

Verhaltenskodex des Unternehmens



Botschaft vom Chairman, President und CEO



Jeff Miller
Chairman, President und CEO

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Seit fast einem Jahrhundert hat Halliburton mitgewirkt und Lösungen entwickelt, um die Vermögenswerte für unsere Kunden zu maximieren. Diese Arbeit hat zu konsistentem, langfristigem Erfolg geführt. Wir gewinnen weiter neue Kunden und weiten Beziehungen zu Bestandskunden aus, während wir fortschrittliche Technologien und digitale Lösungen entwickeln. In allen Ecken der Welt und im gesamten Unternehmen haben wir uns wiederholt gegen unsere Kunden durchgesetzt. Und, was am wichtigsten ist, wir haben unseren Erfolg auf Basis von „REDWay“ erzielt – auf verantwortliche, ethische und gewissenhafte Weise.


Ganz gleich, was Ihre Rolle in der Organisation ist, Attribute wie Integrität, Kreativität und Respekt sind das, was Halliburton erfolgreich macht. Wenn wir im Verlauf unserer Arbeit vor schwierigen Entscheidungen stehen, hat Integrität höchste Priorität und wir fordern dasselbe von anderen, die mit uns zusammenarbeiten. Ehrlichkeit, Fairness und Respekt dürfen nicht dem Streben nach Profit geopfert werden.

Das Halliburton Board of Directors, das leitende Managementteam und ich fühlen uns den Kernwerten des Unternehmens verpflichtet. Wir erwarten dieselbe Verpflichtung von Ihnen und wir können auf unsere Verpflichtung zu den Werten, die Halliburton seit Gründung des Unternehmens definieren, nicht verzichten – Integrität, Sicherheit, Zusammenarbeit, Wettbewerb, Kreativität, Zuverlässigkeit und Respekt..


Unsere Kunden wissen, dass die Geschäftstätigkeit auf Basis von REDWay bei Halliburton nicht nur ein Konzept ist – es ist etwas, was wir jeden Tag tun, und es spiegelt sich in unserem Verhaltenskodex des Unternehmens wider, der für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung sowie alle Parteien, die im Auftrag von Halliburton geschäftlich tätig sind, gleichermaßen gilt. Sie sind die erste Verteidigungslinie von Halliburton bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens. Wenn Sie sehen oder vermuten, dass unethisches Verhalten stattgefunden hat, bringen Sie Ihre Bedenken vor. Wenden Sie sich an die Abteilung Global Ethics & Compliance. Rufen Sie die Ethics-Helpline an. Vor allem, sollten Sie nicht aus Angst von Ihrer Verpflichtung abweichen. Wir tolerieren keine Vergeltung gegen Personen, die Angelegenheiten in gutem Glauben vorbringen. Denken Sie daran, wir sind alle dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex des Unternehmens zu unterstützen und einzuhalten.

Wir können stolz sagen, dass wir das Ausführungsunternehmen sind. Wenn es um Ethik und Integrität geht, kann es keine Kompromisse, keine Entschuldigungen geben. Vielen Dank für Ihre Hilfe dabei, kundenorientierte Ergebnisse auf der Basis von REDWay zu liefern.

A handwritten signature in black ink that reads "Jeff A. Miller". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.



Bei Halliburton sind unsere Mitarbeiter die erste Verteidigungslinie gegen COBC-Verstöße. Wenn wir bei unserer Arbeit vor schwierigen Entscheidungen stehen, ist Integrität unsere höchste Priorität. Die Geschäftstätigkeit auf Basis von REDWay – verantwortlich, ethisch und gewissenhaft – ist bei Halliburton nicht nur ein Konzept. Es ist eine Verpflichtung, die wir jeden Tag eingehen.



Chris Bellotti

Vice President und Chief Ethics & Compliance Officer



Der Zweck des Verhaltenskodex des Unternehmens

Wir bei Halliburton bemühen uns, unsere Geschäfte mit dem höchsten Grad an Integrität unter voller Einhaltung sowohl des Wortlauts als auch des Geistes der Gesetze zu tätigen. Als Teil dieser Verpflichtung müssen wir bei unseren täglichen Aktivitäten das Richtige tun und die richtigen Entscheidungen treffen. Dies beinhaltet die Förderung eines Umfelds, in dem wir einander respektvoll behandeln, erstklassigen Service für unsere Kunden liefern, ehrlich konkurrieren und stolz auf unser Unternehmen sind.

Es ist nicht immer einfach, die richtige Handlungsweise zu erkennen. In Situationen, in denen eine zusätzliche Anweisung erforderlich ist, dient dieser Verhaltenskodex des Unternehmens (der „Kodex“) als praktischer Leitfaden, der Ihnen helfen soll, die richtigen rechtlichen und ethischen Entscheidungen zu treffen. Zusammen mit den Richtlinien und Geschäftspraktiken, auf

die darin verwiesen wird, ist der Kodex die Grundlage der Kernwerte von Halliburton für Integrität und unsere globalen Ethik- und Compliance-Praktiken.

Der Kodex hebt die wichtigen rechtlichen, ethischen und regulatorischen Anforderungen hervor, die die weltweiten Tätigkeiten von Halliburton regeln. Er bietet außerdem Ressourcen für zusätzliche Informationen und Ratschläge dazu, wie potenzielle Verstöße zu melden sind.

Sie müssen den Kodex lesen, verstehen und einhalten. Wir erwarten Ihre rückhaltlose Unterstützung der Werte und Prinzipien.

Unsere Verpflichtung zum ehrlichen, fairen Handeln

Der Aufsichtsrat von Halliburton hat diesen Kodex übernommen, um ehrliches und ethisches Verhalten, Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften und Fairness gegenüber Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und Mitarbeitern sicherzustellen. Wir wissen gutes staatsbürgerliches Verhalten zu schätzen und übervorteilen andere nicht durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Fakten oder andere unfaire Mittel.

Der Kodex gilt überall dort, wo wir Geschäfte machen, für Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitarbeiter, einschließlich Führungskräfte, von Halliburton gleichermaßen sowie für Mitarbeiter der Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen von Halliburton. Wir erwarten außerdem, dass alle Lieferanten, Leiharbeiter, Agenten, Berater und andere, die in unserem Auftrag handeln, die Prinzipien des Kodex einhalten.

Einhaltung der Gesetze

Es entspricht unserer Politik, dass alle Mitglieder der Geschäftsleitung, Mitarbeiter und alle, die in unserem Auftrag handeln, alle geltenden Gesetze an jedem Ort einhalten, an dem wir geschäftlich tätig sind. Wir sind ein US-Unternehmen und in manchen Situationen kann der Kodex oder das geltende Recht der Vereinigten Staaten in Konflikt mit dem geltenden Recht in einem anderen Land stehen. In solchen Fällen folgen wir dem Rat von Global Ethics & Compliance Practice Group in der Rechtsabteilung, um den Konflikt zu lösen.

Jeder, der gegen den Kodex verstößt, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung der Beschäftigung.

Einführung

Verwendung des Kodex

Der Kodex bietet einen Rahmen, der Ihr Verhalten leiten soll. Er behandelt nicht jede Situation, auf die Sie treffen können, vielmehr soll er Ihr gutes Urteilsvermögen, den gesunden Menschenverstand und das Wissen darüber, was das Richtige ist, ergänzen. Daher kann jedes Verhalten, das unethisch oder illegal ist, für Sie entsprechende Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben, auch wenn dies im Kodex nicht explizit erwähnt ist.

Sie sollten den Kodex heranziehen, wenn Sie eine Frage oder Bedenken über eine mit der Compliance verbundene Angelegenheit haben oder wissen möchten, was ethisches oder gesetzliches Verhalten darstellt. Beachten Sie, dass jeder Abschnitt des Kodex auch Bezüge zu den Richtlinien und Geschäftspraktiken enthält, die zusätzliche Details zu spezifischen Themen enthalten.

Sollten Sie jemals Fragen zum Kodex oder dazu haben, wie Sie eine bestimmte Situation behandeln, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, Ihrem Local Ethics Officer (LEO), Global Ethics & Compliance, der Ethics Helpline sprechen oder die Richtlinie oder Geschäftspraktik von Halliburton lesen, die sich auf das Thema Ihrer Frage bezieht.

Der Chief Ethics & Compliance Officer (CECO) und das gesamte Global Ethics & Compliance Team stehen immer zur Verfügung, um Ihre Fragen zu beantworten oder mögliche Verstöße gegen den Kodex zu besprechen, die Sie ihnen mitteilen möchten. Bitte zögern Sie nicht, sie persönlich, per Telefon oder E-Mail zu kontaktieren.

Unsere Verantwortung

Ihre Verantwortung als Mitarbeiter

- Sie müssen den Kodex, die Richtlinien und die Geschäftspraktiken von Halliburton verstehen und einhalten.
- Halten Sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein.
- Fragen Sie um Rat, wenn Sie Fragen haben.
- Melden Sie umgehend alle vermuteten Verstöße gegen den Kodex Ihrem Vorgesetzten, Ihrem LEO, der Personalabteilung, Global Ethics & Compliance oder der Ethics Helpline. Übernehmen Sie Verantwortung für Ihr eigenes Verhalten und seien Sie auf Ihre Handlungen stolz.





Zu beachten!

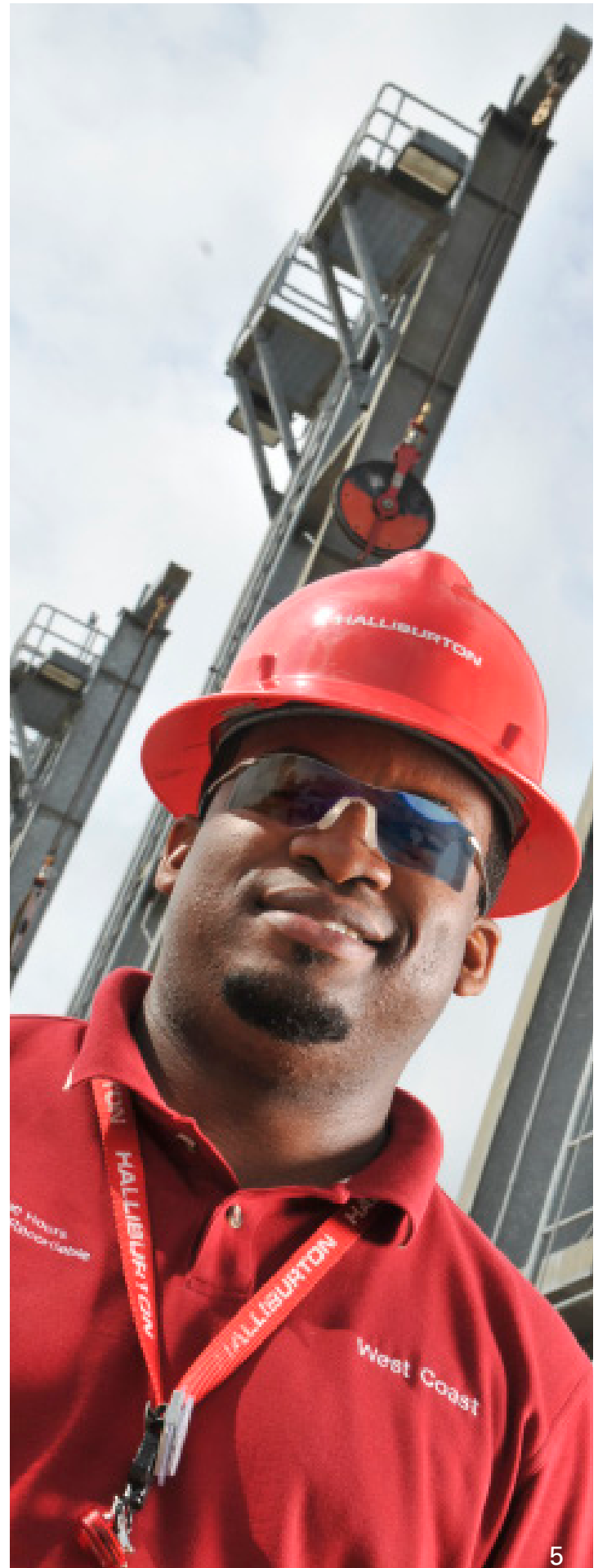
Bevor Sie eine Handlungsweise festlegen, wenn die richtige Wahl möglicherweise nicht klar ist, fragen Sie sich immer:

- Ist es legal?
- Ist es vom Kodex, den Richtlinien und Geschäftspraktiken von Halliburton erlaubt?
- Ist es die richtige Handlungsweise?
- Wäre ich stolz, wenn Freunde und Verwandte von meiner Entscheidung wüssten?

Wenn Sie immer noch unsicher sind oder Bedenken haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren LEO, die Personalabteilung oder Global Ethics & Compliance wenden, bevor Sie handeln.

Ihre Verantwortung als Vorgesetzter

- Seien Sie ein positives Vorbild.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter den Kodex, die Richtlinien und die Geschäftspraktiken von Halliburton verstehen und einhalten.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter alle geltenden Gesetze und Vorschriften verstehen und einhalten.
- Betonen Sie die Wichtigkeit des Kodex und unterstreichen Sie die Verpflichtung von Halliburton, seine Geschäfte gemäß REDWay, verantwortlich, ethisch und gewissenhaft, durchzuführen.
- Ermutigen Sie offene Kommunikation mit Mitarbeitern und bieten Sie Rat und Feedback zu ihren Fragen und Bedenken.
- Sie sollten wissen, wann Sie Probleme eskalieren, Verstöße melden und Hilfe von verfügbaren Ressourcen erhalten müssen.
- Stellen Sie sicher, dass die Null-Toleranz-Position von Halliburton zu Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die Angelegenheiten im guten Glauben melden, streng durchgesetzt wird.



Meldung und Untersuchung

Stellen von Fragen und Melden von Verstößen

Wir alle haben die Pflicht, dem Unternehmen zu helfen, illegale Aktivitäten aufzudecken und zu behandeln und geeignete Maßnahmen bei ethischen Fragen zu unterstützen. Wenn Ihnen ein Verhalten bekannt wird, das gegen diesen Kodex, die Richtlinien oder Geschäftspraktiken von Halliburton, oder geltende Gesetze und Vorschriften verstößt oder gegen diese zu verstoßen scheint, haben Sie unter dem Kodex die Verantwortung, das Verhalten umgehend zu melden.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, Angelegenheiten zu melden oder Fragen zu stellen. Ganz gleich, welchen Weg Sie wählen, Ihre Angelegenheit wird mit demselben hohen Grad an Ernsthaftigkeit und Wichtigkeit behandelt. Kontaktinformationen für die Meldung bei Ethics & Compliance, einschließlich gebührenfreier Nummern für unsere Ethics

Helpline finden Sie auf der letzten Seite dieser Broschüre.

Wo dies gesetzlich erlaubt ist, können Sie Verstöße anonym über unsere Ethics-Helpline oder per E-Mail melden. Bitte verstehen Sie aber, dass es für Halliburton schwierig oder unmöglich sein kann, Meldungen gründlich zu untersuchen, die anonym erfolgen. Daher ermutigen wir Sie, es sich zu überlegen, Ihre Identität mitzuteilen, um ein Nachfassen zu ermöglichen und unsere Fähigkeit zur Faktensammlung zu verbessern. Wenn Sie sich entscheiden, anonym zu bleiben, geben Sie uns bitte bei Ihrer Meldung so viele Informationen wie möglich an.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02120, „Administration of the Code of Business Conduct“ (Verwaltung des Verhaltenskodex des Unternehmens)



Zu beachten!

Auch nach dem Durchlesen des Kodex und der damit verbundenen Richtlinien haben Sie möglicherweise immer noch Fragen dazu, wie Sie vorgehen oder ob Sie bestimmtes Verhalten melden sollten. Zögern Sie nicht, Rat von den vielen wertvollen Ethics & Compliance-Ressourcen bei Halliburton einzuholen, die bereitstehen, um Ihnen zu helfen.

Dazu gehören:

- Ethics & Compliance
- Ihr zuständiger Ethics Officer (LEO)
- Personalabteilung
- die Ethics-Helpline

Unsere Verpflichtung, keine Vergeltungsmaßnahmen zuzulassen

Wir tolerieren keine Art von Vergeltung gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Meldung gemacht oder an einer Untersuchung teilgenommen hat. Solche Handlungen können auch in Übereinstimmung mit dem Sarbanes-Oxley Act von 2002 und dem Dodd-Frank Wall Street Reform Act und dem Consumer Protection Act geschützt sein. Handeln in

„gutem Glauben“ bedeutet, Meldung von Verhalten, von dem Sie vermuten, dass es gegen den Kodex verstößt. Wir ermutigen Sie, alle Informationen offenzulegen, die Sie haben, damit die Meldung so vollständig und genau wie möglich ist. Jeder, der Vergeltung übt, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung der Beschäftigung.

Untersuchungen und Vertraulichkeit

Wir reagieren auf alle Meldungen so schnell wie möglich. Wir werden alle gemeldeten Informationen im vollstmöglichen Umfang soweit praktikabel vertraulich behandeln, damit noch eine sorgfältige Untersuchung ermöglicht wird.

Die entsprechenden Personen im Unternehmen werden beauftragt, alle Meldungen umgehend zu untersuchen.

Unter bestimmten Umständen können auch externe Untersucher und Rechtsberater beteiligt werden. Als Mitarbeiter wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei allen internen und externen Untersuchungen oder Prüfungen vollständig kooperieren. Dies beinhaltet die ehrliche Beantwortung von Untersuchungen und die Offenlegung aller relevanten Informationen, die Sie haben.

Konsequenzen bei Verstößen gegen den Kodex

Bei Halliburton ist Integrität ein Kernwert und wir nehmen Verstöße gegen den Kodex sehr ernst. Die Nichtbefolgung des Kodex kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung der Beschäftigung und in einigen Fällen auch zu rechtlichen Maßnahmen führen.



Zu beachten!

Vergeltung ist als negative Handlung gegen Mitarbeiter definiert, die ihre geschützten Rechte ausgeübt haben. Einige Beispiele dafür sind:

- Schaffung eines unangenehmen oder feindlichen Arbeitsumfelds
- Verringerung oder Beschneidung des Verantwortungsbereichs oder der Berichtsbeziehungen
- Versetzung eines Mitarbeiters
- Ablehnung oder Ausschluss eines Mitarbeiters von Schulungen oder Entwicklungsmöglichkeiten

Was kann ich erwarten, nachdem ich eine Meldung in gutem Glauben gemacht habe?

Nachdem Sie eine Meldung gegenüber einer Ethics & Compliance-Ressource von Halliburton gemacht haben, können Sie Folgendes erwarten:

- Ihre Meldung wird ernst genommen.
- Ihre Meldung wird umgehend und gründlich untersucht.
- Ihre Meldung und Ihre Identität werden vertraulich behandelt, soweit dies praktikabel und gesetzlich erlaubt ist.
- Ihre Meldung wird entsprechend eskaliert.
- Wenn Sie Ihre Identität offengelegt haben, erhalten Sie nachfolgende Mitteilungen bezüglich des Erhalts und des endgültigen Abschlusses Ihrer Meldung.
- Als Folge Ihrer Meldung in gutem Glauben unterliegen Sie keinen Vergeltungsmaßnahmen.

Ich glaube, ich habe einen Verstoß gegen den Kodex beobachtet, bin mir aber nicht sicher. Was sollte ich tun?

Wenn Sie einen Verstoß gegen den Kodex vermuten, müssen Sie ihn melden. Je früher die Angelegenheit gemeldet wird, desto eher kann sie gelöst werden. Auch wenn Sie nicht alle Fakten haben, sollten Sie das, was Sie über den vermuteten Verstoß wissen, mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem LEO, Global Ethics & Compliance besprechen oder die Ethics-Helpline anrufen. Dadurch haben Sie Ihre Verpflichtung unter dem Kodex erfüllt und tragen dazu bei, sicherzustellen, dass wir die Angelegenheit sorgfältig überprüfen können, um festzustellen, ob ein Verstoß erfolgt ist.

Die Unternehmensrichtlinien verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken in gutem Glauben vorbringen. Handeln in „gutem Glauben“ bedeutet, Meldung von Verhalten, von dem Sie vermuten, dass es gegen den Kodex verstößt. Wir ermutigen Sie, alle Informationen offenzulegen, die Sie haben, damit die Meldung so vollständig und genau wie möglich ist.



Beziehung zum Unternehmen

Die Halliburton-Gemeinschaft besteht aus mehr als 50.000 Mitarbeitern, die 140 Nationalitäten in rund 80 Ländern repräsentieren. Die Sicherstellung, dass diese Mitarbeiter unter möglichst sicheren Bedingungen arbeiten, mit Fairness und Würde behandelt werden und in einem Umfeld mit Integrität arbeiten, hat Priorität. Dies ist für das Wohlergehen des Unternehmens und, was noch wichtiger ist, für das Wohlergehen jedes Mitarbeiters nötig.

Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines solchen Umfelds hängt nicht von einer einzelnen Person oder Gruppe im Unternehmen ab. Sie erfordert die Unterstützung und das Engagement jedes Mitglieds unseres Teams. Vom Chemiker in Indien bis zum Ingenieur in Angola, von der Sekretärin in Kanada bis zur Leiterin des Bereichs Geschäftsentwicklung in Brasilien – wir alle spielen bei der Schaffung eines solchen Umfelds eine Rolle.

Diese Verpflichtung wird im Abschnitt „Beziehung zum Unternehmen“ des Verhaltenskodex von Halliburton beschrieben, der die Richtlinien und Grundsätze des Unternehmens in Verbindung mit folgenden Punkten bespricht:

- Beschäftigung und Arbeitsplatz
- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE)
- Interessenkonflikte
- Nutzung und öffentliche Offenlegung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen
- Finanzielle Integrität, Berichterstattung und Offenlegung
- Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens
- Datenschutz und Datensicherheit

Diese Richtlinien dienen als Richtschnur. Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, sich gegenüber Halliburton und gegenseitig zu verpflichten, ehrlich, integer, fair und sicher zu arbeiten.

Beschäftigung und Arbeitsplatz

Wir verbieten Belästigung

Jeder verdient es, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem er sich willkommen und sicher fühlt. Daher versuchen wir, ein Umfeld zu fördern, das frei von Belästigung und respektlosem Verhalten ist.

Unser Unternehmen toleriert keine Form der Belästigung oder Verhalten, das ein einschüchterndes, feindliches oder beleidigendes Arbeitsumfeld für eine andere Person schafft. Einige Beispiele für Belästigung sind u. a.:

- sexuelle Belästigung in Form eines unwillkommenen Körperkontakts oder von Gesten
- unangemessene Kommentare und Witze
- beleidigende oder anstößige Bilder
- rassistische oder ethnische Verunglimpfungen
- Mobbing oder Einschüchterung

Wenn Sie das Gefühl haben, Sie werden belästigt, oder wenn Sie ein belästigendes Verhalten beobachtet haben, sprechen Sie mit dem Verursacher oder melden Sie den Vorfall sofort. Bitte denken Sie daran, dass es keine Belästigung oder Vergeltung darstellt, wenn ein Manager oder Vorgesetzter auf die Erfüllung beruflicher Pflichten drängt.

Wir tolerieren keine Art von Vergeltung gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Meldung gemacht oder an einer Untersuchung teilgenommen hat.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das niemanden ausschließt

Wir wissen eine Belegschaft zu schätzen, die aus Personen mit vielfältigen Fähigkeiten, Perspektiven und Hintergründen besteht. Wir treffen alle Beschäftigungs- und Beförderungsentscheidungen auf Basis der Verdienste, Qualifikationen und Leistung einer Person. Entscheidungen basieren nicht auf diskriminierenden Faktoren wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Präferenz/Orientierung, Nationalität, Familienstand, Veteranenstatus, genetischen Informationen, nationaler Herkunft, geschlechtliche Identität, Alter oder Behinderung oder einem anderen Status, der durch Gesetze oder Vorschriften geschützt ist.

Halliburton hält alle Gesetze und Vorschriften ein, die Beschäftigungspraktiken an den Orten regeln, an denen wir Geschäfte machen. Wir bemühen uns, unsere Richtlinien, Geschäftspraktiken und Verfahren durchzusetzen, die faire Beschäftigung sicherstellen, zum Beispiel gleiche Behandlung bei Einstellung, Beförderung, Vergütung, Schulungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigung der Beschäftigung.

Wenn Sie irgendeine begründete Form von unangemessenem diskriminierendem Verhalten am Arbeitsplatz vermuten, sollten Sie dies umgehend melden.

Einer meiner Vorgesetzten hat mich mehrmals aufgefordert, mich mit ihm nach der Arbeit auf einen Drink zu treffen. Ich habe ihm wiederholt gesagt, dass ich am Abend keine Zeit habe, aber er fragt mich weiter. Letzte Woche hat er erwähnt, dass es, wenn ich mich mit ihm auf einen Drink treffen würde, viel dazu beitragen würde, dass ich die Gehaltserhöhung bekomme, die mir versprochen wurde. Es scheint mir nicht richtig, dass ich mich mit ihm auf einen Drink treffen muss, um die Gehaltserhöhung zu bekommen, die ich verdiene. Überreagiere ich?

Nein, Sie überreagieren nicht. Ihr Vorgesetzter sollte Ihnen kein unangenehmes Gefühl vermittelt und nicht den Anschein erwecken, dass Ihre Weigerung, seinem Wunsch nachzukommen, die Möglichkeit einer Gehaltserhöhung beeinträchtigt. Sie sollten dieses Verhalten umgehend einer Ihrer Compliance-Ressourcen melden.

Denken Sie daran, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen bei Behauptungen, die in gutem Glauben vorgebracht werden, streng verbietet.

Fehlverhalten am Arbeitsplatz

Wir unterstützen ein Umfeld, das die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördert.

Wir tolerieren keinen Verkauf oder Konsum illegaler Drogen oder Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz. Wir erwarten, dass verschriebene Medikamente so eingenommen werden, dass sie die Arbeitsleistung oder die Gesundheit und Sicherheit von Kollegen nicht beeinträchtigen.

Halliburton verbietet streng alle Gewaltakte und Drohungen am Arbeitsplatz. Wir verbieten den Besitz von Feuerwaffen, nicht von befugtem Unternehmenspersonal entwickelte, verwendete oder ordnungsgemäß kontrollierte Sprengstoffe sowie andere Waffen auf dem Grundstück des Unternehmens oder bei der Geschäftstätigkeit für Halliburton, außer dieses Verbot verstößt gegen örtliche Gesetze.

Wenn Sie mit einer Situation konfrontiert sind, die mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu tun hat, zum Beispiel Gewalt oder Drohungen, sollten Sie sich sofort an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Unternehmenssicherheit, Global Ethics & Compliance oder die Ethics Helpline wenden.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-10040, „Halliburton Global Drug, Alcohol and Substance Abuse Prevention“ (Globale Halliburton-Richtlinie zur Verhinderung von Drogen-, Alkohol- und Medikamentenmissbrauch)

Unternehmensrichtlinie 3-10041, „U.S. Substance Abuse Prevention“ (US-Richtlinie zur Verhinderung von Medikamentenmissbrauch)

Unternehmensrichtlinie 3-10200, „Weapons“ (Waffen)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11239, „Guidelines for Disciplinary Measures“ (Richtlinien für Disziplinarmaßnahmen)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11310, „Medical Leaves of Absence“ (Abwesenheit wegen Krankheit)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11313, „Medical Examinations – U.S.“ (Medizinische Untersuchungen – USA)

Unternehmensrichtlinie 3-13050, „Equal Employment Opportunity“ (Chancengleichheit)

Unternehmensrichtlinie 3-13060, „Harrassment“ (Belästigung)

Unternehmensrichtlinie 3-15470, „Prohibited Working Relationships“ (Verbotene Arbeitsbeziehungen)

Unternehmensrichtlinie 3-15550, „Preventing Workplace Violence“ (Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-17031, „Reportable Security Incidents“ (Zu meldende Sicherheitsvorfälle)

Unternehmensrichtlinie 3-90113, „Menschenrechte“

Ein Kollege, den ich seit vielen Jahren kenne, wurde vor kurzem bei einer Beförderung übergangen. Auch wenn er schon immer für sein Temperament bekannt war, war er nie gewalttätig und hat niemanden bedroht. In letzter Zeit bin ich jedoch besorgt, da er darüber spricht, es unserem Vorgesetzten „heimzuzahlen“. Was sollte ich tun?

Drohendes Verhalten oder drohende Ausdrucksweise bei der Arbeit ist verboten. Sie sollten den Vorfall umgehend melden, auch wenn Sie sich in Bezug auf die wahre Absicht der Person unsicher sind. Die körperliche Sicherheit unserer Mitarbeiter ist von größter Wichtigkeit und Halliburton wird jeden möglichen Schritt ergreifen, um das Wohlergehen der Mitarbeiter zu schützen.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE)

Verpflichtung zu einem gesunden, sicheren und umweltfreundlichen Arbeitsplatz

Halliburton hat eine unerschütterliche Verpflichtung zur HSE. Dies bedeutet, dass jeder für HSE verantwortlich ist und jeder einzelne von uns die geltenden Gesetze vollständig einhalten muss, während er gleichzeitig die HSE-Richtlinien, Geschäftspraktiken und Standards des Unternehmens kennt und befolgt. Sie müssen alle HSE-Berichtsanforderungen in Verbindung mit Ihrer Rolle im Unternehmen kennen und erfüllen.

Das Stop Work Authority (SWA)-Programm gibt jedem Mitarbeiter die Befugnis und Verantwortung, einzugreifen oder eine Aufgabe ohne Furcht vor Repressalien zu stoppen, wenn er eine unsichere oder gefährliche Handlung oder Bedingung am Arbeitsort beobachtet oder Bedenken in Bezug auf die Kontrolle eines HSE-Risikos hat.

Wenn Sie nicht sicher sind, welche HSE-Regeln und -Vorgehensweisen für Ihre Position gelten, sehen Sie in

den entsprechenden HSE-Richtlinien und -Standards nach und sprechen Sie umgehend mit Ihrem Vorgesetzten.

Sollten Sie Bedingungen oder Praktiken am Arbeitsplatz bemerken, die die Gesundheit und Sicherheit von Personen gefährden oder der Umwelt schaden könnten, oder sollten Sie Fragen oder Bedenken in Bezug darauf haben, wie unsere Arbeitsgänge die menschliche Gesundheit oder die Umwelt beeinflussen, wenden Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten, Ihren LEO, die Personalabteilung, Ihren lokalen HSE-Verantwortlichen, Global Ethics & Compliance oder die Ethics Helpline.

Es ist Sache jedes Mitarbeiters, unsere HSE-Kultur durch Integration von Sicherheit, Vorsicht und Verantwortung, bei allem was wir tun, zu fördern.

Nachhaltigkeit

Neben der Einhaltung aller geltenden HSE-Gesetze und -Vorschriften bemüht sich Halliburton um Nachhaltigkeit bei seiner Geschäftstätigkeit. Dies beinhaltet die Ergreifung proaktiver Schritte, um die Gesundheit der Menschen und die Umwelt zu schützen, sowie die Einhaltung unserer anderen aufgeführten Richtlinien zur Nachhaltigkeit.

Wir bemühen uns, Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die eine möglichst geringe Auswirkung auf die Umwelt haben. Wir versuchen außerdem, bei unserem Verbrauch von Energie und natürlichen Ressourcen immer effizienter zu werden, indem wir uns auf Recycling und verantwortliche Entsorgung konzentrieren.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-10042, „Global Health, Safety, and Environmental Standards and Guidelines“ (Globale Standards und Richtlinien zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt)

Globale HSE-Standards

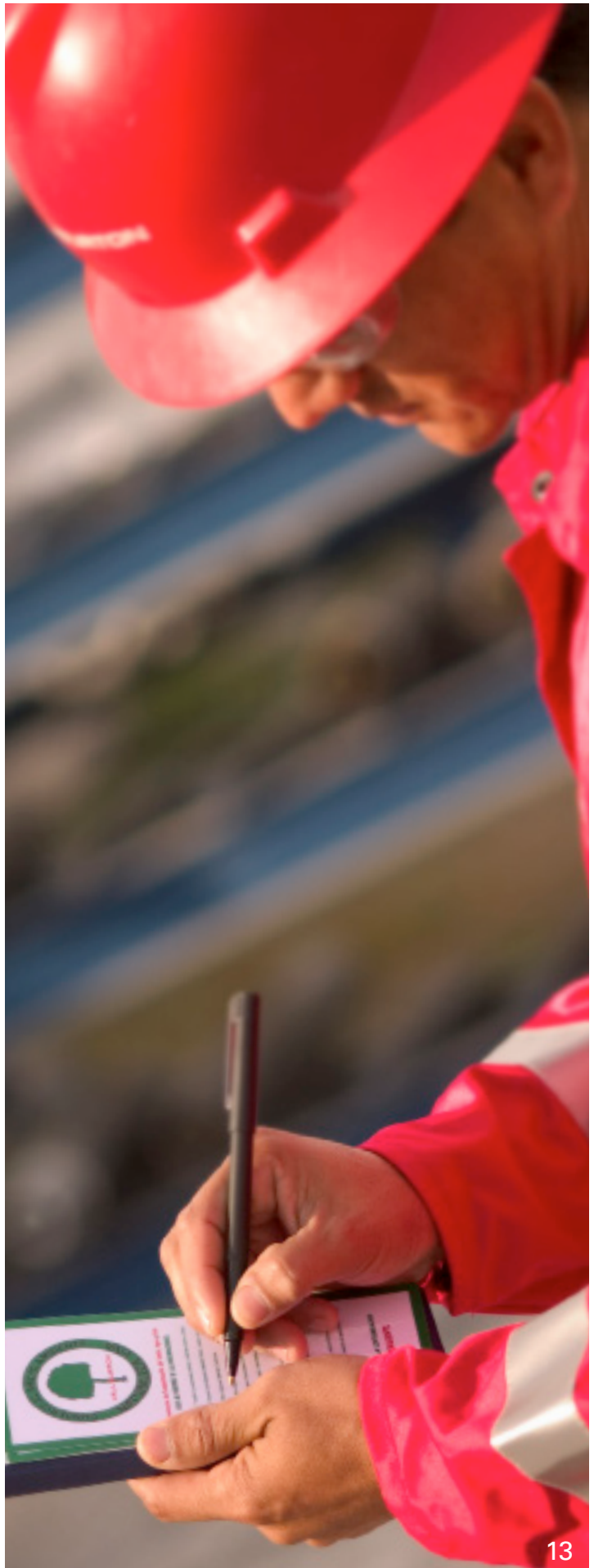
*Befugnis zum Einstellen der Arbeit
Richtlinien zur Nachhaltigkeit*

Ich wurde während der Arbeit vor Ort verletzt, aber mein Vorgesetzter macht mir Druck, es nicht zu melden, und fordert mich auf, stattdessen leichte Arbeiten durchzuführen. Was sollte ich tun?

Sie sollten Ihre Verletzung in Übereinstimmung mit den Globalen HSE-Standards melden. Halliburton versucht, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter aufrechtzuerhalten, und bemüht sich, strenge Sicherheitsanforderungen zu erfüllen. Ein Vorgesetzter darf nie Druck auf einen Mitarbeiter ausüben, eine Verletzung am Arbeitsplatz zu verschleiern, um Sicherheitsziele zu erreichen. Ebenso ist der behandelnde Arzt dafür zuständig, leichte Arbeiten zu empfehlen, und diese sind keine Alternative zu einem ordnungsgemäß eingereichten Verletzungsbericht. Bitte denken Sie außerdem daran, dass Sie nicht zu Ihrem Hausarzt gehen müssen und Sie keinen Eigenanteil bezahlen müssen, wenn die Verletzung mit der Arbeit verbunden ist.

Wenn Sie unter Druck gesetzt werden, eine Verletzung nicht zu melden, wenden Sie sich an::

- Ethics & Compliance
- Ihren LEO
- Personalabteilung
- die Ethics-Helpline



Interessenkonflikte

Wir sind dafür verantwortlich, immer im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Als Mitarbeiter von Halliburton dürfen wir nicht an Aktivitäten teilnehmen, die einen Konflikt zwischen unseren eigenen Interessen und den Interessen des Unternehmens schaffen oder zu schaffen scheinen, oder an solchen, die unsere Objektivität gefährden.

Es ist wichtig, dass Sie tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder Global Ethics & Compliance schriftlich offenlegen, damit diese behoben oder vermieden werden können. Vorgesetzte und die Personalabteilungen sind dafür verantwortlich, Global Ethics & Compliance zu kontaktieren, um eine Beurteilung eines Interessenkonflikts einzuholen, wenn ein Mitarbeiter einen potenziellen Konflikt offenlegt. Es kann sein, dass bestimmte wichtige Mitarbeiter eine jährliche Erklärung zur Einhaltung und Offenlegung von Interessenkonflikten ausfüllen müssen.

Interessenkonflikte können zum Beispiel auf finanziellen Beteiligungen, Chancen für das Unternehmen, Familie oder persönlichen Beziehungen und externer Beschäftigung und Mitgliedschaften in Vorständen und Aufsichtsräten basieren.

Finanzielle Beteiligungen

Interessenkonflikte können auftreten, wenn Sie, Ihre Familie oder jemand, zu dem Sie eine enge Beziehung haben, eine finanzielle Beteiligung an einer Organisation hat, die Geschäfte mit Halliburton macht, machen will oder in Konkurrenz zu Halliburton steht oder stehen will.

Sollten Sie unsicher sein, ob eine finanzielle Beteiligung an einer Organisation, die mit Halliburton Geschäfte macht oder im Wettbewerb steht, einen Interessenkonflikt verursacht, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Global Ethics & Compliance wenden, um Rat zu erhalten. Vorgesetzte und die Personalabteilungen sind dafür verantwortlich, Global Ethics & Compliance zu kontaktieren, um eine Beurteilung eines Interessenkonflikts einzuholen, wenn ein Mitarbeiter einen potenziellen Konflikt offenlegt.

Chancen für das Unternehmen

Wir alle haben die Pflicht, die Interessen des Unternehmens zu schützen und sie, wann immer möglich, zu fördern. Unterlassen Sie es grundsätzlich, das Eigentum des Unternehmens, Informationen oder Ihre Position bei Halliburton für den persönlichen Gewinn zu nutzen.

- Sie dürfen niemals einen persönlichen Vorteil aus einer Geschäftsgelegenheit ziehen, wenn es möglich ist, dass Halliburton ebenfalls ein Interesse an der Gelegenheit hat, außer das Unternehmen kennt die Gelegenheit bereits und hat sie abgelehnt.
- Sie sollten keinen persönlichen Vorteil aus einer Geschäftsgelegenheit ziehen, die Sie mithilfe von Eigentum oder Informationen von Halliburton oder über Ihre Position im Unternehmen erkannt haben.
- Geistiges Eigentum, das von einem Mitarbeiter während der Arbeitszeit entwickelt wurde, gehört dem Unternehmen, und nicht dem Mitarbeiter, und es ist ein Vermögenswert des Unternehmens.

Familie oder persönliche Beziehungen

Halliburton wählt alle Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner auf Basis ihrer Qualifikationen und nicht auf Basis familiärer Beziehungen oder persönlicher Freundschaften. Sie sollten es unterlassen, an Entscheidungen teilzunehmen, die mit Geschäften des Unternehmens mit Verwandten oder engen Freunden von Ihnen verbunden sind, und Sie sollten nicht versuchen, solche Entscheidungen zu beeinflussen.

Sie dürfen außerdem keinen Familienangehörigen oder eine Person, zu der Sie eine enge persönliche Beziehung haben, einstellen, dessen Vorgesetzter oder Untergebener sein oder Einfluss auf eine solche Person haben.

Wenn jemand, zu dem Sie eine enge persönliche Beziehung haben, für einen der Wettbewerber von Halliburton oder eine Organisation arbeitet, mit der Halliburton eine Geschäftstätigkeit erwägt, müssen Sie diese Informationen Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder Global Ethics & Compliance offenlegen. Vorgesetzte und die Personalabteilungen sind dafür verantwortlich, Global Ethics & Compliance zu kontaktieren, um eine Beurteilung eines Interessenkonflikts einzuholen, wenn ein Mitarbeiter einen potenziellen Konflikt offenlegt.

Externe Beschäftigung und Mitgliedschaften in Vorständen und Aufsichtsräten

Eine Beschäftigung bei einem Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden von Halliburton schafft immer einen unzulässigen Interessenkonflikt. Mitarbeiter dürfen nicht mit Halliburton konkurrieren und sie dürfen ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung nicht als Berater, Mitarbeiter oder Vorstands-/Aufsichtsratsmitglied für einen Wettbewerber oder Partner von Halliburton agieren.

Externe Arbeit kann auch einen Interessenkonflikt schaffen, wenn diese in Ihre beruflichen Pflichten eingreift oder Ihre Arbeitsleistung bei Halliburton beeinträchtigt. Wenn Sie eine Arbeit außerhalb von Halliburton erwägen, sollten Sie dies mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder Global Ethics & Compliance besprechen, um sicherzustellen, dass dies keinen tatsächlichen oder wahrgenommenen Interessenkonflikt schafft. Vorgesetzte und die Personalabteilungen sind dafür verantwortlich, Global Ethics & Compliance zu kontaktieren, um eine Beurteilung eines Interessenkonflikts einzuholen, wenn ein Mitarbeiter einen potenziellen Konflikt offenlegt.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02560, „Conflicts of Interest“ (Interessenkonflikt)

Unternehmensrichtlinie 3-05000, „Outside Business Directorships“ (Mandate bei anderen Unternehmen)

Unternehmensrichtlinie 3-15470, „Prohibited Working Relationships“ (Verbotene Arbeitsbeziehungen)

Unternehmensrichtlinie 3-15760, „Related Persons Transactions“ (Transaktionen mit verbundenen Personen)

Erklärung zur Einhaltung und Offenlegung von Interessenkonflikten



Zu beachten!

Menschen, zu denen Sie eine „enge persönliche Beziehung“ haben, können zum Beispiel sein:

- Ehepartner, Partner oder Freund/Freundin
- Unmittelbare Familienangehörige (Eltern, Sohn/Tochter, Bruder/Schwester, Großeltern/Enkel)
- Schwiegermütter und -väter, Schwiegersöhne und -töchter, Schwager und Schwägerinnen
- Cousinen, Onkel, Tanten, Nichten, Neffen
- alle Personen, die mit Ihnen im selben Haushalt leben

Kann ich nach der Arbeit und während meiner freien Tage in Teilzeit für das Bauunternehmen meines Schwagers arbeiten?

Wahrscheinlich ja. Externe Arbeit kann jedoch einen Interessenkonflikt darstellen, wenn damit eine Konkurrenz mit Produkten oder Dienstleistungen von Halliburton verbunden ist oder wenn sie Ihre Fähigkeit negativ beeinflusst, Ihre Pflichten bei Halliburton zu erfüllen. Bevor Sie einer externen Arbeit nachgehen, sollten Sie die Natur der Arbeit mit Global Ethics & Compliance besprechen, um festzustellen, ob sie einen Interessenkonflikt darstellt.

Nutzung und öffentliche Offenlegung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen

Es ist sowohl illegal als auch ein Verstoß gegen den Kodex, wenn Mitarbeiter des Unternehmens Wertpapiere eines Unternehmens (einschließlich Halliburton) auf Basis ihrer Kenntnis wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen („Insider-Informationen“) über dieses Unternehmen handeln. Wenn Sie Kenntnis von Insider-Informationen über Halliburton erlangen, müssen Sie im Allgemeinen bis zum Geschäftsschluss am zweiten Geschäftstag nach ordnungsgemäßer Offenlegung der Informationen gegenüber der Öffentlichkeit warten, bis Sie Wertpapiere von Halliburton kaufen oder verkaufen. Noch strengere Regeln zum Handel mit Wertpapieren von Halliburton gelten für bestimmte wichtige Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung.

Insider-Informationen umfassen alles, was die Entscheidung einer Person beeinflussen könnte, Wertpapiere zu handeln, und was der investierenden Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt ist. Beispiele sind u. a.:

- wichtige neue Produkte und Angebote
- mögliche Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen und Joint-Ventures
- Status wichtiger Verträge, einschl. Kündigungen, Verlängerungen und Abschluss von Verträgen
- wichtige Änderungen beim Management
- staatliche Untersuchungen
- Kommunikation mit Regulierungsbehörden
- nicht bekanntgegebene Finanzergebnisse
- ausstehende Gerichtsverfahren und Beilegung von Rechtsstreitigkeiten

Wenn Sie Kenntnis von Insider-Informationen über Halliburton oder ein anderes Unternehmen erlangen, dürfen Sie diese bis zur öffentlichen Mitteilung durch das Unternehmen niemandem außer Mitgliedern der Geschäftsleitung, Mitarbeitern oder Agenten mitteilen, deren Position es erfordert, die Informationen zu kennen.

Sie müssen es außerdem unterlassen, Insider-Informationen über das Unternehmen anderen offenzulegen, zum Beispiel Familienangehörigen (so genanntes „Tipping“), da diese auf Basis dieser Informationen Handel treiben oder sonst davon profitieren könnten. Wenn Sie Kenntnis von Insider-Informationen über ein Unternehmen haben, müssen Sie es außerdem unterlassen, einer anderen Person den Handel mit Wertpapieren dieses Unternehmens zu empfehlen.

Sollten Sie Fragen zu den Gesetzen zum Insider-Handel oder Ihren Verpflichtungen unter dem Kodex haben, beraten Sie sich mit Global Ethics & Compliance oder der Public Company Practice Group in der Rechtsabteilung, bevor Sie mit Wertpapieren handeln.

Referenz

*Unternehmensrichtlinie 3-02550, „Use of Material Nonpublic Information and Securities Trading Windows“
(Nutzung wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen und Fenster für das Handeln mit Wertpapieren)*

Finanzielle Integrität, Berichterstattung und Offenlegung

Internationale Finanzkontrollen

Als börsennotiertes Unternehmen ist Halliburton gesetzlich verpflichtet, sicherzustellen, dass:

- alle Transaktionen, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten zeitnah ordnungsgemäß aufgezeichnet werden
- alle Transaktionen vom Management autorisiert sind und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erfolgen
- Vermögenswerte des Unternehmens angemessen geschützt werden.

Wir müssen außerdem sicherstellen, dass alle Transaktionen, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den US-amerikanischen Grundsätzen der ordnungsgemäßen Buchführung (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) und, falls zutreffend, anderen örtlichen oder gesetzlich vorgeschriebenen Prinzipien aufgezeichnet werden.

In Verbindung mit diesen Anforderungen müssen Sie immer ausreichende Dokumentation erhalten, um alle in die Bücher, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens eingegebenen Informationen zu unterstützen. Sie sollten keine Transaktionen, Vermögenswerte, Verbindlichkeiten oder Rückerstattungsforderungen derart gestalten oder aufzeichnen oder sich an einem anderen Verhalten beteiligen, dass das System der internen Kontrollen und damit verbundenen Prozesse von Halliburton umgangen wird.

Peter macht während des gesamten Jahres zahlreiche Geschäftsreisen für das Unternehmen und kämpft damit, seine Belege in Ordnung zu halten. Häufig kann er für manche seiner Geschäftsessen keine Belege erhalten oder die Belege gehen verloren. Peter ist sicher, dass das Unternehmen ihm die Rückerstattung für seine Geschäftsausgaben schuldet, daher erstellt er Belege, um seine Ausgabenberichte zu dokumentieren.

Die Fälschung von Aufzeichnungen, zum Beispiel Ausgabenbelegen, ist ein schwerer Verstoß gegen den Kodex. Das Unternehmen weiß, dass jeder gelegentlich einen Beleg verlieren kann, und es ist eine Vorgehensweise zur Behandlung dieser Situation vorhanden. Peter sollte seinem Vorgesetzten die relevanten Daten der Ausgabe angeben, zum Beispiel den Betrag, den Ort, das Datum und die Namen und Firmen anderer Personen, mit denen die Ausgabe in Verbindung steht. Sein Vorgesetzter wird die Informationen überprüfen und, wenn die Umstände angemessen sind, die Ausgabe schriftlich genehmigen. Diese sollte dann mit dem Ausgabenbericht eingereicht werden.

Außerdem muss Peter wissen, dass er persönlich dafür verantwortlich ist, seine Ausgabenaufzeichnungen zu verwalten, und dass sein Vorgesetzter nicht wiederholt undokumentierte Ausgaben genehmigt.

Offenlegung und Finanzberichterstattung

Als börsennotiertes Unternehmen muss Halliburton zahlreiche Wertpapiergesetze und Vorschriften einhalten. Alle unsere Erklärungen, einschließlich Pressemitteilungen, Berichte, Finanzmitteilungen und öffentliche Einreichungen, müssen frei von unzutreffenden oder irreführenden Informationen sein. Jedes Versäumnis, der New York Stock Exchange (NYSE), der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission (SEC) oder einer anderen staatlichen Behörde genaue und zeitnahe Finanzabschlüsse, Einreichungen oder Mitteilungen zu liefern, kann zu zivil- und strafrechtlichen Folgen sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Mitarbeiter führen.

Wir alle haben die Verantwortung, sicherzustellen, dass unsere öffentlichen Mitteilungen und Offenlegungen angemessen, genau, komplett und rechtzeitig erfolgen. Jedoch spielen Führungskräfte, Finanzmitarbeiter und Buchhaltungsfachleute eine besonders wichtige Rolle bei diesem Bemühen. Sie müssen immer in gutem Glauben und mit angemessener Sorgfalt handeln und gleichzeitig die Anforderungen dieses Kodex und die geltenden Wertpapiergesetze und Vorschriften einhalten.

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter, der am Offenlegungsprozess des Unternehmens beteiligt ist:

- muss einen sorgfältigen Entwurf, eine sorgfältige Überprüfung und Analyse aller zukünftigen Offenlegungen auf Genauigkeit und Vollständigkeit sicherstellen
- darf nie wissentlich Details über das Unternehmen, zum Beispiel seine Finanzaufzeichnungen, gegenüber staatlichen Regulierungsbehörden, Prüfern, Aktionären oder anderen falsch darstellen oder andere dazu bringen, dies zu tun
- muss die Offenlegungsanforderungen kennen und einhalten, die für das Unternehmen gelten und
- muss die internen Kontrollen des Unternehmens über die Finanzberichterstattung und Offenlegungskontrollen und -verfahren kennen und einhalten

Ich hatte ein großartiges Jahr und ich habe meine Umsatzzahlen bereits erfüllt. Einer meiner Kunden hat gerade angerufen und darum gebeten, seinem bestehenden Dienstleistungsauftrag einen großen Nachtrag hinzuzufügen. Unser neues Geschäftsjahr beginnt in zwei Wochen. Kann ich die Formalitäten bereits erledigen, aber darum bitten, das Datum leer zu lassen, damit ich es auf den ersten des nächsten Monats datieren kann?

Nein. Das Einfügen eines Datums auf einem Dienstleistungsauftrag, das die Transaktion falsch darstellt, verstößt gegen unsere Verantwortung, genaue Bücher und Aufzeichnungen zu erstellen und zu pflegen. Dienstleistungsaufträge sind wichtige Finanzdokumente des Unternehmens. Die bewusste Erstellung falscher oder unzutreffender Finanzdokumente führt zu Disziplinarmaßnahmen, die bis zur Kündigung reichen können.

Aufzeichnungs-Management

Im Verlauf unserer täglichen Tätigkeiten erzeugen wir große Mengen wichtiger Geschäftsaufzeichnungen (zum Beispiel E-Mails, Angebote, Rechnungen, Ausgabenberichte und Verträge), die in elektronischem und gedrucktem Format vorliegen und in unseren Räumlichkeiten oder an einem externen Ort aufbewahrt werden können.

Wir treffen viele wichtige Geschäftsentscheidungen auf Basis von Informationen, die von Mitarbeitern in unserer gesamten Organisation erstellt werden, daher können unzutreffende oder unvollständige Informationen weit reichende negative Konsequenzen haben. Immer, wenn wir Geschäftsaufzeichnungen erstellen, pflegen, genehmigen oder analysieren, sind wir dafür verantwortlich, ihre Genauigkeit und Vollständigkeit sicherzustellen.

Wir müssen Geschäftsaufzeichnungen sorgfältig pflegen und dürfen sie nur in Übereinstimmung mit unseren Aufzeichnungs-Management-Richtlinien zerstören. Sie dürfen Aufzeichnungen nie manipulieren, sie ohne Genehmigung zerstören oder Änderungen an ihnen vornehmen, im Versuch mögliches Fehlverhalten zu verschleiern,

Während Rechtsstreitigkeiten, angedrohten rechtlichen Maßnahmen und staatlichen Untersuchungen kann es sein, dass wir die Zerstörung oder Änderung von Informationen verhindern müssen, damit diese zur Überprüfung vorliegen. Falls ein solcher „Vernichtungsstopp“ auferlegt wird, werden Sie von der Rechtsabteilung benachrichtigt. Gleichzeitig erhalten Sie spezifische Anweisungen, Informationen aufzubewahren und nicht zu löschen oder sonst zu ändern.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02240, „Financial Reporting“ (Finanzberichterstattung)

Unternehmensrichtlinie 3-02290, „Internal Assurance Services“ (Interne Versicherungsleistungen)

Unternehmensrichtlinie 3-10130, „Records Management“ (Records Management)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11014, „Halliburton Internal Control Committee“ (Internes Kontrollgremium von Halliburton)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11059, „Travel and Entertainment Expense Reporting“ (Berichte über Reise- und Bewirtungsausgaben)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-17013, „External Financial Reporting“ (Externe Finanzberichterstattung)



Zu beachten!

Wir sind alle verantwortlich für die Herstellung und Aufrechterhaltung genauer *Geschäftsaufzeichnungen*. Geschäftsaufzeichnungen bedeutet Informationen, die vom Unternehmen zum Nachweis einer rechtlichen Verpflichtung oder geschäftlichen Transaktion erstellt, erhalten und/oder gepflegt werden, die betrieblichen, rechtlichen oder regulatorischen Wert hat.

Informationen umfasst alle Aufzeichnungen und Daten in jedem Format und/oder auf jedem Medium, die vom Unternehmen erstellt oder erhalten werden.

Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens

Betrug, Verschwendung oder missbräuchliche Verwendung

Wir alle sind verpflichtet, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und ihre sorgfältige und legitime Nutzung sicherzustellen. Unsere Vermögenswerte sind zum Beispiel Ressourcen wie Büromaterial, Geräte, Kommunikationssysteme und Fahrzeuge sowie proprietäre Informationen, geistiges Eigentum, finanzielle Ressourcen und Informationen.

Diebstahl, verschwenderischer Umgang mit Ressourcen und betrügerische Aktivitäten sind den Zielen des Unternehmens abträglich und daher verboten. Beispiele betrügerischer Aktivitäten sind u. a.:

- Veruntreuung
- Unehrllichkeit
- Schmiergelder
- Fälschung oder Änderung übertragbarer Handelspapiere wie Schecks und Wechsel
- Zweckentfremdung von Vermögenswerten
- Diebstahl von Bargeld, Wertpapieren, Betriebsmitteln oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens
- nicht befugte Durchführung von Unternehmenstransaktionen
- Fälschung von Unternehmensaufzeichnungen oder Finanzabschlüssen aus persönlichen oder anderen Gründen

Als allgemeine Regel sollten Sie die Sachwerte des Unternehmens wie Telefone, Computer oder Einrichtungen nur für geschäftliche Zwecke nutzen. In diesen Situationen, in denen Sie Vermögenswerte von Halliburton für den persönlichen Gebrauch nutzen müssen, sollten Sie den gesunden Menschenverstand einsetzen und daran denken, immer die besten Interessen des Unternehmens zu berücksichtigen.

Sollten Sie vermuten, dass Betrug, Verschwendung oder missbräuchliche Verwendung erfolgt sind, sollten Sie dies Global Ethics & Compliance, Internal Assurance Services, Corporate Security, dem Chief Financial Officer, Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Ethics Helpline melden.

Referenz

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-17044, „Records and Information Management (RIM) – Lifecycle Management and Compliance“ (Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen – Lifecycle-Management und Einhaltung)

Pradipa bereitet ein Angebot für eine Unternehmensübernahme vor. Das Microsoft Word-Dokument enthält vertrauliche und äußerst sensible Informationen über zukünftige Übernahmeziele. Pradipa muss bei diesem Dokument per E-Mail mit Vicky in einer anderen Halliburton-Abteilung zusammenarbeiten. Pradipa hat mit Vicky bereits mehrmals bei anderen Projekten zusammengearbeitet und kennt sie gut. Sollte Pradipa darauf vertrauen, dass Vicky die Vertraulichkeit der Informationen im Übernahmeangebot wahrt?

Als „Eigentümer“ des Dokuments ist Pradipa für die zutreffende Klassifizierung des Dokuments als „Vertraulich“ und die Ergreifung von Maßnahmen zur Verringerung der Gefahr einer absichtlichen oder versehentlichen Offenlegung dieses vertraulichen Dokuments an nicht befugte Parteien verantwortlich. Pradipa sollte insbesondere eine Einschränkung „Nicht weiterleiten“ bei der E-Mail angeben, die sie verwendet, um das Dokument an Vicky zu senden. Dies verringert die Gefahr, dass Informationen elektronisch an nicht befugte Personen weitergegeben werden, erheblich..

Proprietäre Informationen und geistiges Eigentum

Es kann sein, dass Sie im Verlauf Ihrer Arbeit bei Halliburton mit bestimmten Informationen in Kontakt kommen, zum Beispiel Produktplänen und Strategiedokumenten, die für das Unternehmen vertraulich und wertvoll sind. Es ist äußerst wichtig, alle Informationen sorgfältig zu behandeln. Legen Sie vertrauliche Informationen über das Unternehmen oder über unsere Kunden oder Geschäftspartner nicht ohne Erlaubnis und nur bei Bedarf offen.

Sie müssen auch das geistige Eigentum des Unternehmens schützen, das Patente, Marken, Handelsgeheimnisse und Urheberrechte des Unternehmens umfasst. Der Schutz des geistigen Eigentums des Unternehmens ist eine wichtige Verantwortung. Jede nicht befugte Offenlegung oder missbräuchliche Verwendung, während oder nach Ihrer Beschäftigung beim Unternehmen könnte Halliburton oder unseren Kunden schaden oder unseren Wettbewerbern helfen.

Die nicht befugte Offenlegung oder Nutzung proprietärer Informationen und/oder des geistigen Eigentums des Unternehmens führt zu Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung der Beschäftigung.

Außerdem kann das Unternehmen alle Rechtsmittel, die ihm zur Verfügung stehen, einsetzen, um die nicht befugte Nutzung seiner proprietären Informationen und seines geistigen Eigentums zu verhindern.

Ebenso wichtig ist es, das rechtmäßig erhaltene geistige Eigentum anderer angemessen und in Übereinstimmung mit den Gesetzen, geltenden Vereinbarungen und Vorschriften zu nutzen. Außerdem vertrauen uns unsere Kunden, Lieferanten und Joint-Venture-Partner ihre vertraulichen und proprietären Informationen an und es ist äußerst wichtig, dass wir diese mit größter Sorgfalt behandeln, um uns deren fortgesetztes Vertrauen zu verdienen. Sie dürfen keinen Code, keine Dokumente, „Freeware“ oder andere Materialien aus dem Internet herunterladen und sie in Material von Halliburton einbeziehen, ohne zuerst die Intellectual Property Practice Group in der Rechtsabteilung um Rat zu fragen.

Um die Wahrscheinlichkeit einer unabsichtlichen Offenlegung sensibler Informationen zu minimieren, sollten Sie sicherstellen, dass Sie im Verlauf Ihrer täglichen Aktivitäten angemessene Vorsichtsmaßnahmen ergreifen. Verwenden Sie zum Beispiel starke Passwörter und schreiben Sie sie nicht auf. Sichern Sie Ihren Computer und Ihre Workstation und lassen Sie Ihren Laptop oder Ihr Mobiltelefon nie unbeaufsichtigt, insbesondere auf Reisen.

Sollten Sie Fragen oder Bedenken in Bezug auf die angemessene Nutzung proprietärer Informationen oder geistigen Eigentums haben, besprechen Sie dies bitte mit Ihrem Vorgesetzten, Ihrem LEO, der Personalabteilung, Global Ethics & Compliance oder der Intellectual Property Practice Group in der Rechtsabteilung.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-04050, „Payments for Personal Benefit – Incidental Personal Use of Company Assets“ (Zahlungen zum persönlichen Vorteil – Gelegentliche persönliche Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens)

Unternehmensrichtlinie 3-04310, „Information Technology Security“ (IT-Sicherheit)

Geschäftspraxis des Unternehmens 3-90060, „Anti-Fraud“ (Verhinderung von Betrug)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11154, „Use of Internet and Corporate Intranet Services“ (Nutzung des Internet und der Intranet-Dienste des Unternehmens)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-31108, „Receipt and Use of Third Party Documents and Information“ (Erhalt und Nutzung von Dokumenten und Informationen von Dritten)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-44002, „Well Data Information Requests“ (Anforderungen von Informationen zu Bohrlochdaten)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-44160, „Personal Use of Company Vehicles“ (Persönliche Nutzung von Firmenfahrzeugen)



Hashim plant, einige Tage Urlaub zu nehmen, und er muss sicherstellen, dass alles, was von ihm genehmigt werden muss, während seiner Abwesenheit angemessen behandelt wird. Sollte Hashim sein Halliburton Anmelde-Passwort einem seiner Untergebenen und einem seiner Kollegen mitteilen, damit sich diese während seiner Abwesenheit mit den Anmeldeberechtigungen von Hashim bei SAP oder anderen Systemen anmelden können, um alles Nötige zu genehmigen?

Nein. Hashim ist dafür verantwortlich, sein Passwort in Übereinstimmung mit der Unternehmensrichtlinie zur IT-Sicherheit vertraulich zu behandeln. Wenn er sein Passwort an eine andere Person weitergibt, besteht die erhöhte Gefahr, dass das Passwort zu einer anderen, nicht befugten Person gelangt. Außerdem muss Halliburton dafür sorgen, dass die meisten Systemtransaktionen (zum Beispiel in SAP) genau mit der Person verknüpft sind, die die einzelne Maßnahme ergreift. Daher sollte Hashim sein Passwort an niemanden weitergeben und er muss Regelungen treffen, um seine Befugnis auf andere Weise zu delegieren, damit eine andere Person während seines Urlaubs in seinem Auftrag handeln kann.

Sayed ist ein Ingenieur in einem unserer Technologiezentren. Er arbeitet an einem Projekt zum Bau einer neuen Zulaufsteuerungseinrichtung und ist sehr begeistert von dessen Potenzial. Er hat seinen Entwurf seinen Kollegen gezeigt. Sie denken, er könnte in der Praxis von großem Nutzen sein, und haben ihn ermutigt, ihn zum Patent anzumelden. Sayed muss schnell einen Prototyp zum Testen herstellen. Er hat einen Freund, Bob, der in einer Werkstatt in der Nähe arbeitet. Sayed schickt seinen Entwurf umgehend an Bob, um sich nach dem Preis für den Prototypen zu erkundigen. Ist das angemessen?

Nein. Die Vorgehensweise von Sayed weist mehrere Probleme auf. Erstens sind alle Patente für Erfindungen und Produkte, die von Mitarbeitern während ihrer Beschäftigung bei Halliburton erstellt werden, Eigentum des Unternehmens, genauso wie die Erfindungen und Produkte selbst. Es ist für Mitarbeiter nicht angemessen, Patente auf geistiges Eigentum von Halliburton anzumelden. Außerdem hat Sayed die Verantwortung, das geistige Eigentum von Halliburton vertraulich zu behandeln. Dazu gehört auch der neue Entwurf, den er entwickelt hat. Wenn Sayed den Entwurf ohne ordnungsgemäße Kontrolle und Befugnis an einen externen Dritten sendet, verstößt er damit gegen seine Pflicht zur vertraulichen Behandlung und dies könnte dazu führen, dass sein Entwurf in falsche Hände gerät.

Datenschutz und Datensicherheit

Im Verlauf Ihrer Beschäftigung bei Halliburton kann es sein, dass Sie Zugang zu vertraulichen, persönlichen oder proprietären Informationen haben, die geschützt werden müssen. Sie müssen beim Umgang mit sensiblen persönlichen oder proprietären Informationen die geltenden Gesetze zum Datenschutz und zur Datensicherheit sowie unsere eigenen Datenschutz- und Sicherheitsrichtlinien befolgen.

Sie sollten persönliche Informationen nie ohne Erlaubnis weitergeben oder sie für etwas anderes als die mit Halliburton verbundenen Geschäftszwecke nutzen.

Wenn Sie die Vertraulichkeit nicht wahren und persönliche Daten nicht schützen, führt dies zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

Schutz von persönlichen Informationen

Halliburton ist verpflichtet, für den Schutz und die Sicherheit von persönlichen Informationen zu sorgen. Halliburton erfasst, überträgt, legt offen oder nutzt persönlichen Informationen oder Daten nur in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und nur für legitime Geschäftszwecke. Das Unternehmen sammelt persönliche Informationen nur im nötigen Umfang und bewahrt persönliche Informationen nicht länger als nötig auf. Der Schutz persönlicher Informationen über Einzelpersonen umfasst die vertrauliche Behandlung des Namens, des Alters, der Nationalität, der Bankkontodaten und andere persönliche Daten, wie sie in den entsprechenden Gesetzen definiert sind.

Mitarbeiter, die Zugriff auf persönliche Informationen haben oder mit ihnen arbeiten, sind dafür verantwortlich, Informationen angemessen zu behandeln und alle angemessenen Schritte zu ergreifen, um ihre Vertraulichkeit zu wahren. Wir haben Sicherheitsverfahren übernommen, um persönliche Daten vor unbefugtem Zugriff und unbefugter Nutzung zu schützen.

Schutz vertraulicher Informationen Dritter

Die Informationen, die wir über Kunden, Lieferanten und andere Dritte erfassen und speichern, sind ebenfalls vertraulich und sensibler Natur. Diese Daten dürfen nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Wir haben Sicherheitsverfahren übernommen, um persönliche Daten vor unbefugtem Zugriff und unbefugter Nutzung zu schützen.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-15260, „Personal Data Protection“ (Schutz von persönlichen Daten)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-31108, „Receipt and Use of Third Party Documents and Information“ (Erhalt und Nutzung von Dokumenten und Informationen von Dritten)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-44002, „Well Data Information Requests“ (Anforderungen von Informationen zu Bohrlochdaten)

Was sind persönliche Informationen?

Einige gängige Beispiele für vertrauliche persönliche Informationen sind u. a.:

- Bankkontonummern
- Versicherungsnummern
- Sozialversicherungsnummern
- Beschäftigungsakten
- Medizinische Unterlagen
- Finanz- oder Ausgabeaufzeichnungen
- Gewerkschaftsmitgliedschaften

Sollte Ihnen Ihre Position bei Halliburton Zugriff auf persönliche Informationen von Mitarbeitern verschaffen, sollten Sie immer daran denken, dass diese vertraulich sind und immer geschützt werden müssen.

Stephanie, eine Mitarbeiterin von Halliburton, war in einer vierteljährlichen Leistungsbeurteilung mit einem Bediener, wobei sie die kürzlich durchgeführten Schiefergas-Entwicklungsarbeiten besprachen. Während der vierteljährlichen Beurteilung wurden Ergebnisse zur Sicherheits- und Betriebsleistung präsentiert. Außerdem wurden auch neue technologische Anwendungen, Fortschritte, Vorschläge und Werttreiber präsentiert. Gene, der Vice President des Bereichs Drilling einer internationalen Ölfirma, erklärte offen: „Wir nutzen diese vierteljährlichen Beurteilungen, um zu erfahren, was sonst vor Ort und in der Umgebung passiert. Bitte geben Sie mir deshalb die Ergebnisse Ihrer Bohrlochkonstruktionsleistung mithilfe Ihrer neuen Technologie. Jeder weiß, dass Sie sie mit Bediener XYZ nutzen.“ Stephanie hat diese Ergebnisse und Beispiele, die die Leistung von Halliburton veranschaulichen, auf einem USB-Stick. Ist es angemessen, dass Sie diese Informationen dem Kunden weitergibt?

Bei Vertriebs- und Kundenbesprechungen ist es häufig wichtig, dass wir Beispiele und Statistiken mitteilen, die unsere erfolgreiche Leistung genau darstellen, um zu zeigen, warum wir das beste Unternehmen für ein bestimmtes Projekt sind. Wir haben jedoch eine Verpflichtung, die vertraulichen und proprietären Informationen zu schützen, die wir über unsere Kunden und Partner sammeln. Es ist nicht angemessen, solche Informationen anderen mitzuteilen, da unsere Kunden und Partner erwarten, dass wir ihre vertraulichen Informationen mit äußerster Diskretion behandeln und schützen. Bevor sie die Informationen auf ihrem USB-Stick weitergibt, sollte Stephanie sicherstellen, dass alle vertraulichen Daten entfernt werden, damit keine Informationen, die geschützt werden müssen, anderen Kunden weitergegeben werden.



Zu beachten!

Wir sind alle für den Schutz vertraulicher Informationen unserer Kunden, Mitarbeiter, Partner und Lieferanten sowie für jedwede persönlichen Informationen über Einzelpersonen verantwortlich.

- Sie sollten nur auf vertrauliche Informationen zugreifen, wenn Sie einen legitimen geschäftlichen Grund dazu haben.
- Sie können nur dann vertrauliche Informationen an einen anderen Halliburton-Mitarbeiter liefern, wenn dieser Mitarbeiter diese kennen muss, um seine beruflichen Aufgaben zu erfüllen.
- Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie vertrauliche Informationen offenlegen dürfen, fragen Sie Ihren Vorgesetzten, Ihren LEO, die Personalabteilung, Global Ethics & Compliance oder die Intellectual Property Practice Group in der Rechtsabteilung um Rat.

Beziehung zu anderen

Wir bei Halliburton sind stolz auf unseren Ruf – nicht nur unseren guten Ruf dafür, dass wir unseren Kunden die besten Lösungen liefern, sondern auch unsere Verpflichtung, fair und rechtlich einwandfrei mit diesen Kunden und mit allen, mit denen wir arbeiten, umzugehen.

Diesen Ruf möchten wir aufrechterhalten, daher legen wir so großen Wert auf ethisches Verhalten.

Angesichts der Größe und der globalen Reichweite von Halliburton haben Mitarbeiter die Möglichkeit, mit einem breiten Spektrum von Kunden, Lieferanten und sogar Regierungsbeamten weltweit zu arbeiten. Wir verbieten alle Interaktionen, die den Ruf des Unternehmens gefährden könnten, und wir bitten, dass Mitarbeiter als Vertreter des Unternehmens sich verpflichten, den höchsten Grad an Integrität und ethischer Standards aufrechterhalten.

Diese Verpflichtung wird im Abschnitt „Beziehung zum Unternehmen“ des Verhaltenskodex von Halliburton beschrieben, der die Richtlinien und Grundsätze des Unternehmens in Verbindung mit folgenden Punkten bespricht:

- Verhinderung von Bestechung und Korruption
- Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung
- Fairer Wettbewerb
- Internationaler Handel
- Kommunikation mit der Öffentlichkeit, mit Investoren und mit den Medien
- Staatsbürgerliche und gemeinnützige Aktivitäten
- Politische Aktivitäten und Lobbyarbeit
- Geschäftstätigkeit mit der US-Regierung
- US-amerikanische Federal Sentencing Guidelines

Diese Richtlinien dienen als Richtschnur. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich zu verpflichten, Halliburton auf faire und ehrliche Weise zu repräsentieren.

Verhinderung von Bestechung und Korruption

Verbot von Bestechung

Bestechungen sind in praktisch jedem Land illegal und sie sind durch den Kodex verboten. Da Halliburton weltweit Geschäfte macht, unterliegen wir zahlreichen Gesetzen, die das Erhalten, Anbieten, Liefern oder Genehmigen von Bestechungszahlungen jeglicher Art an jeden verbieten. Dazu gehören der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und der britische Bribery Act 2010 (U.K. Bribery Act), die für unsere Geschäftstätigkeit weltweit gelten.

Die Nichteinhaltung von Gesetzen zur Verhinderung von Bestechung führt zu Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung der Beschäftigung.

Wir bei Halliburton bestechen niemanden und verwenden auch keine anderen Mittel, um die Entscheidungen anderer, zum Beispiel von Kunden, potenziellen Kunden oder Regierungsbeamten, unangemessenerweise zu beeinflussen. Kein Mitarbeiter von Halliburton darf eine geldwerte Leistung für eine Einzelperson genehmigen, liefern oder anbieten (oder sich dafür eines Dritten bedienen), um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Einfluss zu gewinnen oder einen anderen Vorteil für das Unternehmen zu suchen.

Mitarbeitern ist es außerdem verboten, Bestechungen anzunehmen oder von Lieferanten oder anderen Dritten eine geldwerte Leistung zu fordern.

Kein Mitarbeiter hat jemals Disziplinarmaßnahmen zu fürchten, wenn er sich weigert, eine Bestechung zu bezahlen, unabhängig vom Einfluss auf den Umsatz, die Rentabilität, die Projektfertigstellung oder andere Aspekte unseres Geschäfts. Die letztendlichen Kosten und die langfristigen negativen Effekte von Bestechung und Korruption sind bei weitem größer als jegliche kurzfristige Vorteile.

Außerdem können Verstöße gegen Gesetze zur Verhinderung von Bestechung, was sowohl den FCPA als auch den U.K. Bribery Act einschließt, zu straf- und zivilrechtlichen Folgen sowohl für das Unternehmen als auch für einzelne Mitarbeiter führen. Solche Folgen können erhebliche Strafzahlungen und Gefängnisstrafen für die Beteiligten umfassen.

Halliburton verpflichtet sich, seine Geschäfte auf Basis von REDWay – verantwortlich, ethisch und gewissenhaft – durchzuführen. Bestechungshandlungen werden nicht toleriert.



Zu beachten!

Ein „Regierungsbeamter“ ist eine Person, die Angestellter einer Regierung ist, zum Beispiel ein Beamter oder Angestellter einer ausländischen staatlichen Stelle oder einer nationalen Ölgesellschaft.

Regierungsbeamte sind u. a. Bewerber für ein politisches Amt, Parteifunktionäre, Mitglieder königlicher Familien und sogar Mitarbeiter staatlicher Unternehmen (zum Beispiel nationaler Ölgesellschaften).

Ebenfalls eingeschlossen sind Beamte und Mitarbeiter öffentlicher internationaler Organisationen wie der Weltbank.

Außerdem können Geschenke oder Bestechungen an ein Familienmitglied eines Regierungsbeamten als Bestechung eines Nicht-US-Regierungsbeamten betrachtet werden.



Zu beachten!

Bestechung kann neben der Zahlung von Bargeld viele Formen annehmen. Folgendes könnte unter bestimmten Umständen eine Bestechung darstellen:

- Reisen oder Einladungen, die großzügig, häufig oder regelmäßig sind
- Rückvergütungen (Zahlung eines Teil des Geldes, das aus einem Vertrag erhalten wurde, an die Einzelperson, der die vertraglich festgelegte Arbeit vergeben hat)
- Geschenke, die großzügig, häufig oder regelmäßig sind
- Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen
- Beschäftigungsangebote
- Darlehen

Es gibt keinen finanziellen Mindestwert für das, was eine Bestechung darstellen kann. Im Allgemeinen dürfen Geschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtungen Regierungsbeamten nicht ohne die vorherige Genehmigung von Global Ethics & Compliance angeboten werden. Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder Global Ethics & Compliance, bevor Sie einem Regierungsbeamten geldwerte Leistungen anbieten.

Erleichterungszahlungen

Erleichterungszahlungen sind kleine Zahlungen an Regierungsbeamte, um die Durchführung routinemäßiger staatlicher Aktionen zu beschleunigen oder zu sichern.

Das Anbieten oder Versprechen von Erleichterungszahlungen direkt oder über einen Dritten ist verboten.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02570, „Korruptionsbekämpfung“

Unternehmensrichtlinie 3-15400, „Prohibition of Facilitating Payments“ (Verbot von Erleichterungszahlungen)

Internationale Geschäftsbeziehungen

Halliburton geht häufig Geschäftsbeziehungen mit Einzelpersonen und Unternehmen außerhalb der USA ein. Die Gefahr, die für das Unternehmen bei jeder Art von internationaler Geschäftsbeziehung besteht, ist der unterschiedliche und daher angemessene Umfang der Due Diligence und die notwendigen vorherigen Managementgenehmigungen, die erforderlich sind, bevor das Unternehmen eine Vereinbarung abschließt, die sich für jede Art von Beziehung unterscheidet. Global Ethics & Compliance trifft die endgültige Bestimmung der wahren Natur der vorgeschlagenen Beziehung und dahingehend, welche Richtlinien gelten.

Gesetze zur Verhinderung von Bestechung verbieten Unternehmen Korruptionszahlungen. Wenn eine Zahlung durch einen Dritten im Auftrag des Unternehmens durchgeführt wird, wird diese so behandelt, als hätte das Unternehmen die Zahlung selbst getätigt. Unternehmen können nicht nur zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie wussten, dass eine solche Handlung stattfindet, sondern auch, wenn sie hätten wissen sollen, dass solche Zahlungen stattfinden werden.

Es darf keine geldwerte Leistung von einem Dritten, der für oder im Auftrag des Unternehmens handelt, zum Zweck erfolgen, Geschäfte zu erhalten oder zu behalten oder einen geschäftlichen Vorteil zu erhalten.

Falls ein Regierungsbeamter einen Agenten, Lieferanten, Unterauftragnehmer oder Joint-Venture-Partner empfiehlt oder vorschlägt, muss ein Due Diligence-Verfahren vor Beauftragung dieser Person oder dieses Unternehmens durchgeführt werden. Ersuchen Sie keine solche Empfehlungen von lokalen Regierungsbeamten.

Mitarbeiter die mit internationalen Geschäftsbeziehungen arbeiten sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner immer rechtlich und ethisch einwandfrei im Auftrag von Halliburton handeln. Sollten Sie vermuten, dass ein Dritter gegen Gesetze zur Verhinderung von Bestechung verstößt oder sich an irgendeinem anderen illegalen Verhalten beteiligt, wenden Sie sich umgehend an Ihren LEO, Global Ethics & Compliance oder die Ethics Helpline.

Geldwäsche

Geldwäsche ist der Vorgang, bei dem illegal erhaltene Gelder über das Finanzsystem übertragen werden, um ihren kriminellen Ursprung zu verschleiern. Wir sind verpflichtet, alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche, Regeln und Vorschriften einzuhalten.

Wir dürfen nur Geschäfte mit seriösen Dritten machen, die legitime Geschäftsaktivitäten betreiben. Sie müssen alle Transaktionen vermeiden, die auf eine Weise strukturiert sind, die als Verschleierung von illegalem Verhalten oder von illegal erhaltenen Geldmitteln angesehen werden kann. Sollten Sie vermuten, dass ein Dritter illegales Verhalten verschleiert, wenden Sie sich umgehend an Ihren LEO, Global Ethics & Compliance oder die Ethics Helpline.

Was ist eine internationale Geschäftsbeziehung?

IBRs sind kommerzielle Beziehungen, bei denen sich Dritte an irgendeiner der folgenden Aktivitäten außerhalb der USA oder gegenüber einem nicht-US-amerikanischen Regierungsbeamten oder einem nationalen Ölunternehmen (NOC) beteiligen: 1) Unterstützung bei der Verfolgung kommerzieller Gelegenheiten durch mit dem Vertrieb verbundene Geschäftsentwicklungsaktivitäten gegenüber Kunden;

1) Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, um gemeinsam kommerzielle Gelegenheiten zu verfolgen oder zu vermarkten; 3) Kauf von Produkten, Ausrüstung, Materialien oder Software vom Unternehmen für den Wiederverkauf oder, im Fall von Software, Relizenzierung an einen Endbenutzer; oder 4) Repräsentation des Unternehmens gegenüber nicht-US-amerikanischen Regierungsbeamten oder NOCs zum eigenen Nutzen oder zur Unterstützung der tagtäglichen Geschäftstätigkeit des Unternehmen.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02570, „Korruptionsbekämpfung“

Unternehmensrichtlinie 3-02580, „Local Content – Africa“ (Lokaler Inhalt – Afrika)

Unternehmensrichtlinie 3-15400, „Prohibition of Facilitating Payments“ (Verbot von Erleichterungszahlungen)

Unternehmensrichtlinie 3-15700, „International Non-Commercial Agents (INCAs)“ (Internationale Nicht-Handelsagenten)

Unternehmensrichtlinie 3-15800, „Collaborative Pursuit Relationships (Beziehungen für die gemeinsame Verfolgung geschäftlicher Gelegenheiten)

Unternehmensrichtlinie 3-31111, „International Business Relationships (Internationale Geschäftsbeziehungen)“

Unternehmensrichtlinie 3-31112, „International Commercial Agents“ (Internationale Handelsagenten)

Unternehmensrichtlinie 3-31113, „International Distributors, Consignment Stock Agents, and Software Resellers (Internationale Händler, Konsignationslageragenten und Software-Reseller)

Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung

Auch wenn angemessene Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung im normalen Geschäftsverlauf angemessen sein können, dürfen sie nie die Integrität unserer geschäftlichen Beziehungen gefährden. Das Geben oder Empfangen von Geschenken, Einladungen und Bewirtungen oder anderer Vorteile, die zu einem Gefühl der Verpflichtung beim Empfänger führen, ist unter dem Kodex verboten und unter den Gesetzen der meisten Länder, auch der Vereinigten Staaten, illegal.

Im Allgemeinen dürfen Geschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtungen nicht:

- Nicht-US-Regierungsbeamten ohne die vorherige Genehmigung von Global Ethics & Compliance angeboten oder gegeben werden
- gefordert werden
- während eines Ausschreibungsvorgangs angeboten oder angenommen werden
- in Form von Wertpapieren, Bargeld, Bargeldäquivalenten (zum Beispiel Geschenkgutscheinen, Aktien und Sparbriefen), Edelmetallen oder Artikeln erfolgen, die problemlos in Bargeld umgewandelt werden können
- vom selben Empfänger mit unangemessener Häufigkeit angeboten oder angenommen werden
- unvereinbar mit akzeptierten und üblichen Geschäftspraktiken sein
- angeboten werden, um eine bestimmte Geschäftsentscheidung oder Handlung zu beeinflussen oder zu belohnen
- gegen geltende Gesetze oder Richtlinien verstoßen
- so gestaltet sein, dass sie das Unternehmen in Verlegenheit bringen würden, wenn sie öffentlich bekannt werden würden

Was beinhaltet „Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung“?

Der Begriff „Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung“ bedeutet alles von Wert, das einem Nicht-US-Regierungsbeamten, einschließlich Mitarbeitern von nationaler Ölgesellschaften (NOC) und ihren Familien für einen legitimen geschäftlichen Zweck gegeben wird, wie Geschenke, Reisen, Transport vor Ort, Unterkunft, externe Schulung, Einladungen, Geschäftsessen und Sponsoring.

Darf ich einen Geschenkgutschein von einem unserer Lieferanten annehmen?

Nein. Die Geschenkrichtlinie von Halliburton verbietet es Mitarbeitern, Geschenke unabhängig vom Wert in Bar oder als Bargeldäquivalente anzunehmen. Außerdem verbietet es Halliburton Mitarbeitern, Geschenke, Einladungen, Essen oder andere Vorteile anzunehmen, die zu einem Gefühl der Verpflichtung vonseiten des Mitarbeiters führen oder sonst das professionelle Urteilsvermögen des Mitarbeiters beeinträchtigen könnten. Geschenke von geringem Wert oder Einladungen, die im allgemeinen Geschäftsverlauf erhalten werden, sind im Allgemeinen akzeptabel.

Geschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtung von Nicht-US-Regierungsbeamten

Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung, wie Geschenke, Reisen, Transport vor Ort, Unterkunft, externe Schulung, Einladungen, Geschäftsessen und Sponsoring, die angeboten, versprochen oder bereitgestellt werden, müssen direkt mit einem legitimen geschäftlichen Zweck verbunden sein und dürfen keinen übermäßigen Wert oder Betrag darstellen. Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung können gemäß lokal üblichen oder geltenden Gesetzen für den Zweck der Erfüllung bestimmter vertraglicher Anforderungen, den Aufbau von Geschäftsbeziehungen oder die Werbung für, die Vorführung oder die Erklärung von Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens angemessen sein. Das Geben, Anbieten oder Versprechen von Geschenken, Einladungen und sonstiger Bewirtung mit der Absicht, eine Entscheidung unangemessen zu beeinflussen ist, verboten.

Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung erfordert, unabhängig vom Dollarwert, die Genehmigung von Global Ethics & Compliance.

Geschenke in Bar, Geschenkkarten oder andere Geldgeschenke jeglicher Art, sind ausdrücklich verboten.

Erhalt von Geschenken, Einladungen oder sonstigen Bewirtungen von Kunden oder Lieferanten

Halliburton rät Mitarbeitern ab, Geschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtungen von Kunden und Lieferanten anzunehmen, da dies Ihre Geschäftsentscheidungen ungewollt beeinflussen könnte. Wir wissen jedoch, dass in bestimmten Situationen das Austauschen von Geschenken, Einladungen oder sonstigen Bewirtungen mit Kunden und Lieferanten eine akzeptable Geschäftspraktik darstellt. Daher können Sie angemessene Werbegeschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtungen geben oder entgegennehmen, vorausgesetzt, alle solche Geschenke und Einladungen haben nur einen geringen Wert. Denken Sie daran, dass für Regierungsbeamte, einschließlich Führungskräfte und Mitarbeiter nationaler Ölunternehmen, die vorherige Genehmigung von Global Ethics & Compliance erforderlich ist.

Mitarbeiter dürfen nie Geschenke, Einladungen oder sonstige Bewirtungen von Kunden und Lieferanten fordern, insbesondere nicht als Gegenleistung für Geschäfte oder eine andere Vorzugsbehandlung. Alle Geschenke, die ein Gefühl der Verpflichtung beim Empfänger schaffen, sind nicht von geringem Wert und sollten nicht angenommen werden.

Geschenke in Bar, Geschenkkarten oder andere Geldgeschenke jeglicher Art, unabhängig vom Dollarwert, sind ausdrücklich verboten.

Sie sollten keine Geschenke oder Einladungen von Lieferanten erhalten, wenn Sie ein Mitglied des Teams sind, das offene Ausschreibungen beurteilt, an denen der Lieferant teilnimmt.

Maggie, eine Mitarbeiterin von Halliburton in einem Land des Nahen Ostens, antwortet auf eine Ausschreibung für ein wichtiges und profiliertes Projekt für die Regierung dieses Landes. Eine der Anforderungen der Ausschreibung ist, dass Halliburton einen erheblichen Beitrag für das Bildungsministerium des Landes leisten muss, das die Gelder verwenden wird, um Bildungseinrichtungen und Chancen für junge Mädchen zu verbessern. Was sollte Maggie tun? Ist ein solcher Beitrag erlaubt, um ein großes Projekt zu sichern?

Halliburton glaubt an die Unterstützung von Bildungseinrichtungen und Wohltätigkeitsorganisationen außerhalb der Vereinigten Staaten und hat Richtlinien implementiert, um das Verfahren für Beiträge, die mit Bildung verbunden sind, zu formalisieren. Die Fakten rund um dieses Szenario zeigen jedoch eine Reihe von Warnhinweisen, daher muss Maggie vorsichtig vorgehen. Vor allem weil die Beitragsforderung ein Regierungsministerium betrifft, muss dies sorgfältig untersucht werden, um einen möglichen Verstoß gegen die Gesetze gegen Bestechung und Korruption zu verhindern.

Vor dem Geben oder Genehmigen einer Spende, insbesondere wenn diese in einer Projektausschreibung gefordert wird, sollte Maggie sich mit Global Ethics & Compliance beraten.

Mehrere Mitarbeiter der Petroland Oil Company (einer nationalen Ölgesellschaft) haben sich an das lokale Business Development-Team von Halliburton gewandt, um gemeinsame Golfteams für die Teilnahme an einem lokalen Golfturnier zu bilden. Sie schlugen vor, dass Halliburton zwei Teams sponsert, die jeweils aus zwei Spielern der Petroland Oil Company und zwei Spielern von Halliburton bestehen. Können Mitarbeiter von Halliburton am Turnier teilnehmen?

Vielleicht. Bevor sie sich einverstanden erklären, am Golfturnier teilzunehmen, müssen sich die Mitarbeiter jedoch an Global Ethic & Compliance wenden, um deren Genehmigung einzuholen. Dies ist eine sensible Situation, da die Petroland-Mitarbeiter als Mitarbeiter einer nationalen Ölgesellschaft unter einigen Gesetzen zur Verhinderung der Bestechung als Regierungsbeamte betrachtet werden können. Sie für die Teilnahme an einem Golfturnier zu bezahlen, könnte unter bestimmten Umständen als Bestechung ausgelegt werden. Daher muss die Situation sorgfältig erwägt werden.

Denken Sie daran, dass Geschenke, Einladungen und sonstige Bewirtung in Verbindung mit Nicht-US-Regierungsbeamten die Genehmigung von Global Ethics & Compliance erfordern.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02570, „Korruptionsbekämpfung“

Unternehmensrichtlinie 3-15540, „Gifts and Entertainment Provided by Suppliers and Supplier Sponsorship of Company Events“ (Geschenke und Einladungen von Lieferanten und Finanzierung von Unternehmensveranstaltungen durch Lieferanten)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-10986, „Company Contributions to Meet Social Commitments“ (Beiträge des Unternehmens zur Erfüllung gesellschaftlicher Verpflichtungen)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11056, „Gifts, Travel, Lodging, and Entertainment for Foreign Government Employees (including Employees of National Oil Companies) and their Families“ (Geschenke, Reisen, Unterkunft und Einladungen für ausländische Regierungsmitarbeiter (einschließlich Mitarbeiter nationaler Ölgesellschaften) und ihre Familien)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11059, „Travel and Entertainment Expense Reporting“ (Berichte über Reise- und Bewirtungsausgaben)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11156, „Procurement Processes Manual“ (Handbuch für den Beschaffungsprozess)



Fairer Wettbewerb

Wettbewerbsgesetze und wettbewerbswidriges Verhalten

Wir bemühen uns um fairen Wettbewerb und darum, Geschäfte ethisch und rechtlich einwandfrei zu gewinnen, indem wir hervorragende Produkte und Dienstleistungen liefern. Unsere Marketing-, Werbe- und Vertriebsbemühungen müssen ehrlich und direkt erfolgen und wir verzichten auf unfaire oder abfällige Kommentare über unsere Wettbewerber und ihre Angebote.

Die geschäftlichen Aktivitäten von Halliburton werden durch verschiedene weltweite Wettbewerbsgesetze (in den USA auch „Anti-Trust-Gesetze“ genannt) geregelt, die den fairen Wettbewerb fördern, indem sie Praktiken oder Aktivitäten verbieten, die den Handel auf unfaire Weise beschränken. Diese Gesetze können komplex sein und Verstöße können zu erheblichen zivilrechtlichen Strafen sowie Strafzahlungen und Gefängnisstrafen führen. Wir dürfen uns nie an einem wettbewerbswidrigen Verhalten beteiligen, das durch Wettbewerbsgesetze verboten ist, zum Beispiel formelle oder informelle Vereinbarungen um:

- Preise festzulegen oder abzustimmen
- Angebotsabsprachen oder Manipulationen zu erleichtern
- bestimmte Kunden oder Lieferanten zu boykottieren
- Informationen über Preise, Gewinne oder Gewinnmargen an Wettbewerber weiterzugeben
- Märkte, Gebiete oder Kunden aufzuteilen oder zuzuweisen
- nicht veröffentlichte Informationen zu Preisen oder andere Wettbewerbsinformationen mit einem Wettbewerber auszutauschen oder ihm mitzuteilen
- Geschäfte auf Gegenseitigkeit mit Partnern oder Lieferanten abzuschließen

Es ist wichtig, auch nur den Anschein zu vermeiden, dass wir mit unseren Wettbewerbern heimlich zusammenarbeiten. Beschränken Sie Ihre Interaktionen mit Wettbewerbern nach Möglichkeit und vermeiden Sie Gespräche über alle oben erwähnten Themen. Wenn Sie ein Wettbewerber in ein Gespräch verwickelt, das Ihnen bedenklich erscheint, beenden Sie es sofort und wenden Sie sich umgehend an Global Ethics & Compliance.

Kann ich mich mit einem Wettbewerber bei einer Messe auf einen Drink treffen und die Möglichkeit besprechen, dass Halliburton mit seinem Unternehmen eine Partnerschaft eingeht, um gemeinsam bei einer Vertragsausschreibung zu bieten? Die Zusammenarbeit würde die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass wir das Geschäft erfolgreich abschließen.

Seien Sie bei Gesprächen mit Wettbewerbern äußerst vorsichtig. Sie könnten gegen Wettbewerbsgesetze verstoßen, wenn Sie Informationen über sensible Themen in Bezug auf den Wettbewerb mitteilen, zum Beispiel Preise, Kosten, Gebühren, Gewinnmargen oder Kredit- und Fakturierungspraktiken.

Auch wenn Wettbewerber in manchen Fällen als Partner zusammenarbeiten können, verbieten die Wettbewerbsgesetze Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, um Preise festzulegen oder Kunden, Gebiete, Produkte oder Dienstleistungen zuzuweisen. Solche Vereinbarungen sind illegal. Sie sollten alle Gespräche mit Wettbewerbern über Themen vermeiden, die mit dem Geschäft zu tun haben. Wenden Sie sich an Global Ethics & Compliance, bevor Sie Pläne verfolgen, mit einem Wettbewerber zu sprechen.

Sammlung von Wettbewerbsinformationen

Die Kenntnis der Wettbewerbslandschaft ist für unseren fortgesetzten Erfolg lebenswichtig. Innerhalb bestimmter Richtlinien ist es für uns angemessen, Informationen über die Produkte, Dienstleistungen und Marktaktivität unserer Wettbewerber zu sammeln. Wir können öffentlich verfügbare Informationen heranziehen, um etwas über Wettbewerber zu erfahren, aber wir dürfen Informationen nicht mithilfe illegaler, betrügerischer oder unlauterer Mittel sammeln.

Beim Sammeln von Informationen müssen wir immer das geistige Eigentumsrecht der Wettbewerber respektieren und wir dürfen keine unangemessenen Mittel einsetzen, um ihre vertraulichen Informationen zu erhalten. Dies beinhaltet u. a.:

- E-Mails, die für andere gedacht sind
- Angebote
- Preisblätter
- Technische Zeichnungen und Spezifikationen
- Geschäftspläne
- Prozessdokumente
- Mitteilungen

Versuchen Sie nie, vertrauliche Informationen von Mitarbeitern oder Kunden eines Wettbewerbers zu erlangen, und nutzen Sie nie vertrauliche und proprietäre Informationen, die Sie im Verlauf einer früheren Arbeit erhalten haben. Wenn Sie auf Material treffen, von dem Sie vernünftigerweise annehmen, dass es vertraulich ist, hören Sie sofort auf, es zu lesen, und wenden Sie sich an Global Ethics & Compliance.

Sollten Sie Fragen dazu haben, ob bestimmte Wettbewerbsaktivitäten dem Kodex entsprechen, sollten Sie sich umgehend mit Global Ethics & Compliance beraten.



Internationaler Handel

Als ein Unternehmen, das weltweit tätig ist, bewegen wir häufig Produkte, Betriebsmittel, Geräte und Software zwischen Ländern. Wir müssen die Gesetze in diesen Ländern in Bezug auf den Import und Export dieser Artikel einhalten. Dies beinhaltet die Transferierung unserer Produkte oder Technologie durch ein Land.

Export und Compliance

Wir halten die Gesetze jedes Lands ein, aus dem wir unsere Waren, Software und technischen Daten exportieren. Es wird kein Geschäft durchgeführt und kein Artikel exportiert, das/der nicht Folgendem entspricht:

- United States Export Administration Act (EAA)
- Arms Export Control Act (AECA)
- Vorschriften zur Umsetzung internationaler Wirtschaftssanktionen gegen bestimmte Länder, zum Beispiel Vorschriften, die vom Office of Foreign Assets Control des US-Finanzministeriums verkündet wurden
- Export Administration Regulations (EAR)
- International Traffic in Arms Regulations (ITAR)
- Exportgesetze und Vorschriften andere Länder, die für eine bestimmte Lieferung gelten
- Bedingungen von Exportlizenzen, die für Halliburton oder eine seiner Tochtergesellschaften ausgestellt wurden

Es gibt keine Ausnahme von dieser Richtlinie. Wir haben ein System interner Kontrollen, von denen viele in SAP automatisiert sind, die Halliburton vor Verstößen der Import- und Exportgesetze schützen. Alle Mitarbeiter müssen diese internen Kontrollsysteme einhalten.



Zu beachten!

Auch wenn wir uns Exporte normalerweise als Artikel vorstellen, die von einem Land in ein anderes transportiert werden, decken die Bedingungen in Wirklichkeit ein viel breiteres Spektrum ab, darunter Waren, Dienstleistungen, Technologie, Software oder Daten sowie Artikel oder sogar Informationen, die per Schiff oder Flugzeug geliefert, hoch- oder heruntergeladen, per E-Mail oder Fax gesendet werden.

Exportregeln werden noch komplizierter, wenn es um immaterielle Exporte geht. Während Waren physisch in ein anderes Land transportiert werden müssen, um als Exporte betrachtet zu werden, kann Technologie und Software „exportiert“ werden, indem einem ausländischen Staatsangehörigen in seinem Land Zugriff darauf gegeben wird, oder indem die Informationen auf einer Website veröffentlicht werden, die in anderen Ländern angezeigt werden kann.

Zoll und Einhaltung von Importgesetzen

Wir halten die lokalen Import- und Zollgesetze aller Länder ein, in die wir Waren, Software oder technische Daten importieren, und wir werden unser Möglichstes tun, um korrekte Informationen zu liefern über (a) den Ursprung der Waren, Software oder technischen Daten (b) ihre Einstufung unter dem harmonisierten Tarif oder einem ähnlichen System und (c) ihren Wert für Zollzwecke.

Boykotte

Als US-Unternehmen unterliegen wir den US-amerikanischen Gesetzen, die die Zusammenarbeit mit Boykotten verbietet, die von den Gesetzen anderer Länder auferlegt wurden, an denen die Vereinigten Staaten jedoch nicht teilnehmen. Die US-amerikanischen Gesetze verbieten außerdem die Lieferung von Informationen bezüglich der Identität und Nationalität unserer Mitarbeiter, Mitglieder der Geschäftsleitung, Aktionäre, Unterauftragnehmer und Lieferanten für Boykottzwecke oder Informationen darüber, ob das Unternehmen Geschäfte in bestimmten Ländern macht, die einem Boykott unterliegen.

Wir sind gesetzlich verpflichtet, Anfragen zu melden, die wir zur Unterstützung verbotener Boykotte erhalten, auch wenn wir diese Anfragen nicht erfüllen. Manche Anfragen zur Unterstützung eines verbotenen Boykotts sind schwer zu erkennen. Alle Mitarbeiter und Agenten, die wahrscheinlich mit solchen Anfragen in Berührung kommen, müssen diese Beschränkungen vollständig kennen und alle erforderlichen Meldungen zeitnah durchführen. Alle Mitarbeiter, die eine solche Anfrage erhalten oder eine Frage dazu haben, ob etwas eine verbotene oder zu meldende Boykottanfrage ist, sollten sich an Global Ethics & Compliance wenden.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-10992, „International Trade Compliance and Shipping Arrangements“ (Einhaltung internationaler Handelsgesetze und Transporte)



Kommunikation mit der Öffentlichkeit, mit Investoren und mit den Medien

Kommunikation mit Investoren

Wir bemühen uns, die geltenden Vorschriften zur selektiven Offenlegung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen einzuhalten. Das Unternehmen hat nur eine kleine Gruppe Personen autorisiert, der Investmentgemeinschaft Informationen über Halliburton mitzuteilen. Alle Informationsanforderungen von Investoren, Analysten oder ähnlichen Personen sollten umgehend an Investor Relations weitergeleitet werden.

Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien

Unsere Kommunikation mit der Öffentlichkeit muss ehrlich und offen sein. Um sicherzustellen, dass unsere Kommunikation immer zutreffend und konsistent ist, ist eine begrenzte Anzahl von Personen bei Halliburton für Mitteilungen in unserem Namen verantwortlich. Nur die Personen, die befugt sind, öffentlich im Namen des Unternehmens zu sprechen, dürfen dies tun. Wenn Sie diese Befugnis nicht haben und sich ein Mitglied der Öffentlichkeit oder der Medien an Sie wendet, verweisen Sie diese Person bitte so schnell wie möglich an Ihren Vorgesetzten oder an Global Communications & Marketing.

Private Nutzung von Social Media

Seien Sie immer vorsichtig, wenn Sie Kommentare in Social Media veröffentlichen, insbesondere solche über unser Handelsgeschäft, unsere Kunden und Geschäftspartner. Denken Sie daran, dass Ihre Mitteilungen über Social Media erhebliche öffentliche Implikationen für Halliburton haben können. Machen Sie klar, dass Sie Ihre eigenen Meinungen ausdrücken und nicht im Auftrag des Unternehmens kommunizieren. Ihre Kommentare sollten keine lästernden, erniedrigenden oder unangenehmen Inhalte haben.

Wenn Sie die Systeme des Unternehmens für die eingeschränkte private Nutzung verwenden, sollten Sie es vermeiden, unangemessene Websites zu besuchen. Denken Sie daran, dass Halliburton im gesetzlich erlaubten Umfang das Recht hat, die Kommunikation zu überwachen, die über unsere Informationssysteme stattfindet. Falls Sie Fragen dazu haben, ob eine bestimmte Nutzung der Systeme des Unternehmens angemessen ist, fragen Sie Ihren Vorgesetzten.

Sollten Sie die Nutzung von Social Media für geschäftliche Zwecke planen, müssen Sie zuerst die Genehmigung Ihres Vorgesetzten einholen.

Darf ich für persönliche Zwecke auf das Internet zugreifen, während ich bei der Arbeit bin?

Ihr Computer ist ein Werkzeug, das Ihnen von Halliburton zur Verfügung gestellt wurde, um Arbeiten im Auftrag des Unternehmens zu verrichten. Ebenso ist das elektronische Netzwerk, über das Sie E-Mails senden und empfangen und auf das Internet zugreifen, ein Vermögenswert des Unternehmens, der für die Durchführung von Geschäften für das Unternehmen gedacht ist.

Auch wenn eine gelegentliche und angemessene private Nutzung von E-Mail und Internet erlaubt ist, müssen Sie verantwortungsbewusst handeln und das Privileg nicht missbrauchen. Sie sollten das Internet immer verantwortlich nutzen, unabhängig davon, ob Ihre Aktivitäten privater oder geschäftlicher Natur sind. Sie müssen eine exzessive private Nutzung des Internet bei der Arbeit vermeiden. Außerdem ist der Zugriff auf unangemessene Inhalte im Internet mithilfe der Computer des Unternehmens verboten.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-10020, „Media Relations and Press Releases“ (Beziehung zu den Medien und Pressemitteilungen)

Unternehmensrichtlinie 3-90110, „Halliburton Electronic Messaging System (HEMS)“

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11154, „Use of Internet and Corporate Intranet Services“ (Nutzung des Internet und der Intranet-Dienste des Unternehmens)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-11255, „Social Media and Personal Online Publishing“ (Social Media und private Online-Veröffentlichungen)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-16466, „Smartphone and Other Handheld Wireless Devices: Requests, Approvals, and Use“

Staatsbürgerliche und gemeinnützige Aktivitäten

Wir sind stolz darauf, die Beteiligung des Unternehmens an staatsbürgerlichen und wohltätigen Aktivitäten zu unterstützen, und wir ermutigen die Teilnahme an Wohltätigkeitsorganisationen durch alle Personen, die im Auftrag unseres Unternehmens arbeiten. Sie sollten jedoch Ihre Position bei Halliburton nie ausnutzen, um das Sponsoring oder die Unterstützung einer externen Veranstaltung oder Wohltätigkeitsorganisation durch Halliburton vorzuschlagen oder anzudeuten.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass Ihre persönlichen Aktivitäten bei Wohltätigkeitsorganisationen nicht Ihre beruflichen Pflichten bei Halliburton stören. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, Global Communications & Marketing oder Global Ethics & Compliance, wenn Sie Zeit oder Ressourcen von Halliburton zur Unterstützung wohltätiger oder gemeinnütziger Zwecke nutzen möchten.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-15570, „Approval Criteria for Charitable Contributions“ (Genehmigungskriterien für Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen)

Unternehmensrichtlinie 3-76700, „Plan zur Unterstützung der Ausbildung und ausgewählter Wohltätigkeitsorganisationen“

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-10980, „Obtaining Approval for a Charitable Contribution and Accounting for

the Donation“ (Einholen der Genehmigung für eine Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation und buchhalterische Aufzeichnung der Spende)

Geschäftspraxis des Unternehmens 4-10981, „Employee Fundraising Activities on Company Property“ (Spendensammelaktivitäten von Mitarbeitern auf Unternehmensgrund)

Politische Aktivitäten und Lobbyarbeit

Politische Aktivitäten des Unternehmens

Halliburton kann sich an politischen Angelegenheiten beteiligen, die für die Interessen des Unternehmens relevant sind. Die politischen Aktivitäten von Halliburton, einschließlich aller Beiträge von Unternehmensgelder oder der Nutzung von Einrichtungen oder Ressourcen des Unternehmens, müssen mit den geltenden Gesetzen übereinstimmen. Es kann auch Zeiten geben, in denen Halliburton administrative Unterstützung für die Tätigkeit politischer Aktionskomitees oder die Bereitstellung von Unterstützung bei der Information der Öffentlichkeit über eine Angelegenheit, die für das Unternehmen oder seine Aktionäre wichtig ist, liefern kann. In solchen Fällen werden unsere Beiträge immer den staatlichen, bundesstaatlichen und lokalen Gesetzen entsprechen.

Private politische Aktivitäten

Die Teilnahme am politischen Prozess ist ein großer Teil unserer Verpflichtung zur Corporate Citizenship. Auch wenn wir Sie ermutigen, persönlich am politischen Prozess teilzunehmen, sollten Sie dies in Ihrer Freizeit und mit Ihren eigenen Ressourcen tun.

Wir ermutigen die Teilnahme der Mitarbeiter an diesem Prozess, so lange diese mit den Gesetzen und Vorschriften übereinstimmt, die politische Aktivitäten regeln.

Aktivitäten, die die Teilnahme am politischen Aktionskomitee von Halliburton ermutigen, sollten vom General Counsel genehmigt werden.

Es ist verboten, für die Unterstützung einer politischen Sache oder eines politischen Kandidaten am Arbeitsplatz zu werben. Sie sollten Ihre Position bei Halliburton nicht nutzen, um das Sponsoring oder die Unterstützung eines Kandidaten oder die Unterstützung einer politischen Position durch Halliburton vorzuschlagen oder anzudeuten, ohne zuerst die Genehmigung der Abteilung Government Affairs einzuholen.

Lobbyarbeit

Wir halten alle Gesetze zu Lobbyarbeit ein und können Mitarbeiter oder professionelle Lobbyisten beauftragen, in unserem Auftrag

mit Regierungsbeamten zusammenzuarbeiten. Halliburton verbietet die Teilnahme an Lobbyaktivitäten im Auftrag des Unternehmens.

Referenz *Halliburton Government Affairs*

Geschäftstätigkeit mit der US-Regierung

Halliburton arbeitet in der Regel nicht als Auftragnehmer für die Lieferung von Waren und/oder Dienstleistungen an die US-Regierung, Behörden oder für Parteien, die staatliche Gelder nutzen. Die US-Gesetze haben strenge Regeln und Vorschriften, die für Unternehmen gelten, die für von der US-Regierung finanzierte Arbeiten qualifiziert sind, Angebote machen oder diese durchführen. Diese Vorschriften und Anforderungen unterscheiden sich von unseren normalen Geschäftsprozessen und erlegen dem Unternehmen bestimmte Verpflichtungen auf. Verstöße gegen diese Regeln und Vorschriften können zu schweren Strafen und Sanktionen für Halliburton führen. Daher sollte kein Angebot von einer Halliburton-Einheit für Arbeiten

gemacht werden, die mit Geldern der US-Regierung bezahlt werden, außer und bis die Angebotsanfrage von der Rechtsabteilung überprüft wurde.

Halliburton hält die geltenden staatlichen Statuten und Vorschriften der Vereinigten Staaten ein, die die Beschäftigung ehemaliger US-Militärangehöriger, ehemaliger Mitarbeiter des Verteidigungsministeriums oder anderer staatlicher Mitarbeiter regeln. Vorgesetzte, die überlegen, einen ehemaligen Regierungsangestellten der Vereinigten Staaten einzustellen oder den Mitarbeiter als Berater zu beauftragen, sollten sich mit der Rechtsabteilung beraten, bevor sie die Person einstellen.

US-amerikanische Federal Sentencing Guidelines

Der Verhaltenskodex von Halliburton stellt ein effektives Compliance-Programm wie unter den Federal Sentencing Guidelines gefordert dar, die ein Produkt der United States Sentencing Commission sind, die vom Sentencing Reform Act von 1984 geschaffen wurde. Der Kodex soll einen Verstoß erkennen, bevor er außerhalb des Unternehmens bekannt wird oder bevor eine Aufdeckung wahrscheinlich ist, und er soll angemessene Sicherheit bieten, dass keine Person mit operativer Verantwortung für das Compliance-Programm des Unternehmens an kriminellem Verhalten im Unternehmen teilnimmt, solches Verhalten billigt oder absichtlich ignoriert.

Halliburton hat angemessene Schritte ergriffen, um die Schäden zu beheben, die sich aus kriminellem Verhalten ergeben können, zum Beispiel, wie jeweils anwendbar, die Zahlung von Entschädigung, die Selbstanzeige des Verhaltens bei Regierungsbehörden und die Zusammenarbeit mit diesen Behörden bei einer darauf folgenden Untersuchung.

Falls festgestellt wird, dass ein kriminelles Verhalten erfolgt ist, wird Halliburton sein Compliance-Programm beurteilen und entsprechende Änderungen vornehmen, um ein erneutes Auftreten eines solchen Verhaltens zu verhindern, zum Beispiel durch Beratung mit externen professionellen Beratern darüber, welche Änderungen erfolgen sollten und wie solche Änderungen einzuhalten sind.

Unser CECO hat eine direkte Berichtsbeziehung zum Aufsichtsrat von Halliburton sowie zum Executive Vice President und General Counsel. Auf Weisung des Boards hat der CECO ausdrückliche Befugnis, persönlich umgehend mit Prüf-, Vergütungs- und Nominierungs- und Corporate Governance-Komitees über jede Angelegenheit zu sprechen, die kriminelles Verhalten oder potenziell kriminelles Verhalten beinhaltet, und er wird dies mindestens jährlich über die Umsetzung und Effektivität des Compliance-Programms von Halliburton tun.

Schlussfolgerung

Wir sind alle dafür verantwortlich, fundierte Entscheidungen zu treffen, die sowohl dem Wortlaut als auch dem Geist der Gesetze entsprechen, die unsere Handlungen regeln. Wir müssen zusammenarbeiten, um ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen und weiterhin ein Unternehmen nach REDWay aufzubauen - verantwortlich, ethisch und sorgfältig. Bitte denken Sie bei Ihren täglichen Aktivitäten immer daran, dass Sie:

- die Prinzipien des Kodex einhalten
- bei Ihrer Arbeit und Ihren Entscheidungen den gesunden Menschenverstand einsetzen
- sich bei Fragen immer an die verfügbaren Unternehmensressourcen wenden, um Rat zu erhalten
- Kollegen und Partner auf hohe ethische Standards verpflichten
- Ihre persönliche Integrität nicht für Gewinn oder den persönlichen Vorteil opfern
- vermutete illegale Aktionen und Verstöße gegen den Kodex umgehend melden

Wir werden den Kodex regelmäßig aktualisieren, damit er die relevanten Änderungen in den Gesetzen und/oder Änderungen an unseren Richtlinien widerspiegelt. Wir freuen uns immer über Vorschläge zur Verbesserung der rechtlichen und ethischen Kultur bei Halliburton und dazu, den Kodex nützlicher für Sie zu machen. Sie können sich jederzeit mit Kommentaren oder Ideen an Global Ethics & Compliance wenden.

Der Kodex liefert Dritten oder Mitarbeitern der Unternehmens oder seiner Tochtergesellschaften keine Rechte, ob vertraglich oder sonst.

Die letzten Änderungen des Kodex wurden am 18. Mai 2020 vom Board von Halliburton angenommen.

Referenz

Unternehmensrichtlinie 3-02120, „Administration of the Code of Business Conduct“ (Verwaltung des Verhaltenskodex des Unternehmens)

Ressourcen für Compliance und Ethik bei Halliburton

Meldung von Verstößen

Sie können Fragen zu möglichen Verstößen gegen Gesetze oder den Kodex an Ihren Vorgesetzten, Ihren LEO, die Personalabteilung, Global Ethics & Compliance oder die Halliburton Ethics Helpline richten. Die Ethics Helpline steht rund um die Uhr, 7 Tage die Woche zur Verfügung und wird von einem unabhängigen Unternehmen betrieben. Es stehen Übersetzer zur Verfügung. Sie können bei Durchführung einer Meldung anonym bleiben.

Halliburton verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Fehlverhalten in gutem Glauben melden.

- Telefonnummer in den USA und Kanada: 1-888-414-8112
- Telefonnummer in Argentinien: 0800-444-2801
- Telefonnummer in Brasilien: 0800-891-4378
- Telefonnummer in Kolumbien: 01-800-912-0532
- Telefonnummer in Indonesien: 001-803-1-009-1244
- Telefonnummer in Malaysia: 1-800-81-3431
- Telefonnummer in Norwegen: 800-14156
- Telefonnummer in Saudi-Arabien: 800-850-0623
- Telefonnummer in Großbritannien: 0800-169-3116
- Telefonnummer für alle anderen Länder 1-770-613-6714 an (Hinweis: Dies ist eine US-Telefonnummer.)

Sie können außerdem eine E-Mail an FHOUCODE@halliburton.com oder einen Brief an folgende Adresse senden:

Code of Business Conduct, Box 2625, Houston, TX 77252-2625.

Zusätzliche Ressourcen (auf HalWorld)

- Global Ethics & Compliance Groups
 - Verhaltenskodex des Unternehmens
 - Regionale Compliance Counsels
 - Due Diligence
 - Einhaltung internationaler Handelsgesetze
 - Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen
- Intellectual Property Practice Group
- Public Law Practice Group
- Globale HSE-Hotline – Telefonnummer: 1-281-575-4413 (Hinweis: Dabei handelt es sich um eine Telefonnummer in den USA) oder per E-Mail GlobalHSE@halliburton.com
- Unternehmenssicherheit - Telefonnummer: 1-713-839-4700 (Hinweis: Dabei handelt es sich um eine Telefonnummer in den USA) oder per E-Mail an FHOUHCS - Corporate Security
- Personalabteilung
- Ihren LEO

Haftungsausschlüsse

Alle Außerkraftsetzungen in Bezug auf die Anforderungen des Verhaltenskodex des Unternehmens für Mitglieder der Geschäftsleitung oder Führungskräfte des Unternehmens können nur durch das Prüfkomitee des Board of Directors von Halliburton erfolgen. Das Unternehmen wird solche Außerkraftsetzungen seinen Aktionären wie gesetzlich vorgeschrieben umgehend offenlegen.



