborales en todos los lugares donde desarrollamos actividades. Tenemos el compromiso de hacer cumplir nuestras políticas, prácticas y procedimientos comerciales para garantizar oportunidades laborales justas, lo que incluye trato igualitario en situaciones de contratación, ascensos, remuneración, capacitación, aplicación de medidas disciplinarias y finalización del contrato laboral.

Si tiene motivos razonables para sospechar de cualquier forma de conducta discriminatoria inapropiada en el lugar de trabajo, es su deber comunicarlo de inmediato.

Uno de mis supervisores me ha pedido en varias ocasiones que nos veamos para tomar algo luego del trabajo. Le he dicho varias veces que no estoy disponible por las noches, pero él sigue pidiéndome lo mismo. La semana pasada dijo que, si salía a tomar algo con él, eso podría hacer la diferencia con respecto al aumento que me fue prometido. No creo que esté bien que tenga que salir con él a tomar algo para obtener el aumento que merezco. ¿Es exagerada mi reacción?

No, no lo es. Si su supervisor le hace sentir incómodo y sugiere que su negativa a cumplir con su pedido puede perjudicar su aumento, eso no está bien. Debe denunciar esta conducta inmediatamente a cualquiera de nuestros recursos de cumplimiento.

Recuerde que la Compañía prohíbe estrictamente la toma de represalias por denuncias presentadas de buena fe.

Mala conducta en el lugar de trabajo

Fomentamos un entorno que promueva la salud y bienestar de nuestros empleados.

No toleramos la venta o uso de drogas ilegales o el abuso del alcohol en el lugar de trabajo. Esperamos que los medicamentos recetados se utilicen de forma tal que no afecten de manera adversa las actividades laborales o la salud y seguridad de otros empleados.

Halliburton prohíbe terminantemente cualquier tipo de acto de violencia o conducta amenazante en el lugar de trabajo. Se prohíbe la posesión de armas de fuego; tampoco se permite el uso de ningún explosivo que no haya sido diseñado, utilizado y controlado por personal autorizado de la empresa, ni de ninguna otra arma dentro de nuestras instalaciones o durante la conducción de negocios para Halliburton, a menos que esta disposición viole la ley local.

En caso de que usted se encuentre en una situación que involucre mala conducta en el lugar de trabajo, lo que incluye actos de violencia o amenazas, debe comunicarse inmediatamente con su supervisor, los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad Corporativa o Global de Ética y Cumplimiento, o la Línea de Asistencia de Ética.

Referencias

Política de la empresa 3-10040, "Prevención global de abuso de drogas, alcohol y sustancias en Halliburton"

Política de la empresa 3-10041, "Prevención de abuso de sustancias en Estados Unidos"

Política de la empresa 3-10200, "Armas"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11239, "Pautas de medidas disciplinarias"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11310, "Licencias médicas"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11313, "Exámenes médicos - Estados Unidos"

Política de la empresa 3-13050, "Igualdad de oportunidades laborales"

Política de la empresa 3-13060, "Acoso"

Política de la empresa 3-15470, "Relaciones laborales prohibidas"

Política de la empresa 3-15550, "Prevención de la violencia laboral"

Prácticas comerciales de la empresa 4-17031, "Incidentes de seguridad que deben informarse"

Política de la empresa 3-90113, "Derechos humanos"

Recientemente, un colega que he conocido por varios años fue pasado por alto en una oportunidad de ascenso. A pesar de que todo el mundo sabe que tiene un fuerte carácter, nunca ha sido violento o amenazante. Sin embargo, últimamente sus conversaciones sobre "vengarse" de nuestro supervisor me preocupan. ¿Qué debo hacer?

Se prohíbe cualquier comportamiento o expresión de amenaza en el trabajo. Usted debe denunciar el incidente inmediatamente, aun si no está seguro de las verdaderas intenciones de la persona. La seguridad física de nuestros empleados es la mayor preocupación; por eso, Halliburton tomará todas las medidas posibles para proteger el bienestar de sus empleados.

Salud, seguridad y medioambiente (HSE)

Compromiso con el logro de un ambiente de trabajo saludable, seguro y sostenible desde el punto de vista medioambiental

Halliburton tiene un compromiso inquebrantable con HSE. Esto significa que las políticas HSE son responsabilidad de todos, y cada uno de nosotros debe cumplir cabalmente con las leyes aplicables, y entender y respetar las políticas, prácticas comerciales y estándares HSE de la Compañía. Usted debe estar al tanto de, y cumplir con, todos los requisitos de presentación de informes HSE que se vinculen con su puesto en la empresa.

El Programa de Autoridad para Detener el Trabajo (SWA) da a todos los empleados la autoridad y responsabilidad de intervenir o interrumpir cualquier tarea, sin miedo a ser víctimas de represalias, en caso de que una persona verifique una acción o condición insegura o peligrosa en el lugar de trabajo, o si tiene alguna preocupación con respecto al control de determinado riesgo de HSE.

En caso de no estar seguro en cuanto a las reglas y procedimientos HSE que aplican a su puesto, consulte las políticas y estándares HSE relacionados y hable con su supervisor inmediatamente.

Si tiene conocimiento de condiciones o prácticas en el lugar de trabajo que pudieran poner en peligro la salud y seguridad de las personas o perjudicar el medioambiente, o si tiene alguna pregunta o inquietud acerca de cómo nuestras operaciones afectan la salud humana o el medioambiente, comuníquese de inmediato con su supervisor, el Director de Ética Local (LEO), el departamento local de HSE, el Departamento Global de Ética y Cumplimiento, o la Línea de Asistencia de Ética.

Todos y cada uno de los empleados tienen la obligación de fomentar nuestra cultura HSE mediante integrar la seguridad, la precaución y la responsabilidad en todo lo que hacemos.

Sostenibilidad

Además de cumplir con todas las leyes y disposiciones HSE aplicables, Halliburton está comprometido con el logro de la sostenibilidad en nuestras operaciones. Esto incluye la toma de medidas proactivas para ayudar a proteger la salud humana y el medioambiente, así como cumplir con nuestros demás principios fundamentales de sostenibilidad relacionados.

Nos esforzamos por brindar productos y servicios que generen el menor impacto medioambiental posible. También procuramos constantemente aumentar la eficiencia de nuestro consumo de energía y recursos naturales mediante prácticas de reciclado y eliminación responsable de desechos.

Referencias

Política de la empresa 3-10042, "Estándares y lineamientos globales sobre salud, seguridad y medioambiente"

Estándares globales HSE

Autoridad para Detener el Trabajo

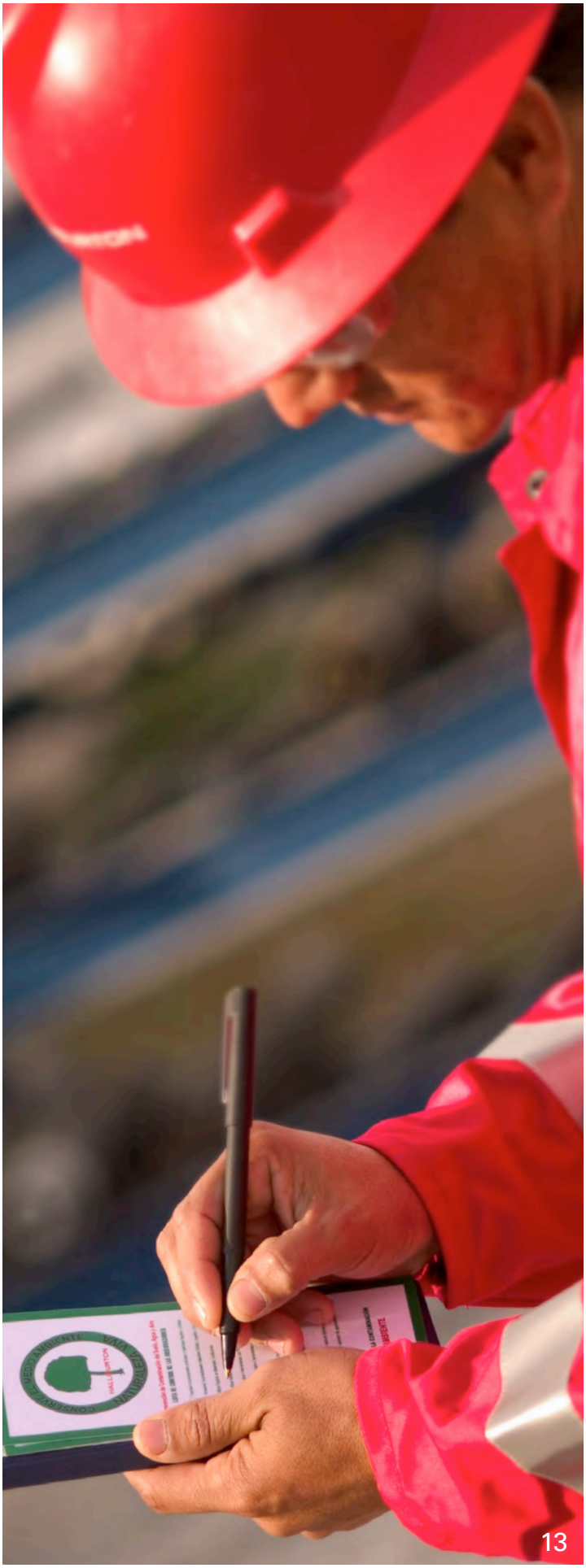
Principios fundamentales de sostenibilidad

Me lesioné mientras trabajaba en el yacimiento, pero mi supervisor me está presionando para que no lo informe y me está pidiendo que realice tareas livianas. ¿Qué debo hacer?

Debe informar de su lesión de acuerdo con los estándares globales de HSE. Halliburton procura mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, y se esfuerza por cumplir con rigurosos requisitos de seguridad. Sin embargo, ningún supervisor debe presionar a un empleado para que oculten una lesión laboral como una forma de cumplir con las metas de seguridad. De forma similar, solamente el médico tratante puede recomendar la realización de tareas livianas, y las mismas no son una alternativa a la presentación de un informe sobre lesiones. También debe tener en cuenta que usted no tiene la obligación de recurrir a su médico personal y pagar un deducible si la lesión es de tipo laboral.

Si le están presionando para que no informe una lesión, comuníquese con:

- Departamento Global de Ética y Cumplimiento
- Su Director de Ética Local (LEO)
- Recursos Humanos
- La Línea de Asistencia de Ética



Conflictos de interés

Tenemos la responsabilidad de actuar en fomento de los mejores intereses de la Compañía en todo momento. Como empleados de Halliburton, no debemos participar en actividades que generen, o siquiera den la apariencia de generar, conflictos entre nuestros propios intereses y los de la Compañía.

Es importante que usted revele cualquier conflicto de interés real o potencial a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Global de Ética y Cumplimiento para que el conflicto se pueda resolver o evitar. Los supervisores y los departamentos de recursos humanos son responsables de ponerse en contacto con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para obtener una evaluación en el caso de algún posible conflicto de interés divulgado por un empleado. Es posible que algunos empleados clave deban llenar todos los años una Declaración de cumplimiento y divulgación de conflictos de interés.

Los conflictos de interés incluyen aquellos derivados de intereses financieros, oportunidades corporativas, relaciones familiares y personales, empleo en otras empresas e integración en juntas directivas.

Intereses financieros

Conflicto de interés pueden ocurrir cuando usted, un miembro de su familia o alguien con quien mantiene una relación personal estrecha, tiene algún interés financiero en cualquier organización que tenga negocios, busca hacer negocios, compite o busca competir con Halliburton.

Si tiene alguna pregunta sobre si un interés financiero en una organización con la cual Halliburton hace negocios o compite constituye un conflicto de interés, debe comunicarse con su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para pedir orientación. Los supervisores y los departamentos de recursos humanos son responsables de ponerse en contacto con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para obtener una evaluación en el caso de algún posible conflicto de interés divulgado por un empleado.

Oportunidades corporativas

Todos tenemos la responsabilidad de proteger los intereses de la Compañía y fomentarlos cuando sea posible. Evite a toda costa utilizar las propiedades, información o su posición en Halliburton para obtener provecho personal.

- Nunca debe procurar obtener ventajas personales de una oportunidad comercial si existe la posibilidad de que Halliburton también tenga interés en la oportunidad, a menos que la Compañía ya tenga conocimiento y haya rechazado dicha oportunidad por escrito.
- Usted no debe procurar obtener ventajas personales de una oportunidad comercial que haya descubierto utilizando propiedades o información de Halliburton, o como resultado de su posición dentro de la Compañía.
- La propiedad intelectual desarrollada por un empleado durante el horario laboral pertenece a, y es un bien de, la Compañía, no del empleado.

Familia y relaciones personales

Halliburton selecciona a todos los empleados, vendedores, proveedores y socios comerciales en función de su capacidad y no por motivos de vinculaciones familiares o amistades personales. Evite participar o intentar influir en cualquier decisión relacionada con negocios de la Compañía con personas con las que tenga una relación personal cercana.

Además, no le está permitido contratar, supervisar, informar o influir sobre personas con las que tiene una relación personal cercana.

Si alguien con quien usted tiene una relación personal cercana trabaja para uno de los competidores de Halliburton o en una organización con la cual Halliburton está considerando hacer negocios, debe comunicar esta información a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento Global de Ética y Cumplimiento. Los supervisores y los departamentos de recursos humanos son responsables de ponerse en contacto con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para obtener una evaluación, si toman conocimiento de un posible conflicto de interés.

Empleo en otras empresas e integración de juntas directivas

Trabajar para un competidor, proveedor o cliente de Halliburton casi siempre genera una situación inadmisible de conflicto de intereses. Los empleados no deben competir con Halliburton ni tampoco desempeñarse como consultores, empleados o miembros de juntas directivas de ninguno de los competidores o asociados de la Compañía sin la autorización expresa y por escrito de Halliburton.

Trabajar para otra empresa también puede crear un conflicto de interés cuando interfiere con sus responsabilidades laborales o afecta su rendimiento como empleado de Halliburton. Si está pensando en trabajar para otra empresa además de Halliburton, hable con su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para asegurarse de no crear un conflicto de interés real o aparente. Los supervisores y los departamentos de recursos humanos son responsables de ponerse en contacto con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para obtener una evaluación en el caso de algún posible conflicto de interés divulgado por un empleado.

Referencias

Política de la empresa 3-02560, "Conflictos de interés"

Política de la empresa 3-05000, "Funciones como director de otras empresas"

Política de la empresa 3-15470, "Relaciones laborales prohibidas"

Política de la empresa 3-15760, "Transacciones con miembros de la familia"

Declaración de cumplimiento y divulgación de conflictos de interés

¡No lo olvide!

Las personas con las cuales usted tiene una "relación personal estrecha" podrían incluir:

- Cónyuge, pareja o persona con la que esté saliendo
- Miembros de la familia inmediata (padres, hijo/hija, hermano/hermana, abuelo/nieto)
- Suegros y suegras, yernos y nueras, cuñadas y cuñados
- Primos, tíos, tías, sobrinas, sobrinos
- Cualquier persona que viva en la misma casa que usted

¿Puedo trabajar a tiempo parcial para la empresa de construcción de mi cuñado luego de mi horario laboral y durante mis días libres?

Seguramente sí. Sin embargo, trabajar para otras empresas puede representar un conflicto de interés si implica competir con cualquiera de los productos o servicios de Halliburton, trabajar para un vendedor de Halliburton, o si perjudica de cualquier manera su capacidad de realizar las actividades de la Compañía. Antes de comenzar a trabajar para cualquier otra empresa, discuta sobre la naturaleza del trabajo con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para determinar si podría generarse un conflicto de interés.

Uso y divulgación pública de información esencial confidencial

Es ilegal y, al mismo tiempo, constituye una infracción al COBC que empleados de la Compañía negocie títulos valores de cualquier empresa (incluida Halliburton) con base en o sacando provecho de su conocimiento de información esencial confidencial ("información confidencial") de dicha empresa, o se aprovechen de ello de algún modo. Si está en posesión de información confidencial sobre Halliburton, generalmente tendrá que esperar hasta el final de la jornada laboral del segundo día hábil después de que la información haya sido puesta a disposición del público antes de poder comprar o vender títulos valores de Halliburton. En el caso de ciertos empleados clave y personal directivo, las transacciones con títulos valores de Halliburton están sujetas a reglas más restrictivas.

La información confidencial incluye cualquier cosa que pudiera afectar la decisión de una persona de efectuar transacciones en títulos valores y que no sea de conocimiento general del público inversor. Algunos ejemplos incluyen:

- Nuevos productos y ofertas significativos
- Potenciales fusiones, adquisiciones, enajenaciones y formación de empresas de riesgo compartido
- Situación de contratos importantes, incluidos rescisiones, renovaciones y celebración de contratos
- Cambios importantes a nivel de la gerencia
- Investigaciones gubernamentales
- Comunicaciones con agencias reguladoras
- Resultados financieros aún no anunciados
- Demandas y arreglos judiciales pendientes

Si tiene conocimiento de información confidencial sobre Halliburton u otra empresa, no debe revelarla a ninguna otra persona, a excepción de individuos cuyas posiciones requieran que estén al tanto de dicha información, hasta que esta sea revelada públicamente por la Compañía.

También debe abstenerse de revelar información confidencial sobre la Compañía a terceros, lo que incluye miembros de su familia ("dar pistas"), en vista de que esta información se puede utilizar para fines de negociación o de obtención de lucro. De la misma forma, si tiene conocimiento de información confidencial sobre otra empresa, también debe abstenerse de recomendar a otras personas que negocien con títulos valores de esa empresa.

Si tiene alguna pregunta sobre las leyes que rigen las negociaciones con base en información confidencial o sus obligaciones según el COBC, consulte con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento o el Grupo de Prácticas de Derecho Público en el Departamento Jurídico antes de negociar con títulos valores.

Referencia

Política de la empresa 3-02550, "Uso de información esencial confidencial, períodos permitidos para negociaciones con títulos valores, y cobertura y prenda de títulos valores de la Compañía"

Integridad financiera, presentación de informes y divulgación de información

Controles financieros internos

Como empresa que cotiza en la Bolsa, la ley exige que Halliburton se asegure de que:

- Toda la transacciones, activos y pasivos hayan sido debidamente registrados en el momento correspondiente;
- Todas las transacciones hayan sido autorizadas por la gerencia, y realizadas de acuerdo con las leyes y disposiciones aplicables; y
- Los activos de la Compañía estén adecuadamente protegidos.

También debemos asegurarnos de que toda las transacciones, activos y pasivos se registren de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) de Estados Unidos y, si corresponde, otros principios locales o legislativos.

En vinculación con estos requisitos, siempre deberá contar con suficiente documentación para respaldar toda la información consignada en los libros, registros y cuentas de la Compañía. No debe estructurar o registrar ninguna transacción, activo, pasivo o solicitud de reembolso, ni involucrarse en ningún otro tipo de conducta, que tenga el objetivo de burlar los sistemas de control interno y procesos relacionados de Halliburton.

Peter realiza varios viajes de negocios para la Compañía durante el año y se esfuerza por mantener sus recibos en orden. Frecuentemente, le resulta difícil obtener recibos por algunas comidas de negocios, o los recibos se pierden. Peter sabe que la Compañía debe reembolsarlo por estos gastos de negocios, así que crea recibos para documentar sus informes de gastos.

Falsificar registros, incluidos informes de gastos, constituye una infracción grave del COBC. La Compañía entiende que cualquiera podría perder un recibo de vez en cuando, y existe un proceso que se ha diseñado para tratar ese tipo de casos. Peter debe escribir una nota a su supervisor con información pertinente sobre los gastos, como por ejemplo el monto, lugar, fecha y los nombres y empresas de otros relacionados con tales gastos. Su supervisor revisará la información y, si las circunstancias son razonables, aprobará los gastos mediante la firma de la nota, incluírsela cual será direccionada junto con el informe de gastos.

Además, Peter debe entender que es su responsabilidad personal hacerse cargo de mantener los registros sobre sus gastos, y que su supervisor no aprobará gastos no documentados en reiteradas ocasiones.

Divulgación de información e informes financieros

Como empresa que cotiza en la Bolsa, Halliburton debe cumplir con numerosas leyes y normas sobre títulos valores. Todos nuestros informes públicos, incluidos nuestros comunicados de prensa, informes, comunicaciones financieras y presentaciones ante entidades públicas, deben estar libres de información inexacta o engañosa. Cualquier incumplimiento en la presentación de estados financieros, presentaciones o comunicaciones ante la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE) o la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos (SEC) podría tener como consecuencia la aplicación de sanciones civiles y penales tanto para la Compañía como para los empleados involucrados.

Todos compartimos la responsabilidad de asegurarnos de que nuestras comunicaciones y divulgaciones públicas de información sean de naturaleza justa, exacta, completa y oportuna. Sin embargo, los altos directivos, el personal financiero y los profesionales de contabilidad juegan un papel especialmente importante en este sentido. Esas personas siempre deben actuar de buena fe y con la debida cautela, cumpliendo a la vez que los requisitos de este COBC y las leyes y disposiciones aplicables a títulos valores.

Cada director, directivo y empleado que esté involucrado con el proceso de divulgación de información de la Compañía deberá:

- Asegurarse de efectuar la redacción, revisión y análisis de todas las futuras divulgaciones de información para garantizar sean exactas y estén completas;
- Nunca efectuar, o hacer que otros efectúen, declaraciones deliberadamente falsas sobre la Compañía, lo que incluye sus registros financieros, a entidades gubernamentales regulatorias, auditores, accionistas o cualquier otra persona;
- Entender y respetar los requisitos de divulgación de información aplicables a la Compañía; y
- Entender y respetar los controles internos de la Compañía sobre la presentación de informes financieros, así como sus controles y procedimientos de divulgación de información.

He tenido un año fantástico y ya he logrado mi meta de ventas. Recientemente uno de mis clientes me llamó y me consultó sobre la posibilidad de efectuar un agregado importante a su orden de servicios existente. Nuestro nuevo año fiscal comienza en dos semanas. ¿Puedo comenzar con el papeleo, pero solicitarle que deje el espacio de la fecha en blanco para que yo pueda colocar la fecha para el primer día del mes próximo?

No. Insertar una fecha en una orden de servicio que tergiverse el tiempo real en que ocurrió la transacción constituye una infracción a la responsabilidad de la Compañía de mantener libros y registros exactos. Las órdenes de servicios son documentos financieros importantes de la Compañía. Crear documentos financieros falsos o inexactos de manera consciente dará lugar a medidas disciplinarias que podrían incluir la finalización del contrato laboral.

Manejo de registros

En el curso de nuestras operaciones diarias, generamos grandes cantidades de registros comerciales importantes (incluidos correos electrónicos, propuestas, facturas, informes de gastos y contratos) que pueden estar en formato electrónico o impreso y pueden almacenarse en nuestras instalaciones o fuera de la Compañía.

La Compañía puede tomar varias decisiones comerciales importantes con base en la información creada por los empleados a través de toda la organización. Por este motivo, información inexacta o incompleta podría tener grandes consecuencias negativas. Siempre que se crean, mantienen, aprueban o analizan registros comerciales, todos somos responsables de asegurarnos de que sean exactos y estén completos.

Estos registros solo deben ser destruidos de acuerdo con nuestras políticas de gestión respectivas. Debemos tener cuidados de mantener tales registros comerciales. Nunca se debe manipular registros, destruirse sin autorización, ni alterarse para intentar ocultar posibles actos ilícitos.

Durante procedimientos litigiosos, amenazas de acción legal e investigaciones gubernamentales, es posible que se nos imponga la prohibición de destruir o alterar la información a los efectos de que pueda ser presentada para revisión durante el caso. Si se establece esa "prohibición legal", el Departamento Jurídico se lo notificará. En ese momento, recibirá instrucciones específicas para conservar y no borrar o de otras maneras alterar la información.

¡No lo olvide!

Todos compartimos la responsabilidad de crear y mantener registros comerciales exac*tos. Registro comercial* significa información que la Compañía crea, recibe y/o mantiene como evidencia de una obligación legal o transacción comercial que tiene un valor operativo, legal o reglamentario.

Información incluye todos y cada uno de los registros o datos en cualquier formato y/o medio que la Compañía origine o reciba.

Referencias

Política de la empresa 3-02240, "Informes financieros"

Política de la empresa 3-02290, "Servicios de auditorías internas"

Política de la empresa 3-10130, "Gestión de registros"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11014, "Comisión de control interno de Halliburton"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11059, "Informes sobre gastos de viajes y entretenimiento"

Prácticas comerciales de la empresa 4-17013, "Informes financieros externos"

Prácticas comerciales de la empresa 4-17015, "Informes financieros y preparación de estados financieros consolidados"

Prácticas comerciales de la empresa 4-17044, "Gestión de registros e información (RIM, por sus siglas en inglés) - Gestión de ciclo de vida y cumplimiento"

Prácticas comerciales de la empresa 4-17045, "Retenciones legales de registros, información y materiales físicos"

Protección de los bienes de la Compañía

Fraude, desperdicio o uso indebido

Todos estamos obligados a proteger los bienes de la Compañía y asegurarnos de que se usen de forma cuidadosa y legítima. Nuestros bienes incluyen recursos tales como artículos de oficina, equipamiento, sistemas de comunicaciones y vehículos, así como información reservada, propiedad intelectual, recursos financieros e información.

El robo, el uso indiscriminado de recursos y las actividades fraudulentas van en detrimento de los objetivos de nuestra Compañía y, por lo tanto, están prohibidos. Algunos ejemplos de actividades fraudulentas incluyen, entre otros:

- Malversación de fondos
- Deshonestidad
- Pago de sobornos
- Falsificación o alteración de instrumentos negociables, tales como cheques y letras de cambio
- Apropiación indebida de bienes
- Robos de efectivo, títulos valores, suministros o cualquier bien de la Compañía
- Manejo no autorizado de transacciones de la Compañía
- Falsificación de registros o estados financieros de la Compañía por motivos personales o de otro tipo

En líneas generales, los bienes físicos de la Compañía, tales como teléfonos, computadoras o instalaciones, podrán utilizarse únicamente con fines comerciales. En aquellas ocasiones en las que deba utilizar los bienes de Halliburton con fines personales, use el sentido común y tenga siempre en mente los mejores intereses de la Compañía.

Si sospecha que se ha producido un hecho de fraude, desperdicio o uso indebido, debe denunciarlo al Departamento Global de Ética y Cumplimiento, a los servicios de auditoría interna, al Departamento Seguridad Corporativa, al director financiero, a su gerente, al Departamento de Recursos Humanos o a la Línea de Asistencia de Ética.

Pradipa está preparando una propuesta para una adquisición de la Compañía. El documento de Microsoft Word contiene información confidencial y altamente reservada sobre los futuros objetivos de la adquisición. Para preparar este documento, Pradipa debe colaborar mediante correo electrónico con Vicky, que trabaja en otro departamento de Halliburton. Pradipa ha trabajado con Vicky varias veces en otros proyectos y la conoce bien. ¿Debería Pradipa confiar en que Vicky mantendrá la confidencialidad de la información en la propuesta de adquisición?

En su calidad de "dueña" del documento, Pradipa tiene la responsabilidad de clasificar de forma exacta el documento como "confidencial", y de tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo de que terceros no autorizados accedan a este documento confidencial por causas intencionales o accidentales. Específicamente, Pradipa debería incluir una restricción de "No reenviar" en el correo electrónico que utilice para transmitir el documento a Vicky, con lo que se reduce en gran medida el riesgo de que personas no autorizadas reciban una copia electrónica.

Referencia

Prácticas comerciales de la empresa 4-17044, "Gestión de registros e información (RIM, por sus siglas en inglés) - Gestión de ciclo de vida y cumplimiento"

Información reservada y propiedad intelectual

Durante el curso de su trabajo para Halliburton, es posible que usted tenga conocimiento de cierta información, tales como planes sobre productos y documentos estratégicos, que son confidenciales y de alto valor para la Compañía. Es fundamental que toda la información sea tratada con cuidado. No divulgue información confidencial de Halliburton ni información sobre clientes o socios comerciales sin haber obtenido aprobación ni sin una necesidad clara de su conocimiento.

Usted también deberá proteger la propiedad intelectual de la Compañía, lo que incluye patentes, marcas comerciales, secretos industriales y derechos de autor. Salvaguardar la propiedad intelectual de la Compañía es una importante responsabilidad. Cualquier divulgación no autorizada o uso incorrecto de esa información durante o después de haber trabajado para la Compañía podría tener efectos perjudiciales sobre Halliburton o nuestros clientes, o dar ventajas a la competencia.

La divulgación no autorizada o el uso de información reservada y/o propiedad intelectual de la Compañía pueden dar lugar a medidas disciplinarias que incluyen la finalización del contrato laboral.

Además, la Compañía podría tomar todas las acciones legales disponibles para protegerse del uso no autorizado de su información reservada y propiedad intelectual.

Es igualmente importante utilizar la propiedad intelectual legalmente obtenida de otros de forma apropiada y de acuerdo con las leyes, acuerdos aplicables y disposiciones. Además, nuestros clientes, proveedores y socios en empresas de riesgo compartido nos confían su información confidencial y reservada, por lo que es esencial que la manejemos con el mayor de los cuidados para continuar siendo depositarios de su confianza. No debe descargar códigos, documentos u otros materiales o "software libre" de Internet para incorporarlos en alguno de los materiales de Halliburton sin primero haber consultado con IT Security o el Grupo de Prácticas de Propiedad Intelectual del Departamento Jurídico.

Para minimizar la probabilidad de una divulgación no intencional de información confidencial, asegúrese de tomar todas las precauciones razonables durante el desarrollo de sus actividades diarias. Por ejemplo, use contraseñas seguras y no las escriba. Mantenga bajo control su computadora y estación de trabajo, y nunca descuide su equipo portátil o teléfono móvil, especialmente cuando viaja.

Si tiene preguntas o inquietudes sobre el uso adecuado de información reservada o propiedad intelectual, compártalas con su supervisor, el Director de Ética Local (LEO), el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Global de Ética y Cumplimiento, o el Grupo de Prácticas de Propiedad Intelectual del Departamento Jurídico.

Referencias

Política de la empresa 3-04050, "Pagos para beneficio personal - Uso personal incidental de bienes de empresa"

Política de la empresa 3-04310, "Seguridad de tecnología informática"

Prácticas comerciales de la empresa 3-90060, "Antifraude"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11154, "Uso de servicios de Internet e Intranet corporativa"

Prácticas comerciales de la empresa 4-31108, "Recepción y uso de productos e información de terceros"

Prácticas comerciales de la empresa 4-44002, "Solicitudes de información sobre datos de pozos"

Prácticas comerciales de la empresa 4-44160, "Uso personal de vehículos de la Compañía"

Hashim planea salir de vacaciones por unos días y necesita asegurarse de que cualquier actividad que requiera su aprobación se gestione de forma apropiada durante su ausencia. ¿Debería Hashim compartir su contraseña de ingreso de Halliburton con uno de sus subordinados y uno de sus colegas para que puedan ingresar a SAP y otros sistemas usando sus credenciales y así hacer las aprobaciones necesarias?

No. Hashim es responsable de mantener la confidencialidad de su contraseña, en cumplimiento con la Política de seguridad de tecnología informática de la Compañía. Si comparte su contraseña con otra persona, aumentan los riesgos de que dicha contraseña llegue a manos de otras personas no autorizadas. Además, la Compañía exige que la mayoría de las operaciones hechas por un sistema (por ejemplo, SAP) estén asociadas de forma clara con la persona que realiza la acción. Por lo tanto, Hashim no debería compartir su contraseña con ninguna persona, y debe hacer arreglos para delegar su autoridad de alguna otra manera para que otra persona pueda actuar en su representación durante sus vacaciones.

Sayed es ingeniero en uno de nuestros centros de tecnología. Ha estado trabajando en un proyecto para construir un nuevo dispositivo de control de flujo de entrada, y está muy emocionado con su potencial. Ha compartido su diseño con sus compañeros de equipo. Ellos creen que su idea podría marcar una verdadera diferencia en el yacimiento, y lo han animado a que obtenga una patente. Sayed necesita fabricar un prototipo rápidamente para probarlo, y tiene un amigo, Bob, que trabaja en un taller de la localidad. Sayed envía inmediatamente su diseño Bob para que le dé un presupuesto para fabricar el prototipo. ¿Es eso apropiado?

No. Las acciones de Sayed implican varios problemas. En primer lugar, cualquier patente por invenciones o productos creados por empleados mientras trabajan en Halliburton son propiedad de la Compañía, así como lo son las invenciones o productos en sí mismos. No es apropiado que los empleados procuren obtener patentes por propiedad intelectual que pertenece a Halliburton. Además, Sayed tiene la responsabilidad de mantener la confidencialidad de la propiedad intelectual de Halliburton, lo que incluye el nuevo diseño que ha desarrollado. Enviar el proyecto a un tercero externo sin la debida autorización constituye una infracción al deber de confidencialidad de Sayed, lo que podría hacer que su proyecto llegue a las manos equivocadas.

Privacidad y seguridad de datos

Durante el curso de su trabajo en Halliburton, es posible que acceda a información confidencial, personal o reservada que requiera protección. Cuando trabaje con información personal o reservada, debe seguir todas las leyes aplicables relativas a la privacidad y seguridad de datos, y nuestras propias políticas de privacidad y seguridad.

Usted nunca debe compartir esta información sin autorización, ni tampoco utilizarla con ningún otro fin más que los objetivos comerciales de Halliburton.

El incumplimiento del deber de confidencialidad y protección de datos personales podría implicar medidas disciplinarias que incluyen la finalización del contrato laboral.

Protección de la información personal de los empleados

Halliburton está comprometido a mantener la privacidad y seguridad de la información personal de sus empleados. Halliburton reúne, transmite, divulga o usa la información personal o datos de los empleados únicamente de acuerdo con la legislación local y solo con fines comerciales legítimos.
La Compañía solo recopilará la cantidad de información personal que sea necesaria y no la conservará más tiempo del necesario. La protección de la información personal de los individuos también incluye mantener la confidencialidad de sus nombres, edades, nacionalidades, información de cuentas bancarias y otros datos personales, según se define en las leyes aplicables.

Los empleados que tengan acceso o trabajen con información personal tienen la responsabilidad de manejar la información con cuidado, tomando todas las medidas razonables a su alcance para preservar su confidencialidad. Hemos implementado procedimientos de seguridad para proteger los datos personales ante accesos y usos no autorizados.

Protección de la información confidencial de terceros

La información que reunimos y conservamos sobre nuestros clientes, vendedores y otros terceros también es confidencial y de naturaleza privada. Dichos datos deben utilizarse únicamente con fines comerciales. Hemos implementado procedimientos de seguridad para proteger datos de propiedad exclusiva guardados ante accesos y usos no autorizados.

Referencias

Política de la empresa 3-15260, "Protección de datos de los empleados"

Prácticas comerciales de la empresa 4-31108, "Recepción y uso de productos e información de terceros"

Prácticas comerciales de la empresa 4-44002, "Solicitudes de información sobre datos de pozos"

¿Qué es la información personal?

Algunos ejemplos de información confidencial incluyen:

- Números de cuenta bancaria
- Números de seguros nacionales
- Números de seguridad social
- Registros de empleo
- Historial médico
- Registros financieros o de gastos
- Participación en asociaciones sindicales

Si su puesto en Halliburton le da acceso a la información personal de los empleados, siempre recuerde que dicha información es confidencial y debe protegerse en todo momento.

Stephanie, una empleada de Halliburton, estuvo en una evaluación trimestral de desempeño con un operador durante la cual se habló sobre recientes trabajos de desarrollo con gas de esquistos. Durante la evaluación trimestral, se presentaron los resultados sobre seguridad y rendimiento operativo. También se incluirían presentaciones sobre nuevas aplicaciones tecnológicas, avances, sugerencias e impulsores de valores. Gene, vicepresidente de perforación de una compañía de petróleo internacional, declaró abiertamente: "Nosotros utilizamos estas evaluaciones trimestrales para enterarnos de lo que está sucediendo en el yacimiento y las zonas adyacentes, así que me gustaría que me informe de los resultados de su desempeño de construcción de pozos usando esta tecnología nueva; todo el mundo sabe que ustedes la están utilizando con el operador XYZ". Stephanie tiene estos resultados, y también ejemplos que ilustran el rendimiento de Halliburton, en una unidad de almacenamiento extraíble. ¿Es apropiado que ella comparta esta información con el cliente?

El cliente

Durante las reuniones de ventas y con clientes, a veces es importante presentar ejemplos y estadísticas que reflejen con exactitud el desempeño exitoso de Halliburton para demostrar por qué somos la mejor empresa para un proyecto determinado. Sin embargo, tenemos la obligación de proteger la información confidencial y reservada que reunimos acerca de otros clientes y socios. No es apropiado compartir esa información con otros, ya que nuestros clientes y socios esperan que utilicemos su información confidencial con la mayor discreción y privacidad posibles. Antes de compartir la información en su unidad de almacenamiento extraíble, Stephanie debería asegurarse de que todos los datos confidenciales hayan sido eliminados para que ninguna información que tengamos la obligación de proteger sea revelada a otros clientes.

¡No lo olvide!

Todos somos responsables de proteger la información confidencial de nuestros clientes, empleados, socios y proveedores, así como cualquier información personal sobre las personas.

- Usted debe acceder a dicha información confidencial únicamente si tiene una razón comercial legítima para hacerlo.
- Podrá entregar información confidencial a otro empleado de Halliburton únicamente si ese empleado tiene la necesidad de conocerla a los efectos de cumplir con sus responsabilidades laborales.
- Si no tiene certeza sobre la divulgación de información confidencial, busque a su supervisor, su Director de Ética Local, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Global de Ética y Cumplimiento o el Grupo de Prácticas de Propiedad Intelectual del Departamento Jurídico.

Relación con otros

En Halliburton, estamos orgullosos de nuestra reputación, no solamente de nuestra fama de proveer las mejores soluciones a nuestros clientes, sino también de nuestro compromiso de tratar de forma justa y legal a nuestros clientes y a todas las personas con las que trabajamos.

Es una reputación que asumimos con el compromiso de mantenerla; es por eso que atribuimos un valor tan alto a la conducta ética.

En vista del tamaño y alcance global de Halliburton, nuestros empleados tienen la oportunidad de trabajar con una amplia variedad de clientes, vendedores y hasta funcionarios gubernamentales de todo el mundo. Se prohíben todas las interacciones que pudieran poner en riesgo la reputación de la Compañía. Pedimos a nuestros empleados, en condición de representantes de la Compañía, que se comprometan a mantener los más altos niveles de integridad y los más elevados estándares éticos.

Dicho compromiso se detalla en la sección del COBC "Relación con Otros", el cual describe las políticas y directrices de la Compañía con respecto a:

- Reglamento antisoborno y anticorrupción
- Obsequios, entretenimiento y otro tipo de hospitalidad
- Principios de competencia justa
- Comercio internacional
- Comunicados al público, inversores y los medios
- Actividades comunitarias y caritativas
- Actividades políticas y cabildeo
- Actividades comerciales con el gobierno de los Estados Unidos
- Pautas federales de sentencias de los Estados Unidos

Estas políticas sirven como guía. Es responsabilidad de cada uno de los empleados comprometerse a representar a Halliburton de una forma justa y honesta.

Reglamento antisoborno y anticorrupción

Prohibición de pago de sobornos

Los sobornos son ilegales en casi todos los países y están prohibidos por el COBC. En vista de que Halliburton lleva a cabo actividades en todo el mundo, debemos someternos a numerosas leyes que prohíben recibir, ofrecer, proveer o autorizar el pago de sobornos de ningún tipo a ninguna persona. Dichas leyes incluyen la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos, y la Ley de Sobornos del Reino Unido de 2010 (U.K. Bribery Act), las cuales aplican a nuestras operaciones en todo el mundo.

El incumplimiento de las leyes antisoborno dará lugar a medidas disciplinarias que incluyen la terminación de la relación laboral.

En Halliburton, no pagamos sobornos ni utilizamos ningún otro medio para influir de manera impropia en las decisiones de otros, lo que incluye clientes (actuales o potenciales) o funcionarios gubernamentales. Ningún empleado de Halliburton podrá autorizar, proveer u ofrecer nada de valor (ni hacerlo a través de un tercero) a un funcionario gubernamental, empresa o individuo con el objetivo de obtener o conservar un negocio, ganar influencia o procurar cualquier otra ventaja para la Compañía.

También se prohíbe que los empleados acepten sobornos o soliciten cualquier cosa de valor a proveedores u otros terceros.

Ningún empleado será sometido a medidas disciplinarias por rehusarse a pagar un soborno, sin importar el impacto que su decisión tenga en las ventas, ganancias, finalización de proyectos u otros aspectos de nuestra actividad comercial. Los costos totales y los efectos perjudiciales a largo plazo de los actos de soborno y corrupción superan por mucho a cualquier beneficio de corto plazo.

Además, las infracciones a estas leyes antisoborno, entre las que se incluyen tanto la FCPA como la Ley de Sobornos del Reino Unido, podrían dar lugar a la aplicación de sanciones penales y civiles tanto para la Compañía como para los empleados involucrados. Dichas sanciones pueden incluir multas significativas y condenas de prisión para las personas involucradas.

Halliburton tiene el compromiso de realizar negocios de la manera REDWay: con responsabilidad, ética y diligencia. No se tolerarán actos de soborno.

¡No lo olvide!

"Funcionario gubernamental" significa una persona que es un empleado de un gobierno, incluido cualquier funcionario o empleado de un organismo gubernamental o una empresa nacional de petróleo.

Los funcionarios gubernamentales también incluyen candidatos para cargos políticos, representantes de partidos políticos, miembros de familias reales e incluso empleados de empresas estatales (como las empresas nacionales de petróleo).

También se incluyen en esta definición los funcionarios y empleados de organismos internacionales públicos, tales como el Banco Mundial.

Además, los obsequios o sobornos a familiares de un funcionario gubernamental pueden considerarse como sobornos a funcionarios gubernamentales no estadounidenses.

¡No lo olvide!

Los sobornos pueden adoptar muchas formas que son distintas a los pagos de dinero en efectivo. En determinadas circunstancias, cualquiera de los siguientes ejemplos podría constituir un soborno:

- Viajes o entretenimiento, si son lujosos, frecuentes o periódicos.
- Pago de sobornos (pago de una parte del dinero recibido por un contrato al funcionario gubernamental que decidió su adjudicación)
- Obsequios, si son lujosos, frecuentes o periódicos.
- Donaciones caritativas
- Ofertas laborales
- Otorgamiento de préstamos

No existe un valor financiero mínimo para lo que puede constituir un soborno. En general, no se pueden ofrecer obsequios ni actividades de entretenimiento y hospitalidad a funcionarios gubernamentales sin la aprobación previa del Departamento Global de Ética y Cumplimiento. Si tiene alguna pregunta, consulte con su supervisor o con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento antes de ofrecer algo de valor a un funcionario gubernamental.

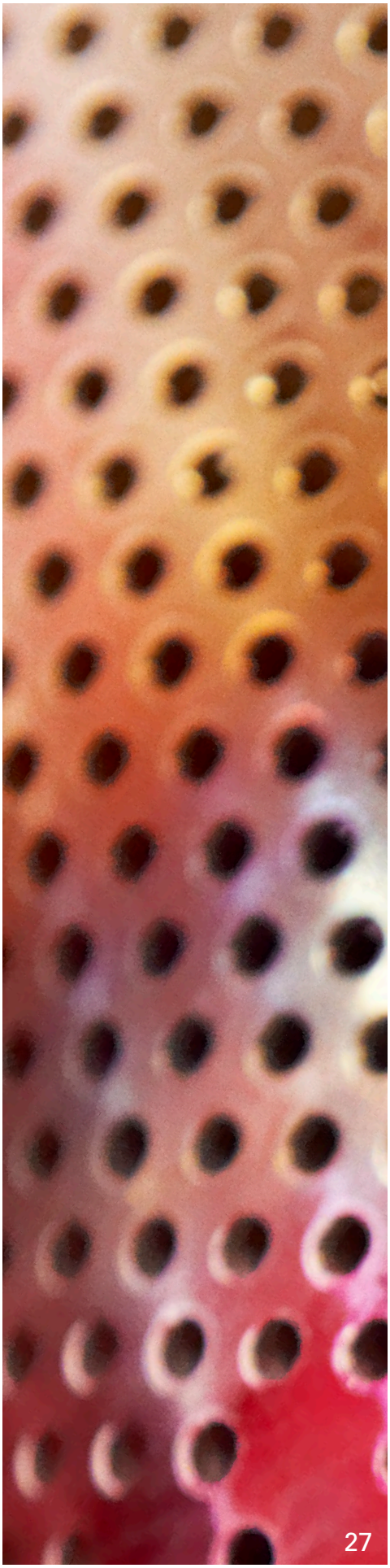
Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación, o para ejecución rápida de trámites, son pagos por pequeños montos que se dan a funcionarios gubernamentales para acelerar o garantizar la realización de un trámite gubernamental rutinario. Está prohibido hacer, ofrecer o prometer un pago de facilitación directamente a través de un tercero.

Referencia

Política de la empresa 3-02570, "Anticorrupción"

Política de la empresa 3-15400, "Prohibición de pagos de facilitación"



Relaciones internacionales de negocios

Con frecuencia, Halliburton entabla relaciones comerciales con personas y empresas fuera de los Estados Unidos. Los riesgos que asume la Compañía en cada relación internacional de negocios son diferentes, lo que significa que las tareas de diligencia debida y las autorizaciones gerenciales previas requeridas antes de que la Compañía celebre un contrato determinado son distintas para cada tipo de relación. El Departamento Global de Ética y Cumplimiento tiene la última palabra sobre la verdadera naturaleza de la relación propuesta y qué políticas se aplican.

Las leyes antisoborno prohíben que las empresas realicen pagos corruptos. Cuando un tercero efectúa un pago en representación de una empresa, se considera que la empresa misma ha realizado el pago. Las empresas pueden ser consideradas responsables no solamente cuando estaban enteradas de dicha actividad, sino también cuando deberían haber sabido que se realizarían pagos de ese tipo.

Ningún pago de cualquier cosa de valor puede realizarse por un tercero que actúe en nombre de la Compañía con el objetivo de obtener o conservar negocios, o para conseguir cualquier tipo de ventaja comercial.

En caso de que un funcionario gubernamental local recomiende o sugiera un agente, proveedor, subcontratista o socio de una empresa de riesgo compartido, debe realizarse el proceso de diligencia debida antes de contratar a esa persona o entidad en cuestión.
No busque esas recomendaciones de ningún funcionario gubernamental.

Los empleados que trabajan en relaciones internacionales de negocios son responsables de asegurarse de que los socios comerciales de la Compañía siempre actúen de forma legal y ética en nombre de Halliburton. Si sospecha que un tercero está violando las leyes antisoborno o está participando en alguna otra conducta ilegal, comuníquese de inmediato con su Director de Ética Local (LEO), el Departamento Global de Ética y Cumplimiento o con la Línea de Asistencia de Ética.

Lavado de dinero

El lavado de dinero es el proceso a través del cual fondos obtenidos ilegalmente son canalizados a través del sistema financiero en un intento de ocultar su origen ilícito. Tenemos el compromiso de cumplir con todas las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables a combatir el lavado de dinero.

Debemos mantener relaciones comerciales únicamente con terceros de buena reputación que participen en actividades comerciales legítimas. Es su deber evitar cualquier transacción que esté estructurada de forma tal que pudiera percibirse como un intento de ocultar una conducta ilegal o fondos obtenidos ilegalmente. Si sospecha que un tercero puede estar ocultando una conducta ilegal, comuníquese de inmediato con su Director de Ética Local (LEO), el Departamento Global de Ética y Cumplimiento o con la Línea de Asistencia de Ética.

¿Qué son las relaciones internacionales de negocios?

Las relaciones internacionales de negocios (IBR, por sus siglas en inglés) son aquellas en las que un tercero participa en cualquiera de las siguientes actividades fuera de los Estados Unidos o ante un funcionario gubernamental no estadounidense o una empresa nacional de petróleo (NOC, por sus siglas en inglés) en cualquier parte del mundo: 1) ayudar en la búsqueda de oportunidades comerciales a través de actividades de desarrollo comercial relacionadas con las ventas y orientadas a los clientes; 2) colaborar con la Compañía para buscar o promocionar de manera conjunta oportunidades comerciales; 3) comprar productos, equipos, materiales o programas informáticos a la Compañía para su reventa o, en el caso de software, para volver a otorgar en licencia a un usuario final; o 4) representar a la Compañía ante funcionarios gubernamentales no estadounidenses o ante las NOC para su beneficio o para apoyar las operaciones cotidianas de la Compañía.

Referencias

Política de la empresa 3-02570, "Anticorrupción"

Política de la empresa 3-02580, "Contenido local - África"

Política de la empresa 3-15400, "Prohibición de pagos de facilitación"

Política de la empresa 3-15700, "Agentes internacionales no comerciales (INCA)"

Política de la empresa 3-15800, "Relaciones de búsqueda colaborativa"

Política de la empresa 3-31111, "Relaciones internacionales de negocios"

Política de la empresa 3-31112, "Agentes comerciales internacionales"

Política de la empresa 3-31113, "Distribuidores internacionales, agentes de existencias en consignación y revendedores de software"

Obsequios, entretenimiento y otro tipo de hospitalidad

Aunque los obsequios, entretenimiento y otro tipo de hospitalidad razonables pueden ser apropiados durante el curso normal de los negocios, nunca deben poner en tela de juicio la integridad de nuestras relaciones comerciales. El COBC prohíbe la entrega o aceptación de obsequios, entretenimiento, hospitalidad u otros beneficios que generen un sentimiento de obligación por parte del destinatario, siendo ilegales tales actividades según las leyes de la mayoría de los países, entre ellos los Estados Unidos.

En líneas generales, los obsequios, el entretenimiento y otro tipo de hospitalidad no deben:

- Ofrecerse ni entregarse a funcionarios gubernamentales no estadounidenses sin la aprobación previa del Departamento Global de Ética y Cumplimiento
- Solicitarse
- Ofrecerse ni aceptarse durante ningún proceso de licitación
- Adoptar la forma de títulos valores, dinero en efectivo, instrumentos equivalentes a efectivo (lo que incluye certificados de obsequio, cupones, acciones y bonos de ahorro), metales preciosos o artículos que puedan ser fácilmente convertidos en especie
- Ser ofrecidos a, o aceptados por, el mismo receptor de manera demasiado frecuente
- Ir en contra de las prácticas comerciales aceptadas y usuales
- Ofrecerse para influir o recompensar una decisión o acción comercial específica
- Violar las leyes o políticas aplicables
- Ser de una naturaleza tal que avergonzarían a la Compañía si fueran conocidos públicamente

¿Qué es hospitalidad comercial?

El término "hospitalidad comercial" significa cualquier cosa de valor ofrecido a funcionarios gubernamentales no estadounidenses, incluyendo empleados de empresas nacionales de petróleo (NOC, por sus siglas en inglés), y a sus familias para un propósito comercial legítimo, tal como obsequios, viajes, transporte local, alojamiento, capacitación externa, entretenimiento, comidas de negocios y patrocinios.

¿Puedo aceptar un certificado de obsequio de alguno de nuestros proveedores?

No. La política de obsequios de Halliburton prohíbe que los empleados acepten obsequios de dinero en efectivo o su equivalente, sin importar su valor. Además, Halliburton prohíbe que los empleados acepten cualquier tipo de obsequio, entretenimiento, cenas u otros beneficios que pudieran crear un sentimiento de obligación por parte del empleado o de alguna otra forma comprometer su criterio profesional. Los obsequios o entretenimiento de valor nominal que se reciban durante el curso normal de las relaciones comerciales son generalmente aceptables.

Provisión de obsequios, entretenimiento u hospitalidad a funcionarios gubernamentales no estadounidenses

La hospitalidad comercial, tal como obsequios, viajes, transporte local, alojamiento, capacitación externa, entretenimiento, comidas de negocios y patrocinios, que sea ofrecida, prometida o provista debe estar relacionada de manera directa con un propósito comercial legítimo y no debe exceder su valor o monto. El posible que la hospitalidad comercial no sea apropiada, según las costumbres locales y la ley aplicable, para propósitos de cumplir requisitos contractuales específicos, construir relaciones comerciales, o bien promocionar, demostrar o explicar productos o servicios de la Compañía. Está prohibido proveer, ofrecer o prometer hospitalidad comercial con el fin de influir en una decisión de manera indebida.

La mayor parte de la hospitalidad comercial, independientemente de su valor en dólares, exige aprobación del Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Los obsequios de dinero en efectivo, tarjetas de regalo u otros obsequios monetarios de cualquier tipo están expresamente prohibidos.

Recepción de obsequios, entretenimiento u otro tipo de hospitalidad de clientes y vendedores

Halliburton recomienda que los empleados no acepten obsequios, entretenimiento u otro tipo de hospitalidad de clientes y vendedores, en vista de que esto podría influir de forma no intencional en sus decisiones comerciales. Sin embargo, reconocemos que, en ciertas circunstancias, el intercambio de obsequios, entretenimiento u otro tipo de hospitalidad con clientes y proveedores es una práctica comercial aceptable. Como tal, usted puede dar o recibir obsequios comerciales, entretenimiento u otro tipo de hospitalidad apropiados, siempre que dichos obsequios o entretenimiento tengan un valor nominal. Recuerde que, en el caso de los funcionarios y gubernamentales, incluidos los funcionarios y empleados de empresas nacionales de petróleo, es necesario contar con la aprobación previa del Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Los empleados nunca deben solicitar obsequios, entretenimiento u otro tipo de hospitalidad a clientes o vendedores, especialmente como contraprestación por relaciones comerciales u otros tratos favorables. Cualquier obsequio que genere un sentimiento de obligación en el receptor no es de valor nominal y debería rechazarse.

Los obsequios de dinero en efectivo, tarjetas de regalo u otros obsequios monetarios de cualquier tipo, independientemente del valor en especie, están expresamente prohibidos.

Usted no debe recibir obsequios o entretenimiento de vendedores si integra el equipo que evalúa las ofertas abiertas para las cuales se ha presentado el vendedor.

Maggie, una empleada de Halliburton en un país del Medio Oriente, se está encargando de presentar una oferta para un proyecto importante y de alto perfil en ese país. Uno de los requisitos de la oferta es que Halliburton realice una contribución considerable al Ministerio de Educación de ese país, el cual utilizará los fondos para mejorar los centros de educación y oportunidades para niñas jóvenes. ¿Qué debería hacer Maggie? ¿Está permitido efectuar una contribución de tales características para mejorar las posibilidades de obtener la adjudicación de un proyecto importante?

Halliburton cree que es importante apoyar a instituciones educativas y caritativas fuera de los Estados Unidos, y ha implementado políticas que formalizan el proceso para efectuar contribuciones vinculadas con la educación. Sin embargo, los hechos vinculados con este escenario presentan varias señales de advertencia, por lo que Maggie debe proceder con precaución. Principalmente, debido a que la solicitud de contribución involucra a un ministerio de gobierno, hay que analizarla cuidadosamente para evitar una posible infracción de las leyes antisoborno o anticorrupción.

Antes de realizar o autorizar cualquier contribución con fines caritativos, especialmente las que se piden como parte del proceso de licitación para un proyecto, Maggie debe consultar con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Varios empleados de Petroland Oil Company (una empresa nacional de petróleo) se han acercado a un equipo local de desarrollo comercial de Halliburton para formar equipos de golf y participar en un torneo local. La sugerencia fue que Halliburton patrocinara dos equipos, cada uno formado por dos jugadores de Petroland Oil Company y dos jugadores de Halliburton. ¿Pueden los empleados Halliburton participar en el torneo?

Posiblemente. Sin embargo, antes de aceptar participar en el torneo de golf, los empleados deben comunicarse con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento para solicitar la aprobación. Esta situación es compleja debido a que, como empleados de una empresa nacional de petróleo, algunas leyes antisoborno podrían considerar que los empleados de Petroland son funcionarios gubernamentales. Pagarles para participar en un torneo de golf podría considerarse un soborno de ciertas circunstancias; por lo tanto, la situación debe evaluarse cuidadosamente antes de tomar ninguna decisión.

Recuerde que la hospitalidad comercial que involucre a funcionarios gubernamentales no estadounidenses requiere la aprobación del Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Referencias

Política de la empresa 3-02570, "Anticorrupción"

Política de la empresa 3-15540, "Obsequios y entretenimiento provistos por proveedores y eventos de la Compañía patrocinados por proveedores"

Prácticas comerciales de la empresa 4-10986, "Contribuciones de la Compañía para cumplir con compromisos sociales"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11056, "Hospitalidad comercial para funcionarios gubernamentales no estadounidenses y sus familias"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11059, "Informes sobre gastos de viajes y entretenimiento"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11156, "Manual de procesos de compras"

Principios de competencia justa

Leyes que regulan la competencia y actividades anticompetitivas

Tenemos el compromiso de competir de manera justa y obtener negocios de manera ética y legal ofreciendo productos y servicios de calidad superior. Nuestras actividades de marketing, publicidad y ventas deben ser honestas y transparentes, y nos abstendremos de realizar comentarios injustos o despectivos sobre nuestros competidores y sus ofertas.

Las actividades comerciales de Halliburton están reguladas por varias leyes internacionales sobre competencia (también conocidas como "leyes antimonopolio" en los Estados Unidos) que promueven la competencia justa mediante prohibir prácticas o actividades que restrinjan de forma injusta el comercio. Dichas leyes pueden ser complejas, e infringirlas puede dar lugar a graves sanciones civiles, multas y condenas de prisión. Nunca debemos involucrarnos en conductas anticompetitivas prohibidas por las leyes que regulan la competencia, lo que incluye acuerdos formales o informales para:

- Fijar o coordinar precios
- Facilitar la presentación coordinada de ofertas o fraudes en licitaciones
- Boicotear a determinados clientes o proveedores
- Compartir información sobre precios, ganancias o márgenes de ganancia con competidores
- Dividir o asignar mercados, territorios o clientes
- Intercambiar o compartir con competidores cualquier información no publicada con respecto a precios u otra información competitiva
- Cerrar acuerdos recíprocos con socios comerciales o proveedores.

Es importante evitar dar siquiera la apariencia de que nos estamos confabulando con nuestros competidores. Así, limite sus interacciones con competidores en la medida de lo posible y evite conversaciones sobre cualquiera de los temas enumerados anteriormente. Si un competidor procura mantener con usted una conversación que le preocupa, interrúmpala de inmediato y comuníquese con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento tan pronto como sea posible.

¿Puedo salir a tomar algo con un competidor en una feria comercial y hablar sobre la posibilidad de que Halliburton se asocie con su empresa para presentar una oferta conjunta en un proceso de licitación? Trabajar juntos podría aumentar las probabilidades de que obtengamos la adjudicación del contrato.

Debe extremar las precauciones al conversar con competidores. Usted estará infringiendo las leyes que rigen la competencia si comparte información de tipo competitivo, lo que incluye precios, costos, honorarios, márgenes de ganancias o prácticas de crédito y facturación.

A pesar de que los competidores pueden trabajar juntos como socios en ciertos casos, las leyes que rigen la competencia prohíben que los competidores se pongan de acuerdo para fijar precios o asignarse clientes, territorios, productos o servicios. Los acuerdos de ese tipo son ilegales. Usted debe evitar todo tipo de conversación con competidores sobre asuntos de negocios. Consulte con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento antes de hacer planes para hablar con un competidor.

Recopilación de información sobre la competencia

Entender cómo funciona un entorno competitivo es vital para nuestro éxito continuo. Dentro de ciertos parámetros, es apropiado que reunamos información sobre los productos, servicios y actividades el mercado de nuestros competidores. Podríamos consultar información disponible al público para aprender sobre nuestros competidores, pero debemos abstenernos de obtener información mediante el uso de estrategias ilegales, engañosas o impropias.

Al reunir información, siempre debemos respetar la propiedad intelectual de nuestros competidores, y nunca utilizar medios inapropiados para obtener su información confidencial. Lo anterior incluye, pero no se limita a:

- Correos electrónicos dirigidos a otras personas
- Propuestas
- Planillas de precios
- Diagramas y especificaciones de ingeniería
- Planes de negocios
- Documentos sobre procesos
- Comunicaciones

Nunca procure obtener información confidencial mediante empleados o clientes de la competencia, ni tampoco utilice información confidencial o reservada que haya obtenido en un empleo anterior. Si encuentra material que razonablemente cree que es confidencial, deje de leerlo de inmediato y comuníquese con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Si tiene alguna pregunta sobre si ciertas actividades competitivas cumplen con el COBC, consulte de inmediato con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Comercio internacional

Como empresa que opera en todo el mundo, frecuentemente trasladamos productos, suministros, equipamiento y software entre países. Debemos cumplir con las leyes de dichos países en lo relacionado con la importación y exportación de dichos bienes. Esto incluye cuando nuestros productos y tecnología se transbordan a través de un país.

Exportación y cumplimiento

Cumpliremos con las leyes de cada país desde donde exportamos nuestros productos, software y datos técnicos. No se cerrará ningún negocio ni se exportará ningún artículo que no cumpla con lo siguiente:

- La Ley de Administración de Exportaciones de Estados Unidos (EAA)
- La Ley de Control a la Exportación de Armas (AECA)
- Disposiciones que implementen programas de sanciones económicas internacionales que involucren a ciertos países, incluidas las disposiciones promulgadas por la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de Estados Unidos.
- Las Disposiciones de Administración de Exportaciones (EAR)
- Las Disposiciones para Tráfico Internacional de Armas (ITAR)
- Las leyes y disposiciones relativas a la exportación de cualquier otro país que apliquen a un envío en particular
- Los términos y condiciones de cualquier licencia de exportación emitida a favor de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias

No existen excepciones para esta regla. Tenemos un sistema de controles internos, muchos de los cuales están automatizados en SAP, que protegen a Halliburton contra infracciones de las leyes de importación y exportación. Todos los empleados deben cumplir con estos sistemas de control interno.

¡No lo olvide!

A pesar de que normalmente pensamos que exportaciones se tratan de bienes físicos que se envían de un país a otro, el término en realidad abarca un espectro mucho más amplio que incluye bienes, servicios, tecnologías, software o datos así como otros artículos; esto comprende incluso información que se envíe por vía marítima o aérea, se cargue o descargue de Internet, o se envíe por correo electrónico o por fax.

Los reglamentos de exportaciones son aún más complejos cuando se trata de la exportación de bienes intangibles. A pesar de que los bienes deben enviarse físicamente a otro país para ser considerados exportaciones, la tecnología y el software pueden “exportarse” mediante autorización de acceso dada a una persona extranjera en este país, o cuando se publica la información en un sitio en Internet que puede verse en otros países.

Cumplimiento con normativa aduanera y de importaciones

Cumpliremos con la legislación local aduanera y de importación de cualquier país al cual importamos bienes, software o datos técnicos, y haremos lo mejor posible para brindar información correcta sobre (a) el origen de los bienes, software o datos técnicos; (b) su clasificación en conformidad con el sistema de aranceles armonizados o similar; y (c) su valor para fines aduaneros.

Boicots

Como empresa estadounidense, estamos sujetos a la ley de los Estados Unidos, la cual prohíbe la cooperación en boicots impuestos por las leyes de otros países, pero en los cuales los Estados Unidos no participen. La ley estadounidense también prohíbe que facilitemos información con fines relacionados a boicots con respecto a la identidad y nacionalidad de nuestros empleados, directores, accionistas, subcontratistas y proveedores, o información sobre si la Compañía tiene negocios en ciertos países sujetos a un boicot.

Por fuerza de ley, estamos obligados a informar las solicitudes que recibamos en este sentido para prestar apoyo a boicots prohibidos, aun si no cumplimos con dichas solicitudes. En ocasiones, las solicitudes para apoyar un boicot prohibido son difíciles de detectar. Todos los empleados y agentes que pudieran recibir dichas solicitudes deben estar totalmente al tanto de estas restricciones y presentar todos los informes necesarios de manera oportuna. Cualquier empleado que reciba una solicitud de ese tipo, o que tenga preguntas sobre si algún artículo en particular constituye una solicitud de boicot prohibida o que deba informarse de forma obligatoria, debe comunicarse con el Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

Referencia

Política de la empresa 3-10992, "Cumplimiento de normas sobre comercio internacional y arreglos de envío"

Comunicados al público, inversores y los medios

Comunicaciones con inversores

Estamos comprometidos a cumplir con las disposiciones aplicables con respecto a la divulgación selectiva de información esencial no pública. La Compañía ha autorizado únicamente a un grupo reducido de personas a comunicar información de Halliburton a la comunidad de inversores. Cualquier solicitud de información que hagan inversores, analistas o personas similares debe remitirse de forma inmediata al departamento de Relaciones con Inversores.

Las comunicaciones con el público deben ser honestas y transparentes.

Nuestras comunicaciones con el público deben ser honestas y directas. A fin de garantizar que nuestras comunicaciones sean siempre exactas y coherentes, un número pequeño de personas dentro de Halliburton tiene la responsabilidad de emitir comunicaciones en nuestro nombre. Solamente los individuos autorizados para hablar públicamente en representación de la empresa deben hacerlo. En caso de que usted carezca de esta autoridad y sea abordado por una persona del público o los medios, deberá direccionar inmediatamente a esa persona su supervisor o al Departamento Global de Comunicaciones y Marketing.

Uso personal de redes sociales

Siempre ejerza sentido común cuando publique comentarios en redes sociales, especialmente si se relacionan con nuestras actividades comerciales, clientes o socios comerciales. Recuerde que sus comunicaciones en redes sociales pueden tener repercusiones públicas significativas para Halliburton. Debe dejar claro que dichas publicaciones responden a sus propias opiniones y que no reflejan la opinión de la empresa. Sus comentarios no deben incluir contenido profano, degradante o vergonzoso.

Si utiliza los sistemas de la empresa con fines personales limitados, evite visitar sitios inapropiados. Tenga en cuenta que Halliburton tiene el derecho de monitorear las comunicaciones que se realizan en sus sistemas de información hasta donde lo permita la ley. Si tiene alguna pregunta sobre si un uso específico de los sistemas de la empresa es apropiado, consulte con su supervisor.

Si planea utilizar redes sociales con fines de negocios, primero deberá obtener la autorización de su supervisor.

¿Estoy autorizado a acceder a Internet por motivos personales mientras estoy trabajando?

Su computadora es una herramienta que le proporciona Halliburton para que usted trabaje en nombre de la Compañía. De la misma forma, la red electrónica a través de la cual usted y recibe correos electrónicos y accede a Internet es una herramienta corporativa que debe utilizarse para llevar a cabo los negocios de la Compañía.

A pesar de que ocasionalmente se permite utilizar el correo electrónico e Internet para fines personales razonables, debe ejercer sentido común y no abusar de ese privilegio. Debe utilizar Internet de forma responsable en todo momento, sin importar si sus actividades en línea son de tipo personal o profesional. Debe evitar el uso personal excesivo de Internet mientras está trabajando. Además, está prohibido acceder a contenidos inapropiados en Internet con las computadoras de la Compañía.

Referencias

Política de la empresa 3-10020, "Relaciones con los medios y comunicados de prensa"

Política de la empresa 3-90110, "Sistema de mensajería electrónica de Halliburton (HEMS)"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11154, "Uso de servicios de Internet e Intranet corporativa"

Prácticas comerciales de la empresa 4-11255, "Redes sociales y publicaciones personales en Internet"

Prácticas comerciales de la empresa 4-16466, "Teléfonos inteligentes y otros dispositivos inalámbricos personales: solicitudes, autorizaciones y uso"

Actividades cívicas y caritativas

Nos enorgullece apoyar la participación empresarial en actividades cívicas y caritativas, e incentivar la participación de todas las personas que trabajan en nombre de la Compañía en esas actividades. Sin embargo, nunca debe utilizar su puesto en Halliburton para sugerir o dar a entender que Halliburton patrocina o respalda un evento o iniciativa caritativa externa.

Es importante que se asegure de que sus actividades caritativas personales no interfieran con sus responsabilidades de trabajo en Halliburton. Comuníquese con su supervisor, el Departamento Global de Comunicaciones y Marketing o el Departamento Global de Ética y Cumplimiento si desea usar el tiempo o los recursos de Halliburton para apoyar causas caritativas o sin fines de lucro.

Referencias

Política de la empresa 3-15570, "Criterios de aprobación para contribuciones caritativas"

Política de la empresa 3-76700, "Plan de ayuda a la educación y a instituciones caritativas seleccionadas"

Prácticas comerciales de la empresa 4-10980, "Obtención de aprobación para contribuciones caritativas y registro contable de donaciones"

Prácticas comerciales de la empresa 4-10981, "Actividades de recaudación de fondos organizadas por empleados en instalaciones de la empresa"

Actividades políticas y cabildeo

Actividades políticas corporativas

Halliburton podría involucrarse en temas de política pública de relevancia para nuestros intereses. Las actividades político-corporativas de Halliburton, lo que incluye cualquier contribución hecha con fondos de la Compañía o el uso de sus instalaciones y recursos deben cumplir las leyes aplicables. También hay ocasiones en las que Halliburton podría brindar apoyo administrativo para las actividades de comités de acción política, o proporcionar apoyo para informar al público sobre un asunto determinado de importancia para la Compañía y sus accionistas. En dichos casos, nuestras contribuciones siempre cumplirán con las leyes federales, estatales y locales.

Actividades políticas personales

La participación en el proceso político es una parte importante de nuestro compromiso con la ciudadanía empresarial. A pesar de que se le alienta a participar personalmente en el proceso político, debe hacerlo durante su tiempo libre y con sus propios recursos.

Alentamos que los empleados participen en este proceso, siempre y cuando lo hagan en conformidad con las leyes y disposiciones que rigen las actividades políticas.

Las actividades que fomentan la participación en el comité de acción política de Halliburton deben ser aprobadas por el abogado general.

Se prohíbe solicitar apoyo para una causa o candidato político en el lugar de trabajo. No debe utilizar su puesto en Halliburton para sugerir o insinuar que la Compañía patrocina o respalda a cualquier candidato o posición política sin antes haber obtenido la aprobación del Departamento para Asuntos Gubernamentales.

Cabildeo

Cumplimos todas las leyes aplicables al cabildeo y es posible que contratemos a empleados o cabilderos profesionales para actuar junto a funcionarios gubernamentales en nombre de la Compañía.

Referencia: *Asuntos Gubernamentales de Halliburton*

Actividades comerciales con el gobierno de los Estados Unidos

Generalmente Halliburton no trabaja como contratista, que provee bienes y/o servicios al gobierno estadounidense o agencias del mismo o entidades que utilicen fondos federales. La ley federal estadounidense impone estrictas reglas y disposiciones que aplican a las empresas que procuran cumplir los requisitos para desarrollar trabajos financiados por el gobierno de Estados Unidos, o presentar ofertas por los mismos. Dichas disposiciones y requisitos difieren de nuestras operaciones normales de negocios e imponen ciertas obligaciones sobre la Compañía. Las infracciones a estas leyes y disposiciones pueden dar lugar a severos castigos y sanciones para Halliburton. Por consiguiente, ninguna licitación debe ser realizada por cualquier entidad de Halliburton con respecto a una obra financiada por el gobierno de los Estados Unidos, a menos que la convocatoria o solicitud de licitación haya sido analizada y aprobada por el Departamento Jurídico.

Halliburton cumple con los estatutos y disposiciones federales de Estados Unidos en lo relacionado al empleo de exmilitares estadounidenses, empleados del Departamento de Defensa u otros empleados federales. Los supervisores que pretendan contratar a un exempleado del gobierno de Estados Unidos, incluso como consultor, deben comunicarse con el Departamento Jurídico para obtener orientación antes de contratar dicha persona.

Pautas federales de sentencias de los Estados Unidos

El COBC de Halliburton constituye un efectivo programa de cumplimiento de normas según los requisitos de las Directrices para la Formulación de Sentencias Federales de los Estados Unidos. Estas directrices fueron elaboradas por la Comisión de Sentencias de los Estados Unidos, creada por la Ley de Reforma de Sentencias de 1984. El COBC fue concebido para detectar infracciones fuera de Halliburton, o antes de que el descubrimiento sea probable, para brindar las debidas garantías razonables de que ninguna persona con responsabilidades operativas en el programa de cumplimiento de normas de la Compañía participará en, condonará o intencionalmente ignorará conductas ilícitas dentro de la Compañía.

Halliburton ha tomado medidas razonables a su alcance para subsanar los perjuicios que pudieran derivar de cualquier conducta ilícita, entre las que se incluyen, de acuerdo al caso, pago de indemnizaciones, autodenuncia de la conducta ante las autoridades gubernamentales y la cooperación con dichas autoridades en investigaciones subsecuentes.

Si se determina que se ha producido una conducta ilícita, Halliburton evaluará su programa de cumplimiento e introducirá las modificaciones necesarias para evitar que vuelva a ocurrir la conducta ilícita en cuestión, lo que incluye consultas con asesores profesionales externos en cuanto a qué modificaciones deben introducirse y cómo cumplirlas.

Nuestro director de ética y cumplimiento (CECO) está subordinado directamente al Directorio de Halliburton, así como al vicepresidente ejecutivo y al abogado general. Si lo solicita el Directorio, el CECO tiene autoridad expresa para comunicarse personalmente con las comisiones de auditoría, compensación, y nominación y gobierno corporativo de forma inmediata sobre cualquier asunto que involucre conductas ilícitas, reales o potenciales, y por lo menos todos los años con respecto a la implementación y efectividad del programa de cumplimiento de Halliburton.

Conclusión

Todos somos responsables por tomar decisiones correctas que cumplan tanto con la letra como con el espíritu de las leyes que rigen nuestras acciones. Debemos trabajar juntos para crear un entorno de trabajo saludable y respetuoso, y para continuar construyendo una Compañía que promueva el espíritu REDWay: con responsabilidad, ética y diligencia. A medida que cumple con sus actividades diarias, recuerde lo siguiente:

- Cumpla con los principios del COBC
- Utilice su sentido común en su trabajo y decisiones
- Consulte los recursos que la Compañía ha puesto a su disposición para obtener guía cuando tenga preguntas
- Exija altos estándares éticos de sus colegas y asociados
- No sacrifique su integridad personal por ganancias o ventajas personales
- Denuncie inmediatamente la ocurrencia de presuntas acciones ilegales e infracciones al COBC

El COBC será actualizado periódicamente para reflejar cambios importantes en la ley y/o nuestras políticas. Siempre estamos abiertos a recibir sugerencias para mejorar la cultura legal y ética de Halliburton, o para que el COBC sea más útil para todos. Dirija sus comentarios o ideas en cualquier momento al Departamento Global de Ética y Cumplimiento.

El COBC no genera ningún derecho, contractual o no, a terceros o a cualquier persona de la Compañía o de sus subsidiarias.

La última revisión del COBC y la aprobación de dichas revisiones fueron realizadas por el Directorio de Halliburton el 18 de mayo de 2020.

Referencia

Política de la empresa 3-02120, "Administración del Código de Conducta Empresarial"

Cumplimiento y recursos éticos en Halliburton

Denuncia de infracciones

Usted puede dirigir sus preguntas sobre posibles infracciones de la ley o del COBC a su supervisor, al Director de Ética Local (LEO), al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Global de Ética y Cumplimiento o a la Línea de Asistencia de Ética de Halliburton. La Línea de Asistencia de Ética está disponible las 24 horas al día, 7 días a la semana, y es operada por una compañía independiente. Se encuentra disponible un servicio de interpretación. Usted tiene la opción de permanecer en el anonimato al hacer una denuncia.

Halliburton prohíbe las represalias contra las personas que denuncian cualquier conducta indebida de buena fe.

- En Estados Unidos y Canadá, llame al: 1-888-414-8112
- En Argentina, llame al: 0800-345-9941
- En Brasil, llame al: 0800 580 0561
- En Colombia, llame al: 01-800-5189485
- En Indonesia, llame al: 0800 1503168
- En Malasia, llame al: 1-800-81-1217
- En Noruega, llame al: 800 62 153
- En Arabia Saudita, llame al: 800 850 0759
- En el Reino Unido, llame at: 0800 208 1321
- Todos los demás países, llame al 1-713-955-7116 (Nota: Este es un número de teléfono de los Estados Unidos.)

También podrá enviar un correo electrónico a FHOUCODE@halliburton.com o una carta a: Code of Business Conduct, Box 2625, Houston, TX 77252-2625.

Recursos adicionales (ubicados en HalWorld)

- Grupos del Departamento Global de Ética y Cumplimiento.
  - Código de Conducta Empresarial
  - Asesores jurídicos regionales de cumplimiento
  - Debida diligencia
  - Cumplimiento de normas sobre comercio internacional
  - Gestión de registros e información.
- Grupo de Prácticas de Propiedad Intelectual
- Grupo de Prácticas de Derecho Público
- Línea Directa Global de HSE – Llame al 1-281-575-4413 (Nota: este es un número de Estados Unidos), o envíe un correo electrónico a GlobalHSE@halliburton.com
- Seguridad corporativa - Llame al 1-713-839-4700 (Nota: Este es un número de Estados Unidos), o envíe un correo electrónico a FHOUHCS - Seguridad corporativa
- Recursos Humanos
- Su Director de Ética Local (LEO)

Exoneraciones

Cualquier exoneración en la aplicación de los requisitos del Código de Conducta Empresarial para el equipo directivo de la Compañía podrá realizarse únicamente mediante la Comisión de Auditoría del Directorio de Halliburton. La Compañía informará de inmediato tales exoneraciones a sus accionistas, según lo que exija la ley.

© 2026 Halliburton. Todos los derechos reservados.

H010930 04/26