

Code de conduite des affaires



Message du PDG et président du conseil



Jeff Miller
Président-directeur général

Chers collègues,

Pendant presque un siècle, Halliburton collabore avec ses clients afin de développer des solutions visant à optimiser la valeur de leurs actifs. Ce travail acharné s'est traduit par un succès constant et à long terme. Nous continuons à acquérir de nouveaux clients et à étendre nos relations avec les clients existants tout en développant des technologies et des solutions numériques avancées. Aux quatre coins du monde et dans toute notre organisation, nous avons à maintes reprises prévalu sur nos concurrents – et surtout, nous avons réussi le REDWay - de manière responsable, éthique et diligente.

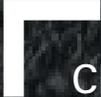
Quel que soit votre rôle dans l'organisation, les attributs tels que l'intégrité, la créativité et le respect sont ce qui fait le succès d'Halliburton. Lorsque nous sommes confrontés à des décisions difficiles au cours de notre travail, nous faisons de l'intégrité notre plus haute priorité et exigeons que ceux qui nous entourent en fassent de même. L'honnêteté, l'équité et le respect ne sont pas sacrifiés à la poursuite du profit.

Le conseil d'administration d'Halliburton, l'équipe de direction et moi-même sommes engagés vis-à-vis des valeurs fondamentales de notre entreprise. Nous attendons le même engagement de votre part, et nous ne pouvons renoncer à notre engagement envers les valeurs qui ont défini Halliburton depuis la fondation de la Société - l'intégrité, sécurité, collaboration, concurrence, créativité, fiabilité et respect.

Nos clients savent que mener nos affaires selon REDWay n'est pas seulement un concept chez Halliburton – c'est ce que nous faisons chaque jour, et qui se reflète dans notre Code de conduite des affaires, qui s'applique aussi bien à tous les salariés, dirigeants et cadres de la Société qu'à tous les tiers qui mènent des activités pour le compte d'Halliburton. Vous êtes la première ligne de défense d'Halliburton contre les infractions au Code de conduite des affaires. Si vous constatez ou soupçonnez qu'un comportement contraire à l'éthique a eu lieu, vous êtes tenus de faire part de vos préoccupations. Contactez le service Éthique et conformité mondiales. Appelez la Ligne d'assistance Éthique. Mais surtout, n'ignorez pas votre responsabilité en raison d'une crainte quelconque. Nous ne tolérerons aucune mesure de représailles contre quiconque soulève des questions de bonne foi. Nous sommes tous responsables du maintien et du respect du Code de conduite des affaires.

Nous sommes fiers d'être la société exécutante. En matière d'éthique et d'intégrité, il ne saurait y avoir ni compromis, ni excuses. Je vous remercie de votre aide à assurer des résultats orientés vers le client dans le respect de REDWay

A handwritten signature in black ink that reads "Jeffrey A. Miller". The signature is written in a cursive, flowing style.

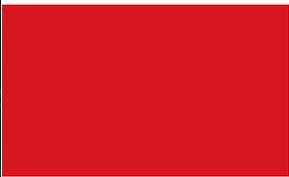


Chez Halliburton, les employés sont la première ligne de défense contre les infractions au Code. Lorsque nous sommes confrontés à des décisions difficiles dans le cadre de notre travail, nous faisons de l'intégrité notre priorité absolue. Conduire nos affaires dans le respect de REDWay - de manière responsable, éthique et avec diligence - n'est pas qu'un concept chez Halliburton, c'est un engagement de tous les jours.



Michelle Benavides

Vice-présidente et
directrice générale de l'éthique et de la conformité



Objectif du Code de conduite des affaires

Chez Halliburton nous nous sommes engagés à mener nos affaires avec le plus haut degré d'intégrité, en totale conformité avec la lettre et l'esprit de la législation. Dans le cadre de cet engagement, nous devons faire ce qui est juste et faire les bons choix quand nous exerçons nos activités quotidiennes. Ceci implique d'aider à favoriser un environnement où nous traitons chacun avec respect, où nous fournissons des services de classe mondiale à nos clients, où nous faisons honnêtement concurrence et où nous sommes fiers de notre Société.

Il n'est pas toujours facile d'identifier la ligne de conduite qui s'impose. Dans les circonstances où des directives supplémentaires s'avèrent nécessaires, ce Code de conduite des affaires (le « Code ») sert de guide pratique pour vous aider à faire des choix respectant la légalité et l'éthique.

Notre engagement envers un traitement honnête et équitable

Le Conseil d'administration de Halliburton a adopté ce Code pour assurer une conduite honnête et éthique ; la conformité aux lois et aux réglementations applicables ; et le traitement équitable des clients, des fournisseurs, des concurrents et du personnel. Nous apprécions le principe du bon citoyen et ne tirons pas avantage des autres par les manipulations, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits matériels ou une quelconque pratique déloyale.

Le Code s'applique partout où nous exerçons des activités, aussi bien aux administrateurs et aux salariés de Halliburton, y compris les dirigeants, qu'aux salariés des filiales et des sociétés affiliées de Halliburton. Nous attendons également que tous les fournisseurs, le personnel contractuel, les agents, les consultants et autres personnes agissant pour notre compte se conforment aux principes du Code.

En association avec les politiques et les pratiques des affaires citées en référence ici, ce Code constitue la base de la valeur fondamentale de Halliburton en matière de comportement éthique et de nos pratiques mondiales relatives à l'éthique et à la conformité.

Ce Code met en exergue les exigences juridiques, éthiques et réglementaires majeures régissant les opérations mondiales de Halliburton. Il sert également de ressource en cas de besoin d'informations complémentaires et de guide pour le signalement éventuel des infractions.

Vous devez lire, comprendre et respecter le Code. Nous nous attendons à ce que vous supportiez pleinement les valeurs et les principes qu'il représente.

Conformité avec la loi

Notre politique stipule que tous nos administrateurs, salariés et toutes les personnes qui agissent pour le compte de la Société doivent respecter le Code de conduite et toutes les législations applicables quel que soit le lieu de nos activités. Nous sommes une société des États-Unis et dans certaines circonstances, le code de conduite ou la législation applicable aux États-Unis peut se trouver en conflit avec le droit applicable dans un autre pays. Dans de tels cas, nous devons suivre les recommandations du Groupe Éthique et conformité mondiales du Service juridique pour résoudre le conflit.

Quiconque viole la loi ou le code de conduite des affaires fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Introduction

Utilisation du Code

Le Code fournit un cadre devant servir de guide à votre comportement. Il n'aborde pas toutes les situations que vous pourriez rencontrer mais il a pour but de suppléer à votre propre jugement, bon sens et connaissance de ce qui est juste. Comme tel, il peut justifier des mesures disciplinaires si votre conduite s'avère contraire à l'éthique ou illégale, même si les circonstances ne sont pas spécifiquement indiquées dans le Code.

Vous devez vous référer au Code chaque fois que vous vous posez des questions ou êtes préoccupé(e) par des questions relatives à la conformité ou à ce qui constitue une conduite éthique et licite. Veuillez noter que chacune des sections du Code contient également des références aux politiques et aux pratiques commerciales de Halliburton, qui apportent des détails supplémentaires sur des sujets spécifiques.

Si vous vous posez des questions au sujet du Code ou sur la manière de gérer une situation spécifique, vous devez en parler avec votre superviseur, les ressources humaines, vos référents en matière d'éthique et de conformité, ou lire la politique ou la pratique commerciale de Halliburton qui traite du sujet relatif à votre question.

Le dirigeant responsable en chef des questions d'éthique et de conformité (CECO) et tous les membres du groupe Éthique et conformité mondiales du Service juridique sont disponibles pour répondre à vos questions ou discuter de toute infraction éventuelle au Code que vous souhaiteriez porter à leur attention. Veuillez ne pas hésiter à les joindre personnellement, par téléphone ou par e-mail, à tout moment.

Nos Responsabilités

Vos responsabilités en qualité d'employé(e)

- Comprendre et se conformer au Code, aux politiques et aux pratiques commerciales de Halliburton.
- Se conformer à toutes les lois et réglementations applicables.
- Chercher conseil chaque fois que des questions se posent.
- Signalez rapidement tout soupçon d'infraction au Code de conduite des affaires à votre supérieur, votre LEO, au service des Ressources humaines, au service Éthique et conformité mondiales ou à la ligne d'assistance Éthique. Assumer la responsabilité de votre propre conduite et agir avec fierté.





À noter !

Avant de déterminer une ligne de conduite lorsque le bon choix n'est peut-être pas clair, demandez-vous toujours :

- Est-ce que c'est légal ?
- Est-ce que c'est permis par le Code, les politiques et les pratiques de Halliburton ?
- Est-ce que c'est ce qu'il faut faire ?
- Est-ce que je serais fier si mes amis et ma famille connaissaient mon choix ?

Si vous avez un doute ou pour toute question supplémentaire, vous devez contacter votre supérieur, votre LEO, le service des Ressources humaines ou le service Éthique et conformité mondiales avant d'agir.

Vos responsabilités en qualité de superviseur

- Être un modèle de comportement positif.
- S'assurer que vos salariés comprennent et se conforment au Code, aux politiques et aux pratiques commerciales de Halliburton.
- S'assurer que vos salariés respectent toutes les lois et réglementations applicables.
- Souligner l'importance du Code et renforcer l'engagement pris par Halliburton de conduire ses affaires licitement et de manière éthique.
- Encourager l'ouverture des communications avec les salariés et fournir des conseils et le retour d'information attendu en réponse aux questions posées et aux préoccupations.
- Comprendre à quel moment il faut donner de l'importance aux questions, signaler les infractions et obtenir de l'aide de la part des contacts disponibles.
- Garantir que la politique de tolérance zéro de Halliburton vis à vis des représailles contre les informateurs est strictement appliquée.



Rapports et enquêtes

Poser des questions et signaler les infractions

Il est de notre devoir d'aider la Société à découvrir les activités illégales, à prendre les mesures requises, et à encourager des actions appropriées lorsque se posent des questions d'éthique. Si vous avez connaissance d'un comportement qui enfreint, ou semble enfreindre le Code, les politiques ou les pratiques commerciales de Halliburton, ou les lois et les réglementations applicables, vous avez, en vertu du Code, la responsabilité de signaler sans délai ce comportement. Il existe plusieurs moyens pour signaler des problèmes ou poser des questions. Quel que soit le moyen choisi, votre problème sera traité avec le même niveau élevé de sérieux et d'importance. Les coordonnées pour la signalisation au service Éthique et conformité, notamment les numéros gratuits de notre ligne d'assistance Éthique, se trouvent en dernière page de ce livret.

Lorsque la loi le permet, vous pouvez signaler les infractions anonymement par l'intermédiaire de notre Ligne d'assistance Éthique ou par e-mail. Veuillez cependant comprendre qu'il peut être difficile ou impossible pour Halliburton d'enquêter sur les rapports anonymes. Par conséquent, nous vous encourageons à envisager de faire part de votre identité pour permettre le suivi et l'amélioration de notre capacité à recueillir les faits. Si vous décidez de demeurer anonyme, veuillez fournir autant de renseignements que possible dans votre rapport.

Référence

Company Policy 3-02120, "Administration of the Code of Business Conduct" « Gestion du Code de conduite des affaires »



À noter !

Même après avoir lu le Code et les politiques associées, il est possible que vous ayez toujours des questions à poser concernant la manière de procéder, ou la nécessité de signaler certains comportements. N'hésitez pas à demander conseil aux nombreuses ressources utiles, relatives à l'Éthique et conformité mondiales, qui sont disponibles chez Halliburton pour vous aider.

Ces contacts-ressources comprennent :

- Éthique et conformité mondiales
- Votre responsable local en matière d'éthique (LEO)
- Les Ressources humaines
- La Ligne d'assistance Éthique

Notre engagement envers l'absence de mesures de représailles

Nous ne tolérerons aucun type de représailles contre un employé qui fait rapport ou participe de bonne foi à une enquête. De telles actions peuvent également être protégées par la loi Sarbanes-Oxley de 2002, la loi Dodd-Frank relative à la réforme de Wall Street et la loi sur la protection des consommateurs (aux États-Unis). Agir « de bonne foi » signifie signaler une conduite

dont vous soupçonnez qu'elle puisse enfreindre le Code de conduite des affaires. Nous vous encourageons à divulguer toutes les informations dont vous disposez, de façon que le rapport soit aussi complet et exact que possible. Quiconque usera de représailles contre un rapporteur de bonne foi, fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Enquêtes et confidentialité

Nous répondrons à tous les rapports aussi rapidement que possible. Nous traiterons confidentiellement les informations divulguées dans toute la mesure où cela est pratiquement possible tout en permettant d'effectuer une enquête approfondie.

Les personnes appropriées au sein de la Société seront affectées à une investigation sans délai des rapports.

Dans certains cas, on pourra faire appel à des investigateurs et des avocats externes. En qualité de salarié vous devez coopérer pleinement avec les enquêtes ou les audits internes et externes. Ceci comprend l'obligation de fournir des réponses véridiques aux questionnaires d'enquête et de divulguer toutes les informations pertinentes en votre possession.

Conséquences d'une infraction au Code

Chez Halliburton, le comportement éthique est une valeur fondamentale et nous prenons très au sérieux les infractions au Code. Le non respect du Code peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement et dans certains cas, une action en justice.



À noter !

Les représailles sont définies comme toute action défavorable prise à l'encontre des salariés suite à l'exercice de leurs droits protégés. Parmi les exemples on peut citer :

- Créer un environnement de travail inconfortable ou hostile
- Diminuer ou marginaliser les responsabilités ou les relations hiérarchiques
- Muter un employé
- Refuser à l'employé de profiter d'opportunités de formation ou de développement ou l'exclure de ces programmes

À quoi dois-je m'attendre si je soumetts un rapport de bonne foi ?

Après avoir soumis un rapport au contact Éthique et conformité de Halliburton, vous pouvez vous attendre à ce qui suit :

- Votre rapport sera pris au sérieux.
- Votre rapport fera l'objet d'une enquête approfondie sans délai.
- Votre rapport et votre identité seront traités confidentiellement dans la mesure où ceci est pratique ou permis par la loi.
- Votre rapport sera pris au sérieux.
- Si vous avez révélé votre identité, vous recevrez une correspondance de suivi concernant la réception et la clôture finale de votre rapport.
- Vous ne ferez l'objet d'aucune mesure de représailles en conséquence de votre rapport présenté de bonne foi.

Je pense avoir été témoin d'une infraction au Code mais je n'en suis pas sûr(e). Que faire ?

Si vous avez des raisons de soupçonner une infraction au Code, vous devez la signaler. Plus tôt la question est signalée et plus tôt elle peut être résolue. Même si vous ne connaissez pas tous les faits, vous devez discuter ce que vous savez de l'infraction présumée avec votre superviseur, votre LEO, le service des Ressources humaines ou le service Éthique et de Conformité, ou appeler la Ligne d'assistance Éthique. Ce faisant, vous aurez rempli votre obligation à l'égard du Code et vous aiderez à assurer que nous étudions la question avec soin pour déterminer si une infraction a été commise.

La politique de l'entreprise interdit les mesures de représailles contre quiconque signale une préoccupation de bonne foi. Agir « de bonne foi » signifie signaler une conduite dont vous soupçonnez qu'elle puisse enfreindre le Code de conduite des affaires. Nous vous encourageons à divulguer toutes les informations dont vous disposez, de façon que le rapport soit aussi complet et exact que possible.



Relations avec la Société

La communauté Halliburton se compose d'environ 50 000 salariés représentant 140 nationalités dans environ 80 pays. Veiller à que tout ce personnel travaille dans les meilleures conditions de sécurité possibles, que tous sont traités équitablement et avec dignité et travaillent dans un environnement où règne l'intégrité constitue une priorité. Ceci est nécessaire au bien-être de la Société et, plus important encore, ceci est nécessaire au bien-être de chaque employé.

La création et la maintenance d'un tel environnement n'est pas le fait d'une seule personne ou d'un seul groupe au sein de la Société. Ceci exige le soutien et l'engagement de chaque membre de notre équipe. Depuis le chimiste en Inde jusqu'à l'ingénieur en Angola, la secrétaire au Canada et le directeur du développement commercial au Brésil, nous jouons tous un rôle dans la création d'un tel environnement.

Cet engagement est décrit dans la section « Relation avec la Société » du Code de conduite des affaires de Halliburton qui traite des politiques et des directives de la Société concernant les sujets suivants :

- L'emploi et le lieu de travail
- Santé, sécurité et environnement (HSE)
- Conflits d'intérêts
- Utilisation et divulgation publique d'informations non publiques importantes
- Reporting financier - Intégrité et divulgation financière
- Protection des actifs de la Société
- Confidentialité et sécurité des données

Ces politiques servent de guide. Chaque salarié a la responsabilité de s'engager envers Halliburton et envers les autres salariés à travailler avec honnêteté, intégrité, loyauté et sécurité.

L'emploi et le lieu de travail

Nous interdisons le harcèlement

Chacun mérite de travailler dans un environnement accueillant et sûr. C'est pourquoi nous favorisons un environnement exempt de tout harcèlement et de tout comportement irrespectueux.

Notre Société ne tolèrera aucune forme de harcèlement ou de comportement créant un climat intimidant, hostile ou offensant. Parmi les exemples de harcèlement on peut citer :

- Le harcèlement sexuel, sous forme de contact ou de gestes physiques importuns
- Les commentaires et les plaisanteries inappropriés
- Les images offensives ou explicites
- Les insultes de nature raciale ou ethnique
- Le comportement tyrannique ou l'intimidation

Si vous estimez avoir été harcelé(e) ou si vous avez été témoin de harcèlement, vous devez en parler avec le contrevenant ou signaler l'incident. immédiatement. Veuillez garder à l'esprit que le fait, pour un superviseur ou un chef de service de faire appliquer les performances attendues au travail ne consiste pas une situation de harcèlement ni des mesures de représailles.

Nous ne tolérerons aucun type de représailles contre un employé qui fait rapport ou participe de bonne foi à une enquête.

Nous encourageons l'inclusion sur le lieu de travail

Nous apprécions des effectifs comprenant des individus possédant des compétences, des perspectives et des formations diverses. Nous prenons toutes les décisions relatives à l'emploi et aux promotions sur la base du mérite, des qualifications et des performances des personnes. Aucune décision n'est basée sur des facteurs discriminatoires tels que la race, la couleur, la religion, le sexe, les préférences/orientations sexuelles, la citoyenneté, la situation de famille, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques, l'origine nationale, l'âge ou l'incapacité, ou tout autre statut protégé par la loi ou la réglementation.

Halliburton respecte toutes les lois et réglementations régissant les pratiques du travail partout où nous exerçons des activités. Nous nous sommes engagés à faire appliquer nos politiques, nos pratiques et procédures commerciales assurant l'équité dans l'emploi, notamment l'égalité de traitement en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de formation, de mesures disciplinaires et de licenciement.

Si vous suspectez raisonnablement une quelconque forme de comportement discriminatoire inapproprié sur le lieu de travail, vous devez le signaler immédiatement.

L'un de mes superviseurs m'a demandé à plusieurs reprises de le rejoindre pour prendre un verre après le travail. Je lui ai répondu à chaque fois que je ne suis pas disponible le soir, mais il continue de me le demander. La semaine dernière il a mentionné que si le je rejoignais pour prendre un verre, ceci pourrait avoir des répercussions importantes sur l'obtention de l'augmentation de salaire que l'on m'a promise. Ceci ne me paraît pas juste d'avoir à sortir avec lui pour obtenir l'augmentation que je mérite. Est-ce que ma réaction est exagérée ?

Non, votre réaction n'est pas exagérée. Votre superviseur ne doit pas vous mettre dans une situation inconfortable ou laisser entendre que votre refus d'accéder à sa demande peut influencer votre éventuelle augmentation. Vous devriez signaler immédiatement ce comportement à l'un de vos contacts responsables de la conformité.

Rappelez-vous que la Société interdit strictement les mesures de représailles contre les revendications faites de bonne foi.

Mauvais comportement au travail

Nous soutenons un environnement favorisant la santé et le bien-être de notre personnel.

Nous ne tolérons pas la vente ou l'utilisation de drogues illégales ou l'abus d'alcool sur le lieu de travail. Nous nous attendons à ce que les médicaments prescrits soient utilisés de manière à ne pas porter atteinte aux performances au travail ou la santé et la sécurité des autres salariés.

Halliburton interdit absolument tous les actes de violence et les comportements menaçants sur le lieu de travail. Nous interdisons la possession d'armes à feu, d'explosifs qui ne sont pas conçus, utilisés et contrôlés par le personnel autorisé de la Société, de même que les autres armes dans les locaux de la Société ou dans l'exercice des activités de Halliburton, à moins que cette interdiction n'enfreigne la loi locale.

Si vous vous trouvez dans une situation mettant en jeu un mauvais comportement au travail, notamment de la violence ou des menaces, vous devez immédiatement contacter votre superviseur, les Ressources humaines, le service Éthique et conformité mondiales, ou le service de sécurité de la Société.

Références

Company Policy 3-10040, "Halliburton Global Drug, Alcohol and Substance Abuse Prevention" « Prévention mondiale chez Halliburton de l'abus de médicaments, d'alcool et de drogues »

Company Policy 3-10041, "U.S. Substance Abuse Prevention" « Prévention américaine de l'usage de drogues »

Company Policy 3-10200, "Weapons" « Armes »

Company Business Practice 4-11239, "Guidelines for Disciplinary Measures" « Règles concernant les mesures disciplinaires »

Company Business Practice 4-11310, "Medical Leaves of Absence" « Congés maladie »

Company Business Practice 4-11313, "Medical Examinations – U.S." « Examens médicaux – États-Unis »

Company Policy 3-13050, "Equal Employment Opportunity" « Égalité d'accès à l'emploi »

Company Policy 3-13060, "Harrassment" « Harcèlement »

Company Policy 3-15470, "Prohibited Working Relationships" « Relations interdites au travail »

Preventing Workplace Violence"« Prévention de la violence au travail »

Company Business Practice 4-17031, "Procurement Processes Manual" « Manuel des incidents à signaler »

Company Policy 3-90113, "Human Rights" « droits de l'homme »

Un collègue que je connais depuis longtemps a été ignoré et n'a pas reçu de promotion. Bien qu'il soit connu pour avoir du tempérament, il n'a jamais été violent et n'a jamais menacé personne. Toutefois, je suis préoccupé(e) par ses déclarations récentes indiquant qu'il envisage de « se venger » de notre superviseur. Que faire ?

Tout comportement ou langage menaçant est interdit sur le lieu de travail. Vous devriez signaler cet incident immédiatement, même si vous n'êtes pas sûr(e) des intentions réelles de la personne. La sécurité physique de nos salariés est de la plus haute importance, et Halliburton prendra toutes les mesures possibles pour protéger le bien-être de ses salariés.

Santé, sécurité et environnement (HSE)

Engagement envers un lieu de travail sain en matière de santé, de sécurité et d'environnement

Halliburton a un engagement HSE sans faille. Cela signifie que la responsabilité de l'application du concept HSE incombe à chacun de nous et que nous devons tous respecter pleinement les lois en applicables tout en comprenant et en suivant les politiques HSE de la Société, les normes et les pratiques commerciales. Vous devez être au courant des obligations de remplir et de présenter des rapports sur les questions HSE en rapport avec vos fonctions dans la Société.

Le programme « Pouvoir d'arrêter le travail » (Stop Work Authority-SWA) confère à tous les salariés le pouvoir et la responsabilité d'intervenir ou d'arrêter une tâche sans crainte de représailles s'ils observent des actions ou des conditions dangereuses sur le lieu de travail ou si le contrôle d'un risque HSE les préoccupe.

Si vous avez des doutes quant aux règles et aux procédures HSE qui s'appliquent à votre fonction, étudiez les

politiques et les normes HSE applicables et parlez-en immédiatement avec votre superviseur.

Si vous avez connaissance sur le lieu de travail de pratiques ou de conditions pouvant compromettre la santé et la sécurité des personnes ou nuire à l'environnement, ou pour des questions ou inquiétudes concernant les conséquences de nos activités sur la santé humaine ou l'environnement, contactez immédiatement votre supérieur, votre LEO, le service des Ressources humaines, votre ressource HSE locale, le service Éthique et conformité mondiales ou la ligne d'assistance Éthique.

Il appartient à chaque salarié de renforcer notre culture HSE en intégrant le souci de la sécurité, de la prudence et de la responsabilité dans tout ce que nous faisons.

Durabilité

Outre son engagement de se conformer à toutes les législations et réglementations HSE applicables, Halliburton s'est engagée à soutenir la durabilité de ses opérations. Ceci comprend la nécessité de prendre des mesures proactives pour aider à protéger la santé humaine et l'environnement, ainsi que de se conformer à tous les autres principes directeurs de la durabilité.

Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour fournir des produits et des services ayant un impact minimal sur l'environnement. Nous cherchons également à devenir plus efficaces en ce qui concerne la consommation d'énergie et de ressources naturelles, en visant le recyclage et l'élimination responsable.

Références

Company Policy 3-10042, "Global Health, Safety, and Environmental Standards and Guidelines"
« Directives mondiales relatives à la santé, la sécurité et aux normes environnementales »

Normes HSE mondiales

Pouvoir d'interrompre les travaux

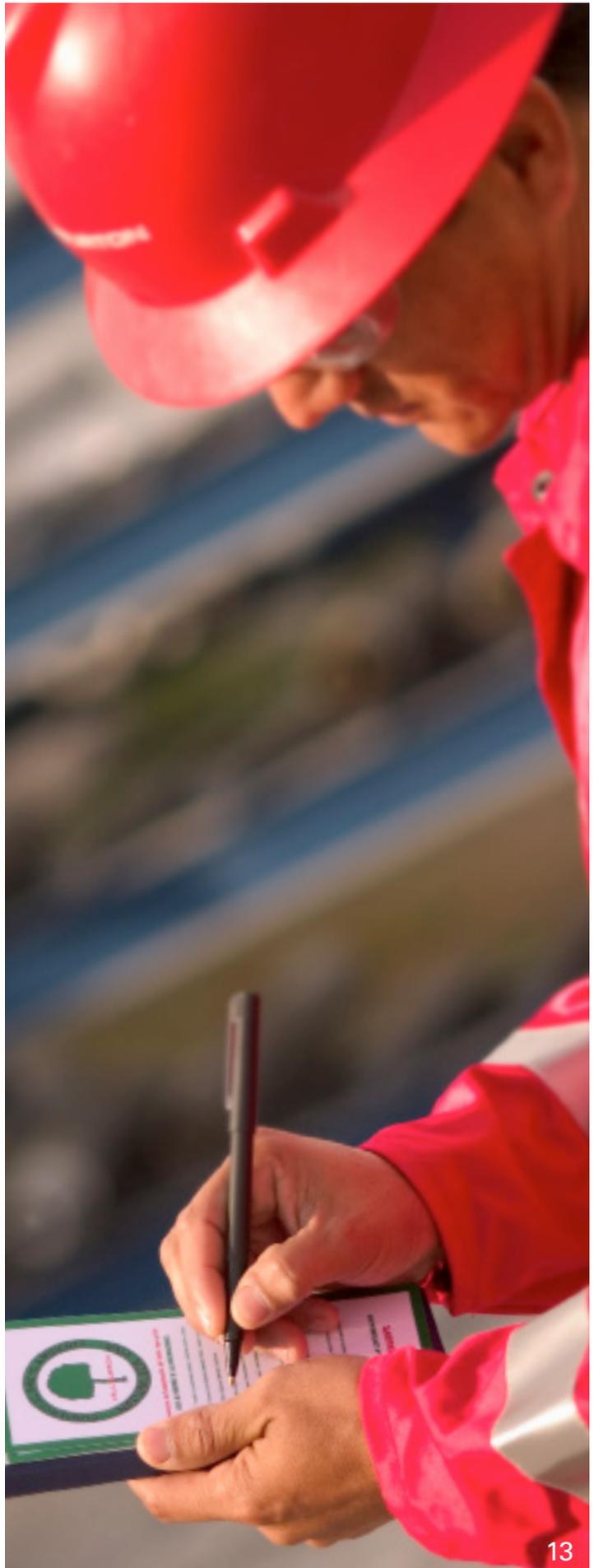
Principes directeurs relatifs à la durabilité

J'ai été blessé(e) en travaillant sur le terrain mais mon superviseur fait pression sur moi pour que je ne signale pas cet accident ; il me demande plutôt d'exécuter des travaux légers. Que faire ?

Vous devez signaler votre blessure conformément aux normes mondiales HSE. Halliburton cherche à maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tout son personnel et s'efforce de satisfaire à des exigences de sécurité strictes. Toutefois, un superviseur ne doit jamais faire pression sur un employé pour dissimuler un accident de travail en vue d'atteindre des objectifs de sécurité. De même, les travaux légers doivent être recommandés par un médecin traitant et ne constituent pas une alternative à la soumission d'un rapport d'incident officiel. Veuillez garder à l'esprit que vous n'êtes pas tenu(e) de vous rendre chez votre médecin personnel et de payer une franchise si votre accident est lié au travail.

Si vous faites l'objet de pression pour ne pas signaler une blessure, adressez-vous à :

- Éthique et conformité mondiales
- Votre LEO
- Les Ressources humaines
- La Ligne d'assistance Éthique



Conflits d'intérêts

Il vous incombe de toujours agir dans le meilleur intérêt de la Société. En qualité de salariés de Halliburton, nous ne devons pas participer à des activités qui créent, ou semblent créer un conflit entre nos propres intérêts et les intérêts de la Société, ou qui compromettent notre objectivité.

Il est important que vous divulguiez par écrit les conflits d'intérêt réels et potentiels à votre superviseur, aux ressources humaines ou au service Éthique et conformité mondiales afin que ces conflits puissent être résolus ou évités. Les supérieurs hiérarchiques et le service des Ressources humaines ont la responsabilité de contacter le service Éthique et conformité mondiales pour évaluer un conflit d'intérêts si un salarié divulgue un conflit potentiel. Certains salariés clés peuvent être tenus de remplir une déclaration annuelle de conformité et de divulgation de conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêts incluent ceux résultant d'intérêts financiers, d'opportunités commerciales, la famille et les relations personnelles, emplois externes et membres du conseil.

Intérêts financiers

Des conflits d'intérêts peuvent survenir si vous, votre famille ou un individu avec qui vous avez des liens personnels étroits a un intérêt financier dans une organisation qui a des relations commerciales avec Halliburton ou qui lui fait concurrence.

Pour toute question visant à savoir si un intérêt financier dans une organisation qui est en affaires avec Halliburton ou entre en concurrence avec l'entreprise, crée un conflit, vous devez contacter votre supérieur, le service des Ressources humaines ou le service Éthique et conformité mondiales pour vous aider. Les supérieurs hiérarchiques et le service des Ressources humaines ont la responsabilité de contacter le service Éthique et conformité mondiales pour évaluer un conflit d'intérêts si un salarié divulgue un conflit potentiel.

Opportunités de la Société

Il est de notre devoir de protéger les intérêts de la Société et de les faire progresser chaque fois que cela est possible. Abstenez-vous toujours d'utiliser les biens et les informations de la Société ou vos fonctions au sein de la Société pour votre intérêt personnel.

- Vous ne devez jamais tirer de bénéfice personnel d'une opportunité commerciale s'il est possible que Halliburton puisse aussi voir un intérêt dans cette opportunité, à moins que la Société ne soit déjà au courant et ait décliné l'opportunité.
- Vous ne devez pas tirer de bénéfice personnel d'une opportunité d'affaires lorsque cette opportunité est découverte en utilisant un bien ou des informations de Halliburton ou du fait de vos fonctions dans la Société.
- La propriété intellectuelle développés par un employé pendant ses heures de travail appartient à la Société et non à l'employé et constitue un actif de la Société, et non de l'employé.

Relations familiales et personnelles

Halliburton choisit les salariés, ses fabricants, ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux en fonction de leurs qualifications et non en fonction de relations familiales ou d'amitiés personnelles. Vous devez vous abstenir de participer à ou d'essayer d'influencer les décisions concernant les affaires de la Société mettant en jeu des parents ou des amis proches.

Vous ne pouvez pas engager, superviser ou avoir une influence quelconque sur un membre de votre famille ou une personne avec qui vous avez des relations personnelles étroites.

Si une personne avec qui vous avez une relation personnelle proche travaille pour un des concurrents d'Halliburton ou une organisation avec laquelle Halliburton envisage de faire des affaires, vous devez faire part de cette information à votre supérieur, au service des Ressources humaines ou au service Éthique et conformité mondiales. Les supérieurs hiérarchiques et le service des Ressources humaines ont la responsabilité de contacter le service Éthique et conformité mondiales pour évaluer un conflit d'intérêts si ils prennent connaissance d'un conflit potentiel.

Emploi à l'extérieur et participation à un Conseil d'administration

Tout emploi chez un concurrent, un fournisseur ou un client de Halliburton crée pratiquement toujours un conflit d'intérêts inadmissible. Les salariés ne doivent pas faire concurrence à Halliburton et ne doivent pas agir en qualité de consultant, d'employé ou de membre du Conseil d'administration d'un concurrent ou d'un partenaire de Halliburton sans autorisation écrite expresse de la Société.

Un emploi extérieur peut également créer un conflit d'intérêts lorsqu'il interfère avec les responsabilités de votre emploi ou porte atteinte aux performances de votre travail chez Halliburton. Si vous envisagez un travail en dehors de Halliburton, veuillez en discuter d'abord avec votre superviseur pour vous assurer que cela ne crée pas de conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel. Les supérieurs hiérarchiques et le service des Ressources humaines ont la responsabilité de contacter le service Éthique et conformité mondiales pour évaluer un conflit d'intérêts si un salarié divulgue un conflit potentiel.

Références

Company Policy 3-02560, "Conflicts of Interest" « Conflits d'intérêts »

Company Policy 3-05000, "Outside Business Directorships" « Postes de responsabilité en dehors de l'entreprise »

Company Policy 3-15470, "Prohibited Working Relationships" « Relation interdites au travail »

"Related Persons Transactions" « Transactions avec des personnes proches »

Statement of Compliance and Conflict of Interest Disclosure « Déclaration de conformité et de conflit d'intérêts »



À noter !

Les gens avec qui vous avez « des liens personnels étroits » peuvent inclure :

- Votre époux(se), votre partenaire ou la personne avec qui vous sortez
- Les membres de votre famille proche (parents, fils/filles, frères/sœurs, grands-parents/petits-enfants)
- Belle-mère et beau-père, belles-filles et gendres, beaux-frères et belles-sœurs
- Cousins, oncles, tantes, nièces, neveux
- Toute personne vivant sous le même toit que vous

Est-ce que je peux travailler à temps partiel pour l'entreprise de construction de mon beau-frère après mes heures de travail et pendant mes jours de congé ?

Très probablement. Cependant, le travail extérieur peut présenter un conflit d'intérêts s'il fait concurrence à des produits et des services de Halliburton ou s'il peut nuire à vos capacités à exercer vos fonctions chez Halliburton de quelque manière que ce soit. Avant de vous engager dans un travail extérieur, vous devriez discuter de la nature de ce travail avec votre superviseur pour déterminer si cela présente un conflit d'intérêts.

Utilisation et divulgation publique d'informations non publiques importantes

Il est illégal et c'est une infraction au Code pour les salariés de la Société d'effectuer des opérations sur les titres d'une société (y compris Halliburton) en se basant sur leur connaissance d'informations non publiques importantes (« informations privilégiées ») relatives à cette société. Si vous êtes au courant d'informations privilégiées concernant Halliburton, vous devez généralement attendre jusqu'à la clôture du second jour ouvrable après que ces informations aient été dûment divulguées au public avant d'acheter ou de vendre des titres de Halliburton. Des règles plus limitatives sur les opérations sur titres de Halliburton s'appliquent à certains salariés, dirigeants et administrateurs clés.

Les informations privilégiées comprennent tout ce qui pourrait affecter la décision d'une personne d'effectuer des opérations sur titres, c'est-à-dire des informations qui ne sont pas généralement connues du public investisseur. On peut citer comme exemples :

- Des nouveaux produits importants et des offres significatives
- Des possibilités de fusion, d'acquisition, de cession ou de formation de co-entreprises
- L'état de contrats importants, notamment les annulations, les renouvellements ou la conclusion de contrats
- Des changements majeurs de la direction
- Des enquêtes gouvernementales
- Des communications avec les autorités réglementaires
- Des résultats financiers non publiés
- Des actions en justice en suspens et des règlements juridiques

Si vous êtes au courant d'informations privilégiées concernant Halliburton ou une autre société, vous devez vous abstenir de les divulguer à toute autre personne que les administrateurs, les salariés, ou les agents dont les fonctions exigent qu'ils connaissent ces informations, jusqu'à ce que celles-ci aient été publiquement communiquées par la Société.

Vous devez également vous abstenir de divulguer des informations privilégiées concernant la Société à d'autres personnes, notamment des membres de votre famille (« donner des tuyaux »), car ils pourraient effectuer des opérations ou profiter de ces informations. Si vous avez connaissance d'informations privilégiées relatives à une société, vous devez aussi vous abstenir de recommander qu'une autre personne effectue des opérations sur les titres de cette société.

Si vous avez des questions au sujet des lois relatives aux délits d'initiés ou de vos obligations en vertu du Code, veuillez consulter le service Éthique et conformité mondiales ou le Groupe de pratique en droit public du Service juridique avant de négocier des titres.

Référence

Company Policy 3-02550, "Use of Material Nonpublic Information and Securities Trading Windows"
« Utilisation d'informations privilégiées non publiques, négociation de titres, couverture et nantissement de titres »

Reporting financier - Intégrité et divulgation financière

Contrôles financiers internes

En tant que société cotée en bourse, Halliburton est légalement tenue de veiller à ce que :

- Toutes les opérations, tous les actifs et passifs soient correctement enregistrés en temps utile ;
- Toutes les opérations ont été autorisées par la direction et ont été effectuées conformément aux législations et aux réglementations applicables ; et
- les actifs de la Société soient convenablement protégés.

Nous devons également nous assurer que toutes les opérations, tous les actifs et passifs soient enregistrés conformément aux Principes comptables généralement admis aux États-Unis (Generally Accepted Accounting Principles-GAAP) et, le cas échéant, conformément aux autres principes légaux ou locaux.

Eu égard à ces exigences, vous devez toujours obtenir une documentation suffisante pour justifier toutes les informations entrées dans les livres, les registres et les comptes de la Société. Vous devez vous abstenir de structurer ou d'enregistrer des opérations, des actifs, des passifs, ou des demandes de remboursement, ou d'adopter toute autre conduite visant à essayer de contourner le système de contrôles internes et les procédures connexes de Halliburton.

Peter entreprend de nombreux voyages d'affaires pour la Société tout a long de l'année et a du mal à maintenir de l'ordre dans ses reçus. Il est souvent incapable d'obtenir des reçus pour certains repas d'affaires ou bien les reçus sont perdus. Peter est convaincu que la Société se doit de le rembourser pour ces frais professionnels et il crée des reçus pour documenter ses notes de frais.

La falsification des documents, notamment des notes de frais est une grave infraction au Code. La Société comprend que chacun de nous peut de temps à autre perdre un reçu et il existe une procédure en place qui tient compte de cette situation. Peter doit adresser un mémo à son superviseur, en donnant les détails pertinents sur la dépense tels que le montant, le lieu, la date, les noms et les sociétés des autres personnes concernées par cette dépense. Son superviseur examinera les renseignements et, si les circonstances sont raisonnables, il approuvera la dépense en signant le mémo, qui devra être soumis avec la note de frais.

Peter doit aussi comprendre qu'il a la responsabilité personnelle de gérer ses notes de frais et que son superviseur n'approuvera pas de façon répétée des dépenses sans pièces justificatives.

Divulcation et reporting financier

En tant que société cotée en bourse, Halliburton doit respecter de nombreuses lois et réglementations sur les valeurs mobilières. Toutes nos déclarations publiques, incluant nos communiqués de presse, nos rapports, nos communications financières et nos documents publics déposés ne doivent comporter aucune information inexacte ni trompeuse. Tout défaut de soumission dans les délais à la Bourse de New York (NYSE), à la Commission des opérations de bourse des États-Unis (U.S. Securities and Exchange Commission-SEC) ou à toute autre autorité gouvernementale d'états financiers, de documents déposés ou de communications exacts pourrait entraîner des sanctions civiles et pénales tant pour la Société que pour les salariés impliqués.

Nous partageons tous la responsabilité de veiller à ce que nos communications et divulgations publiques soient fidèles, exactes, complètes et produites en temps opportun. Toutefois, les cadres supérieurs, le personnel du service financier et les professionnels de la comptabilité jouent un rôle particulièrement important dans ce contexte ; il doivent toujours agir de bonne foi et avec la diligence voulue tout en respectant les exigences du Code et les lois et réglementations applicables aux valeurs mobilières.

Chaque administrateur, dirigeant et salarié qui prend part à la procédure de divulgation doit :

- veiller à avoir une rédaction soignée, et un examen et une analyse de tous les énoncés prospectifs pour être sûr qu'ils sont exacts et complets ;
- ne jamais présenter sciemment de manière exacte ni s'arranger pour que d'autres présentent de manière inexacte des détails sur la Société, notamment ses documents financiers, à des autorités réglementaires, aux auditeurs, actionnaires ou à toute autre personne ;
- comprendre et respecter les exigences de divulgation applicables à la Société ; et
- comprendre et respecter les contrôles internes de la Société relatifs au reporting financier et les contrôles et procédures de divulgation.

J'ai fait une très bonne année et j'ai déjà atteint mon chiffre d'affaires. Un de mes clients vient de m'appeler pour demander si l'on pouvait faire un ajout important à son ordre de service existant. Notre nouvel exercice financier commence dans deux semaines. Puis-je commencer à préparer les papiers, mais lui demander qu'il laisse la date en blanc pour que je puisse le dater pour le premier du mois prochain ?

L'insertion sur un ordre de service d'une date qui donne une idée fautive du véritable moment de la transaction est un manquement à notre obligation de créer et de tenir à jour des registres et des documents exacts. Les ordres de service sont des documents financiers importants de la Société. La création intentionnelle de documents financiers faux ou inexacts résultera en une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Gestion des documents

Dans le cadre de nos actions quotidiennes, nous générons de grandes quantités de données commerciales importantes (notamment e-mails, propositions, factures, notes de frais et contrats) qui peuvent se trouver sous forme électronique ou imprimée et être stockées dans nos locaux ou hors site.

Nous prenons des décisions commerciales critiques reposant sur des renseignements générés par les salariés dans l'ensemble de l'organisation, et des informations inexactes ou incomplètes peuvent donc avoir des conséquences négatives considérables. Chaque fois que nous créons, tenons à jour, approuvons, ou analysons des documents commerciaux, il incombe à chacun d'entre nous de vérifier qu'ils sont exacts et complets.

Nous devons soigneusement tenir à jour les documents commerciaux et seulement les détruire conformément à nos politiques de gestion des documents. N'altérez jamais de documents, ne les détruisez pas sans autorisation et ne les modifiez pas pour tenter de dissimuler une faute éventuelle.

Dans le cadre d'un litige, de menaces de poursuites et des enquêtes gouvernementales, nous pouvons être tenus de prévenir la destruction ou l'altération d'informations afin que celles-ci puissent être produites pour examen. Si une telle « mise en suspens pour des raisons juridiques » est mise en œuvre, le Service juridique vous en avisera. À ce moment-là, vous recevrez des instructions spécifiques pour préserver et ne pas effacer ni altérer lesdites informations.



À noter !

Nous sommes tous responsables de la création et de la bonne gestion des documents commerciaux. *Document commercial* désigne des informations qui sont créées, reçues et/ou tenues à jour par la Société comme preuve d'une obligation légale ou d'une transaction commerciale qui a une valeur opérationnelle, juridique ou réglementaire.

Informations comprend tous documents ou données dans n'importe quel format et/ou support créé ou reçu par la Société.

Références

Company Policy 3-15400, "Facilitating Payments"

Company Policy 3-02290, "Internal Assurance Services"
« Services d'assurance internes »

Company Policy 3-10130, "Records Management", « Gestion des données »

Company Business Practice 4-11014, "Halliburton Internal Control Committee" « Comité de contrôle interne Halliburton »

Company Business Practice 4-11059, "Travel and Entertainment Expense Reporting" « Notes de frais de déplacement et de divertissements »

Company Business Practice 4-17013, "External Financial Reporting" « Rapport financier externe »

Company Business Practice 4-17015, "Financial Reporting and the Preparation of Consolidated Financial Statements"
« Rapport financier et préparation des états financiers consolidés »

Company Business Practice 4-17044, "Records and Information Management (RIM) – Lifecycle Management and Compliance" « Gestion des données et informations (RIM) – Gestion du cycle de vie et conformité »

Company Business Practice 4-17045, "Legal Holds on Records, Information, and Physical Materials"
« Conservation légale des données, informations et documents physiques »

Protection des actifs de la Société

Fraude, gaspillage ou emploi abusif

Nous avons tous l'obligation de protéger les actifs de la Société et de nous assurer qu'ils sont utilisés légitimement et avec soin. Nos actifs comprennent des ressources telles que les fournitures de bureau, les équipements, les systèmes de communication et les véhicules, ainsi que les informations exclusives, la propriété intellectuelle, les ressources et les informations financières.

Le vol, le gaspillage des ressources et les activités frauduleuses sont préjudiciables aux objectifs de notre Société et sont interdits. Des exemples d'activités frauduleuses sont notamment sans limitation :

- le détournement
- la malhonnêteté
- les pots-de-vin
- la falsification ou l'altération d'instruments négociables tels que les chèques et les traites
- l'appropriation illicite d'actifs
- le vol de liquidités, de titres, de fournitures ou de tout actif de la Société
- le traitement non autorisé d'opérations de la Société
- la falsification des registres ou de rapports financiers de la Société pour des raisons personnelles ou autres

En règle générale, vous ne devez utiliser les actifs physiques de la Société, tels que les téléphones, ordinateurs ou installations qu'à des fins commerciales ou professionnelles. Dans le cas où vous deviez utiliser des actifs de Halliburton à des fins personnelles, agissez avec bon sens et rappelez-vous de toujours considérer l'intérêt supérieur de la Société.

Si vous suspectez un cas de fraude, d'usage abusif ou de détérioration, vous devez le signaler au service Éthique et conformité mondiales, aux services d'assurance internes, au service de sécurité d'entreprise, au directeur financier, à votre responsable, au service des Ressources humaines ou à la ligne d'assistance Éthique.

Référence

Company Business Practice 4-17044, "Records and Information Management (RIM) – Lifecycle Management and Compliance" « Gestion des données et informations (RIM) – Gestion du cycle de vie et conformité »

Pradipa préparer une proposition pour l'acquisition d'une société. Le document Microsoft Word contient des informations confidentielles très sensibles sur des cibles d'acquisition éventuelles. Dans le cadre de ce document, Pradipa doit collaborer avec Vicky, qui travaille dans un autre service de Halliburton. Pradipa a travaillé avec Vicky plusieurs fois sur d'autres projets et la connaît bien. Pradipa peut-elle faire confiance à Vicky pour préserver la confidentialité des informations contenues dans la proposition d'acquisition ?

En qualité de « propriétaire » du document, Pradipa est chargée de bien classer ce dernier comme « Confidentiel » et de prendre les mesures nécessaires pour diminuer le risque de divulgation volontaire ou accidentelle de ce document confidentiel à d'autres parties. Plus particulièrement, Pradipa doit insérer la mention « Ne pas faire suivre » dans l'e-mail qu'elle envoie à Vicky pour lui transmettre le document, ce qui diminue considérablement le risque que ces informations soient partagées électroniquement avec d'autres personnes non autorisées.

Informations exclusives et propriété intellectuelle

Dans l'exercice de vos fonctions chez Halliburton, vous pouvez entrer en contact avec certaines informations telles que des plans sur des produits et des documents stratégiques qui sont confidentiels et d'une grande valeur pour la Société. Il est indispensable de traiter toutes les informations avec les plus grandes précautions. Ne divulguez aucune information confidentielle concernant la Société, nos clients ou nos partenaires commerciaux sans autorisation et seulement en fonction du « besoin de savoir ».

Vous devez également protéger la propriété intellectuelle de la Société, ce qui inclut les brevets, les marques, les secrets commerciaux et les copyrights. La protection de la propriété intellectuelle de la Société est une importante responsabilité. Toute divulgation ou emploi abusif non autorisé pendant ou après votre emploi dans la Société, pourrait être préjudiciable pour Halliburton et nos clients ou avantageux pour nos concurrents.

La divulgation et l'usage non autorisés d'informations exclusives et/ou de la propriété intellectuelle de la Société peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

En outre, la Société peut exercer tous les recours juridiques à sa disposition pour se prémunir contre l'usage non autorisé de ses informations exclusives et de sa propriété intellectuelle.

Il est également important d'utiliser la propriété intellectuelle obtenue légalement d'autres parties, correctement et conformément aux législations, aux accords et aux réglementations applicables. En outre nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires de co-entreprises nous confient leurs informations confidentielles et exclusives, et il est impératif que nous traitions celles-ci avec plus grand soin pour continuer à mériter leur confiance. Vous ne devez pas télécharger de codes, de documents ou d'autres éléments ou « logiciels gratuits » sur Internet pour les incorporer dans un matériel de Halliburton sans avoir préalablement consulté le service de sécurité informatique ou le Groupe des pratiques de propriété intellectuelle du Service juridique.

Afin de minimiser la possibilité de divulgation involontaire d'informations sensibles, assurez-vous de toujours prendre des précautions raisonnables dans le cadre de vos activités quotidiennes. Par exemple, utilisez des mots de passe sécurisés et ne les notez pas. Sécurisez votre ordinateur et votre station de travail, et ne laissez jamais votre ordinateur portable ou votre téléphone mobile sans surveillance, surtout en voyage.

Pour toutes questions ou préoccupations concernant les informations exclusives ou la propriété intellectuelle, veuillez en discuter avec votre superviseur votre LEO, le service des Ressources humaines, d'Éthique et conformité mondiales ou le groupe des Pratiques de propriétés intellectuelles du service juridique.

Références

Company Policy 3-04050, "Payments for Personal Benefit – Incidental Personal Use of Company Assets" « Paiements à des fins personnelles - Utilisation de façon accessoire des actifs de la société »

Company Policy 3-04310, "Information Technology Security" « Sécurité des technologies de l'information »

Company Business Practice 3-90060, "Anti-Fraud" « Mesures antifraude »

Company Business Practice 4-11154, "Use of Internet and Corporate Intranet Services" « Utilisation d'internet et intranet au sein de la Société »

Company Business Practice 4-31108, "Receipt and Use of Third-Party Products and Information" « Réception et utilisation de produits et d'informations provenant de tiers »

Company Business Practice 4-44002, "Well Data Information Requests" « Demandes d'information de données de puits »

Company Business Practice 4-44160, "Personal Use of Company Vehicles" « Usage personnel des véhicules de société »



Hashim prévoit partir quelques jours en vacances et doit s'assurer que toutes les choses nécessitant son approbation sont traitées correctement pendant son absence. Hashim doit-il partager son mot de passe d'ouverture de session chez Halliburton avec un de ses subordonnés et un de ses collègues pour qu'ils puissent se connecter à SAP ou à d'autres systèmes avec les identifiants de Hashim pendant son absence pour les approbations nécessaires ?

Hashim est responsable de la confidentialité de son mot de passe conformément à la Politique de sécurité informatique de l'entreprise. S'il partage son mot de passe avec quelqu'un d'autre, ceci augmente le risque que ce mot de passe soit communiqué à une autre personne non autorisée. La Société exige également que la plupart des opérations avec les systèmes (dans SAP, par exemple), soient précisément associées à la personne qui entreprend l'opération. Par conséquent, Hashim ne doit partager son mot de passe avec personne et doit s'arranger pour déléguer son autorité d'une autre manière afin qu'une autre personne puisse agir en son nom pendant ses vacances.

Sayed est ingénieur dans l'un de nos centres de technologie. Il a travaillé sur un projet de fabrication d'un nouveau dispositif de contrôle de débit entrant et il est très enthousiaste quant à ses possibilités. Il a partagé la conception de son projet avec les membres de son équipe. Ils pensent que ceci pourrait faire une grosse différence sur le terrain et ils ont encouragé Sayed à demander un brevet. Sayed a besoin qu'un prototype soit fabriqué rapidement pour effectuer des essais et il a un ami, Bob, qui travaille dans un atelier d'usinage local. Sayed envoie immédiatement son projet à Bob pour obtenir un prix pour le prototype. Est-ce que ceci est convenable ?

Les actions de Sayed présentent plusieurs problèmes. D'abord, tous les brevets pour des inventions ou des produits créés par des salariés pendant leur emploi chez Halliburton appartiennent à Halliburton, de même que les inventions ou les produits en question. Il n'est pas convenable que des salariés cherchent à obtenir des brevets sur la propriété intellectuelle de Halliburton. En outre, Sayed a la responsabilité de protéger la confidentialité de la propriété intellectuelle de Halliburton, notamment la nouvelle conception qu'il a développée. Envoyer le projet à un tiers sans vérification et autorisation appropriées constitue une infraction à l'obligation de Sayed de maintenir la confidentialité et pourrait avoir comme conséquence que son projet tombe entre de mauvaises mains.

Confidentialité et sécurité des données

Dans le cadre de votre emploi chez Halliburton, vous pouvez avoir accès à des informations confidentielles, personnelles ou exclusives qui doivent être protégées. Vous devez respecter les lois applicables à la confidentialité et à la sécurité des données et nos propres politiques relatives à la confidentialité et à la sécurité quand on traite des informations personnelles ou exclusives sensibles.

Vous ne devez jamais partager d'informations personnelles sans autorisation, ni les utiliser à des fins autres que celles associées aux besoins relatifs aux activités de Halliburton.

Le non-respect du maintien de la confidentialité et de la sécurité des données personnelles peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Protection des informations personnelles des salariés

Halliburton s'est engagé à maintenir la confidentialité et la sécurité des informations personnelles de ses salariés. La Société ne collecte, transmet, divulgue ou utilise vos informations ou données personnelles qu'en conformité avec la législation locale et seulement à des fins commerciales légitimes. La Société ne recueillera que la quantité de données personnelles nécessaires et ne conservera pas les données personnelles plus longtemps que nécessaire. La protection des informations personnelles ayant trait aux personnes consiste à préserver la confidentialité des noms, âges, nationalités, informations bancaires, et autres données personnelles comme défini par les lois en vigueur

Il incombe aux salariés qui ont accès à ou qui travaillent avec les informations personnelles des salariés de Halliburton de les traiter correctement et de prendre les mesures qui s'imposent pour préserver leur confidentialité. Nous avons adopté des procédures de sécurité pour protéger les données personnelles contre les accès et les usages non autorisés.

Protection des informations confidentielles des tiers

Les informations que nous collectons et stockons sur nos clients, nos fournisseurs et autres tiers sont également de nature confidentielle et sensible. Ces données ne doivent être utilisées qu'à des fins professionnelles. Nous avons adopté des procédures de sécurité pour protéger les données exclusives enregistrées contre les accès et les usages non autorisés.

Références

Company Policy 3-15260, "Personal Data Protection" « Protection des données personnelles »

Company Business Practice 4-31108, "Receipt and Use of Third-Party Products and Information" « Réception et utilisation de produits et d'informations provenant de tiers »

Company Business Practice 4-44002, "Well Data Information Requests" « Demandes d'information de données de puits »

Qu'est-ce que des données personnelles ?

Des exemples courants d'informations personnelles confidentielles sont, entre autres :

- les numéros de compte bancaire
- les numéros d'assurance nationale
- les numéros de Sécurité sociale
- les dossiers d'emploi
- les dossiers médicaux
- la documentation financière ou des frais
- les appartenances syndicales

Si vos fonctions chez Halliburton vous donnent accès aux informations personnelles des salariés, n'oubliez jamais que celles-ci sont confidentielles et doivent être protégées en tout temps.

Stéphanie, une employée de Halliburton, se trouvait dans un examen trimestriel des performances avec un opérateur discutant de récents travaux de développement de gaz de schistes. Pendant l'examen trimestriel, des résultats de performances concernant la sécurité et les opérations ont été présentés. Ont également été présentées des données sur les nouvelles applications technologiques, les progrès, des suggestions et des générateurs de valeur. Gene, Vice-président des opérations de forage de la Société pétrolière internationale a ouvertement déclaré : « Nous utilisons ces examens trimestriels pour apprendre ce qui se passe dans le champ et dans les zones environnantes, donc fournissez-moi, s'il vous plaît, les résultats concernant les performances de construction du puits à l'aide de votre nouvelle technologie ; tout le monde sait que vous l'utilisez avec l'opérateur XYZ. » Stéphanie est en possession de ces résultats et exemples qui illustrent les performances de Halliburton enregistrés sur une clé USB” Est-il convenable qu'elle partage ces informations avec le client ?

Pendant les réunions de ventes avec les clients, il est souvent important que nous présentions des exemples et des statistiques décrivant avec précision le succès des performances de Halliburton afin de démontrer pourquoi nous sommes la meilleure entreprise pour un projet en particulier. Cependant, nous avons l'obligation de protéger les informations confidentielles et exclusives que nous recueillons au sujet d'autres clients et partenaires. Il est inapproprié de partager ces informations avec d'autres personnes, car nos clients et nos partenaires s'attendent à ce que nous traitions leurs informations confidentielles avec la plus grande discrétion et confidentialité. Avant de partager les informations enregistrées sur sa clé USB, Stéphanie doit s'assurer que toutes les données confidentielles sont supprimées et qu'aucune information que nous avons l'obligation de protéger n'est partagée avec d'autres clients.



À noter !

Il nous incombe à tous de protéger les informations confidentielles et exclusives de nos clients et de nos fournisseurs, employés et partenaires, ainsi que toutes les données à caractère personnel concernant des particuliers.

- Vous ne devez accéder à des informations confidentielles que si vous avez une raison professionnelle légitime de le faire.
- Vous pouvez fournir des informations confidentielles à un autre salarié de Halliburton seulement si ce salarié a besoin de les connaître pour remplir les obligations de ses fonctions.
- Si vous avez des doutes quant à la divulgation d'informations confidentielles, demandez conseil à votre superviseur, aux Ressources humaines, au service d'éthique et conformité ou au Groupe des pratiques sur la propriété intellectuelle du Service juridique.

Relations avec autrui

Chez Halliburton, nous sommes fiers de notre réputation – non seulement de notre réputation de fournir les meilleures solutions à nos clients, mais aussi de notre engagement de traiter loyalement et licitement avec ces clients et avec toutes les personnes avec qui nous travaillons.

C'est une réputation que nous nous engageons à conserver, c'est pourquoi nous mettons autant l'accent sur l'éthique des comportements.

Cet engagement est décrit dans la section «Relations avec autrui» du Code de conduite des affaires de Halliburton qui traite des politiques et des directives de la Société concernant les sujets suivants :

- La lutte contre la corruption
- Cadeaux, invitations et réceptions d'accueil
- Concurrence loyale
- Commerce international
- Communications avec le public, les investisseurs et les médias
- Activités civiques et caritatives
- Activités politiques et lobbying
- Conduites des affaires avec le gouvernement américain
- Directives relatives aux peines fédérales américaines

Ces politiques servent de guide. Cet engagement est décrit dans la section « Relations avec autrui » du Code de conduite des affaires de Halliburton, où sont examinées les politiques et les directives de la Société concernant :

La lutte contre la corruption

Interdiction de corruption

Les pots-de-vin sont illégaux dans quasiment tous les pays et sont interdits par le Code de conduite professionnel. Comme Halliburton exerce des activités autour du globe, nous sommes assujettis à un grand nombre de lois qui interdisent la réception, l'offre, la fourniture ou l'autorisation du versement de pots-de-vin de quelque nature que ce soit. Ces législations comprennent les lois anti-corruption des États-Unis « U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) » et du Royaume-Uni, le « U.K. Bribery Act 2010 » qui s'appliquent à toutes nos activités dans le monde entier.

Le non-respect des lois anti-corruption entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Chez Halliburton, nous n'offrons pas de pots-de-vin et nous n'utilisons aucun autre moyen visant à indûment influencer les décisions d'autrui, notamment de nos clients, clients éventuels ou de représentants de gouvernement. Aucun salarié de Halliburton ne peut autoriser, fournir ou offrir quelque chose de valeur, directement ou indirectement par le biais d'un tiers, à quiconque dans le but d'obtenir ou de conserver un marché,

d'acquérir de l'influence ou d'essayer d'avoir d'autres avantages pour la Société.

Les salariés ont aussi l'interdiction d'accepter des pots-de-vin ou de demander quoi que ce soit de valeur à des fournisseurs ou autres tiers.

Aucun employé ne sera jamais soumis à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de verser un pot-de-vin, quel que soit l'impact sur le chiffre d'affaires, les bénéfices, la réalisation d'un projet ou d'autres aspects de nos activités. Le coût ultime et les effets indésirables à long terme de la corruption dépassent de loin les avantages à court terme.

En outre, l'infraction aux lois anti-corruption, notamment au FCPA et au U.K. Bribery Act, peut avoir des conséquences civiles et pénales tant pour la Société que pour les salariés individuellement visés. Ces pénalités peuvent comprendre des amendes importantes et des peines de prison pour les personnes impliquées.

Halliburton s'engage à conduire ses affaires dans le respect de REDWay ; de manière responsable éthique et avec diligence. Les actes de corruption ne seront pas tolérés.



À noter !

Un « représentant de gouvernement » désigne un individu qui est employé par un gouvernement, notamment tout cadre ou employé d'une unité gouvernementale ou d'une société pétrolière nationale

Les agents publics incluent aussi les candidats à un poste politique, les agents des partis politiques, membres des familles royales et même les employés ou fonctionnaires d'entreprises nationalisées (par exemple sociétés pétrolières nationales).

Sont également inclus au nombre des « représentants de gouvernement » les représentants et les employés des organisations internationales publiques telles que la Banque Mondiale.

En outre, les cadeaux ou les pots-de-vin offerts à un membre de la famille d'un représentant de gouvernement peuvent être considérés comme des pots-de-vin à offerts des représentants de gouvernement autre que des États-Unis.



À noter !

Les pots-de-vin peuvent revêtir bien d'autres formes que les paiements en espèces. Chacun des éléments suivants peut, dans certaines circonstances, constituer un pot-de-vin :

- Voyages ou divertissements, s'ils sont somptueux, fréquents ou réguliers
- dessous de table (versement d'une partie de l'argent reçu d'un contrat au représentant de gouvernement qui a octroyé le contrat)
- Cadeaux, s'ils sont somptueux, fréquents ou réguliers
- dons charitables
- offres d'emploi
- prêts

Il n'existe pas de valeur financière minimale associée à la définition d'un pot-de-vin. En général, les cadeaux, divertissements et hébergements ne peuvent pas être proposés ni offerts à des agents publics sans l'approbation préalable du service Éthique et conformité mondiales. Pour toute question, contactez votre supérieur ou le service Éthique et conformité mondiales avant de proposer quoi que ce soit de valeur à un agent public.

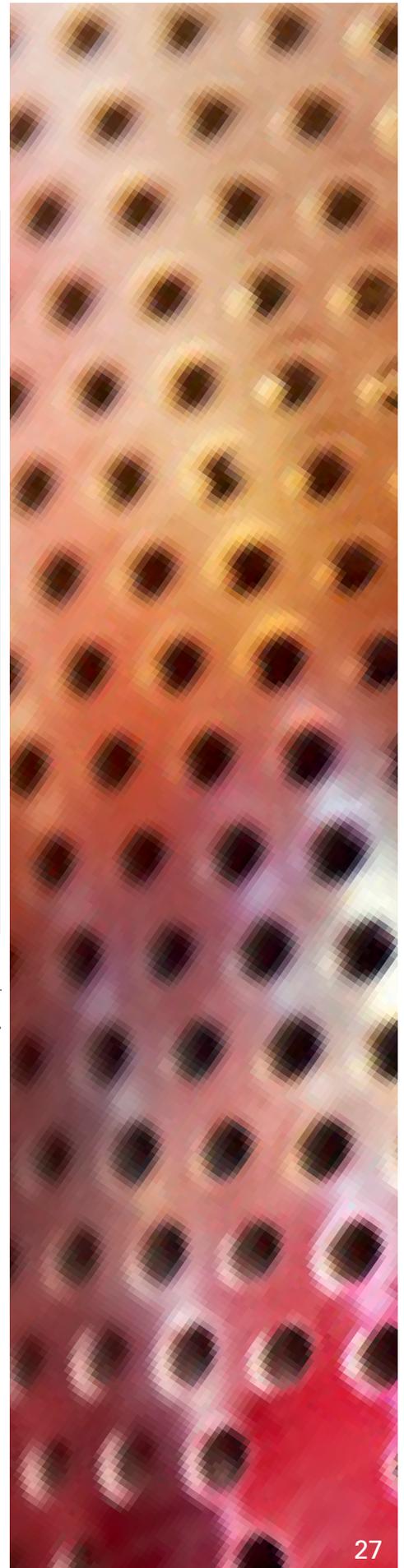
Paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont de petits versements effectués à des représentants de gouvernement le but de ces versements étant d'accélérer ou de garantir l'exécution d'actes administratifs courants. Il est interdit d'effectuer, de proposer ou de promettre des paiements de facilitation directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.

Référence

Company Policy 3-02570, "Anti-Corruption"

Company Policy 3-15400, "Prohibition of Facilitating Payments"
« Interdiction des paiements de facilitation »



Relations commerciales internationales

Le risque encouru par la Société est différent avec chaque type de relation commerciale internationale et par conséquent, le degré de prudence nécessaire et les autorisations préalables de la direction avant que la Société ne conclut un contrat différent en fonction de chaque type de relation. Le service Éthique et conformité mondiales prend la décision finale quant à la vraie nature de la relation proposée et les politiques applicables.

Les lois anti-corruption interdisent aux sociétés de verser des pots-de-vin. Quand un paiement est effectué par un tiers pour le compte de la société, ce paiement est traité comme si la société l'avait effectué elle-même. Les sociétés peuvent être tenues responsables non seulement lorsqu'elles savaient que l'activité en question avait lieu, mais encore, dans les circonstances où elles auraient dû savoir que de tels paiements seraient effectués.

Aucun paiement de quoi que ce soit de valeur ne peut être effectué par un tiers pour le compte ou au nom de la Société dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou pour acquérir un avantage commercial quelconque.

Si un agent public recommande ou suggère un agent, fournisseur, sous-traitant ou partenaire de coentreprise, une vérification préalable doit être effectuée avant que cette personne ou cette entité puisse être retenue. Nous ne cherchons pas à obtenir de telles recommandations de la part des représentants du gouvernement local.

Les salariés qui travaillent dans le domaine des relations commerciales internationales sont chargés de s'assurer que nos partenaires commerciaux agissent toujours de manière légale et éthique pour le compte de la Société. Si vous suspectez qu'un tiers est en infraction avec des lois anticorruption ou participe à tout autre comportement illégal, contactez immédiatement votre LEO, le service Éthique et conformité mondiales ou la ligne d'assistance Éthique.

Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le procédé par lequel des fonds obtenus illégalement sont transférés par le système financier pour tenter d'en dissimuler l'origine criminelle. Nous nous sommes engagés à respecter toutes les lois, règles et réglementations applicables à la lutte contre le blanchiment d'argent.

Nous devons exercer nos activités uniquement avec des tiers de bonne réputation qui se livrent à des activités commerciales légitimes. Vous devez éviter toute transaction structurée de façon qu'elle puisse être considérée comme visant à masquer un comportement illégal ou des fonds d'origine illégale. Si vous suspectez qu'un tiers puisse dissimuler un comportement illégal, contactez immédiatement votre LEO, le service Éthique et conformité mondiales ou la ligne d'assistance Éthique.

Qu'entend-on par relations commerciales internationales ?

Les relations commerciales internationales sont celles où un tiers participe à une des activités suivantes en dehors des États-Unis ou face un agent public d'un gouvernement autre que des États-Unis ou d'une société pétrolière nationale (SPN) où que ce soit dans le monde : 1) aide à la poursuite de pistes commerciales par des activités de développement commercial des ventes face à des clients ; 2) collabore avec la Société pour poursuivre ou commercialiser conjointement des pistes commerciales ; 3) achète des produits, des équipements, des matières premières ou des logiciels auprès de la Société pour revente, ou en cas de logiciel, pour vente de licences à un utilisateur final, ou 4) représente la société devant des agents publics de gouvernement autres que des États-Unis ou des SPNs pour son avantage propre ou au service de l'exploitation quotidienne de la Société.

Références

Company Policy 3-02570, "Anti-Corruption"

Company Policy 3-02580, "Local Content - Africa" « Contenu local - Afrique »

Company Policy 3-15400, "Prohibition of Facilitating Payments" « Interdiction des paiements de facilitation »

Company Policy 3-15700, "International Non-Commercial Agents (INCAs)" « Agents non commerciaux internationaux (INCA) »

Company Policy 3-15800, "Collaborative Pursuit Relationships" « Relations de collaboration »

Company Policy 3-31111, "International Business Relationships" « Relations commerciales internationales »

Company Policy 3-31112, "International Commercial Agents" « Agents commerciaux internationaux »

Company Policy 3-31113, "International Distributors, Consignment Stock Agents, and Software Resellers" « Distributeurs internationaux, consignataires marchandises et revendeurs de logiciel »

Cadeaux, invitations et autres réceptions d'accueil

Alors que des cadeaux, des invitations et autres réceptions d'accueil peuvent être appropriés dans le cours normal des affaires, ces marques de courtoisie ne doivent jamais compromettre l'intégrité de nos relations commerciales. L'offre ou l'acceptation de cadeaux, de divertissements, hospitalité, ou d'autres avantages qui créent un sentiment d'obligation chez le destinataire sont interdits par le Code et sont jugés illégaux en vertu des législations de la majorité des pays, y compris les États-Unis.

En général, les cadeaux, les invitations et les réceptions d'accueil ne doivent pas :

- Être proposés ou offerts à des agents publics autres que des États-Unis sans approbation préalable du service Éthique et conformité mondiales
- être sollicités
- être offerts ou acceptés pendant une procédure d'appel d'offres (ventes ou achats)
- être sous forme de titres, d'espèces, de valeurs assimilables à des espèces (notamment des chèques-cadeaux, des actions ou des obligations), de métaux précieux ou d'articles pouvant facilement être convertis en espèces
- être offerts ou acceptés par le même destinataire à une fréquence déraisonnable
- être incompatibles avec les pratiques commerciales coutumières ou acceptées
- être offerts pour influencer ou récompenser une décision ou action commerciale particulière
- être en infraction aux lois ou politiques applicables
- être de nature à embarrasser la Société s'ils étaient divulgués publiquement

Qu'est-ce qu'une réception d'accueil professionnelle ?

Le terme Réception d'accueil professionnelle désigne toute prestation de valeur à des agents publics autres que des États-Unis, y compris les salariés de sociétés pétrolières nationales (SPN) et leurs familles pour un motif professionnel légitime, par exemple cadeaux, voyages, transport local, logement, formation externe, divertissement, repas d'affaires et parrainages.

Puis-je accepter un chèque-cadeau d'un de nos fournisseurs ?

La politique de Halliburton relative aux cadeaux interdit aux salariés d'accepter des cadeaux en espèces ou des valeurs assimilables à des espèces, quelle qu'en soit la valeur. En outre, Halliburton interdit aux salariés d'accepter des cadeaux, des invitations, des dîners ou autre avantage qui pourraient créer un sentiment d'obligation chez le salarié ou compromettre son jugement professionnel. Les cadeaux et invitations d'une valeur nominale, reçus dans le cours normal des affaires, sont généralement acceptables.

Offre de cadeaux, d'invitations ou autres réceptions d'accueil à l'intention des agents publics autres que des États-Unis

Les réceptions d'accueil telles que cadeaux, voyages, transport local, logement, formation externe, divertissement, repas d'affaires et parrainages, proposés, promis ou fournis doivent être en relation directe avec un motif professionnel légitime et ne pas être excessifs ou somptueux en montant ni en valeur. Les réceptions d'accueil peuvent être appropriées en fonction des habitudes locales et de la loi applicable, pour l'accomplissement d'obligations contractuelles particulières ; pour l'établissement de relations professionnelles ou pour la promotion, la démonstration ou l'explication de produits ou services de la société. Il est interdit de fournir, de proposer ou de promettre des réceptions d'accueil dans l'intention d'influencer indûment une décision.

La plupart des réceptions d'accueil quelle que soit leur valeur, exigent l'approbation du service Éthique et conformité mondiales avant d'être proposés ou offerts à des agents publics étrangers.

Les dons en espèces, bons cadeaux ou autres dons monétaires quels qu'ils soient sont explicitement interdits.

Acceptation de cadeaux, d'invitations ou autres réceptions d'accueil offerts par des clients et des fournisseurs

Halliburton dissuade les salariés d'accepter des cadeaux, des invitations ou de participer à d'autres réceptions offertes par des clients et des fournisseurs, car ceci pourrait involontairement influencer vos décisions professionnelles. Cependant, nous reconnaissons que dans certaines circonstances l'échange de cadeaux, d'invitations ou la participation à d'autres réceptions avec des clients non gouvernementaux et des fournisseurs est une pratique admise dans les affaires. Vous pouvez donc donner ou recevoir des cadeaux d'affaire, divertissements ou autres hébergements appropriés, à condition que ces cadeaux ou divertissements soient de valeur symbolique. N'oubliez pas que pour les agents publics, y compris dirigeants et salariés de sociétés pétrolières nationales, une approbation préalable par le service Éthique et conformité mondiales est exigée.

Les salariés ne doivent jamais solliciter de cadeaux, d'invitations ou de réceptions auprès des clients et des fournisseurs, en particulier en échange de marchés ou d'autres traitements préférentiels. Tout cadeau suscitant un sentiment d'obligation chez le destinataire n'est pas d'une valeur nominale et ne devrait pas être accepté.

Les dons en espèces, bons cadeaux ou autres dons monétaires de quelle que sorte et quelle que soit leur valeur sont explicitement interdits.

Vous ne devez pas recevoir de cadeaux ni d'invitations des fournisseurs si vous êtes membre de l'équipe d'évaluation d'appels d'offres ouverts auxquels le fournisseur participe.

Maggie, une salariée de Halliburton dans un pays du Moyen Orient, participe à un appel d'offres pour un projet important et prestigieux pour le gouvernement de ce pays. L'une des conditions de l'appel d'offres est que Halliburton doit faire une contribution importante au Ministère de l'éducation de ce pays, qui utilisera les fonds pour améliorer les établissements d'enseignement et les opportunités d'éducation pour les jeunes filles. Que doit faire Maggie ? Est-il permis de faire une telle contribution pour garantir l'octroi d'un grand projet ?

Halliburton soutient les institutions éducatives et caritatives en dehors des États-Unis et a mis en œuvre des politiques qui officialisent le processus des contributions à but éducatif. Les faits entourant le scénario actuel présentent un certain nombre de signaux d'alerte; Maggie doit donc procéder avec prudence. Principalement, et parce que la demande de contribution provient d'un ministère d'un gouvernement, il faut l'analyser soigneusement pour éviter une infraction possible à la loi FCPA ou à une autre loi anti-corruption semblable.

Avant de faire ou d'autoriser toute contribution à une association, en particulier exigée dans le cadre d'un appel d'offres à projet, Maggie devrait consulter le service Éthique et conformité mondiales.

Plusieurs employés de la compagnie pétrolière Petroland (une compagnie pétrolière nationale) ont proposé à l'équipe locale de Développement commercial de Halliburton de former conjointement des équipes de golf pour participer à un tournoi de golf local. Ils ont suggéré que Halliburton sponsorise deux équipes, composées chacune de deux joueurs de la compagnie Petroland et de deux joueurs de Halliburton. Les salariés de Halliburton peuvent-ils participer au tournoi ?

Peut-être. Toutefois, avant d'accepter de jouer dans le tournoi, les salariés doivent contacter le Groupe des pratiques anti-corruption et de conformité à l'international (ACIC) du Service juridique pour obtenir son approbation. Il s'agit d'une situation délicate, car en tant que salariés d'une compagnie pétrolière nationale, les salariés de Petroland peuvent être considérés comme des représentants de gouvernement aux termes de certaines lois anti-corruption. Un paiement en vue de les faire participer au tournoi de golf pourrait, dans certains cas, être considéré comme un pot-de-vin ; la situation exige donc d'être soigneusement évaluée avant de procéder.

N'oubliez pas que toute réception d'accueil impliquant des agents publics autres que des États-Unis exige l'approbation du service Éthique et conformité mondiales.

Références

Company Policy 3-02570, "Anti-Corruption"

Company Policy 3-15540, "Gifts and Entertainment Provided by Suppliers and Supplier Sponsorship of Company Events"
« Cadeaux et divertissements fournis par les fournisseurs et par les fournisseurs de parrainage d'événements d'entreprise »

Company Business Practice 4-10986, "Company Contributions to Meet Social Commitments" « Contributions de la société à des engagements sociaux »

Company Business Practice 4-11056, "Gifts, Travel, Lodging, and Entertainment for Foreign Government Employees (including Employees of National Oil Companies) and their Families" « Cadeaux, voyages, hébergements et divertissements pour les employés de gouvernements étrangers (y compris les employés des compagnies pétrolières nationales) et leurs familles »

Company Business Practice 4-11059, "Travel and Entertainment Expense Reporting" « Notes de frais de déplacement et de divertissements »

Company Business Practice 4-11156, "Procurement Processes Manual" « Manuel des procédures d'approvisionnement »



Concurrence loyale

Lois sur la concurrence et activités anticoncurrentielles

Nous nous engageons en faveur d'une concurrence équitable et à remporter des contrats dans le respect de l'éthique et de la loi grâce à de meilleurs produits et services. Nos activités de marketing, de publicité et de vente doivent être honnêtes et transparentes et nous nous abstenons de tous commentaires injustes ou dénigrants sur nos concurrents et leurs offres.

Les activités commerciales de Halliburton sont réglementées par diverses lois mondiales sur la concurrence (appelées aussi « lois anti-trust » aux États-Unis) qui favorisent la concurrence loyale en interdisant les pratiques ou les activités qui restreignent injustement le commerce. Ces lois peuvent être complexes et en violer les dispositions peut entraîner des sanctions civiles importantes ainsi que des amendes et de peines d'emprisonnement. Nous ne devons jamais adopter de comportement anticoncurrentiel interdit par les lois sur la concurrence, notamment les accords officiels ou non, visant à :

- Fixer ou coordonner les prix
- Faciliter les soumissions collusoires ou la collusion des soumissionnaires
- Boycoter certains clients ou fournisseurs
- Partager des informations avec les concurrent au sujet des prix, des bénéfices ou des marges bénéficiaires
- Diviser ou attribuer des marchés, des territoires ou des clients
- Échanger ou partager des informations non publiées sur les prix ou autres informations concurrentielles avec un concurrent
- Conclure des accords réciproques avec des partenaires ou des fournisseurs

Il est important d'éviter de donner même l'impression que nous participons à une collusion avec nos concurrents. Limitez vos interactions avec les concurrents dans la mesure du possible et évitez les discussions concernant les sujets listés ci-dessus. Si un concurrent aborde dans une conversation un sujet qui vous met mal à l'aise, mettez immédiatement un terme à la discussion et contactez au plus vite le service Éthique et conformité mondiales.

Est-ce que je peux prendre un verre avec un concurrent dans une exposition professionnelle et discuter de la possibilité d'un partenariat entre sa société et Halliburton pour faire une soumission conjointe pour un marché public ? Cette collaboration augmenterait nos chances de remporter le marché.

Soyez extrêmement prudent(e) dans vos conversations avec des concurrents. Vous pouvez enfreindre des lois sur la concurrence si vous partagez des informations concernant des sujets sensibles, notamment les prix, les coûts, les frais, les marges bénéficiaires ou les pratiques de crédit ou de facturation.

Même si des concurrents peuvent parfois travailler comme partenaires dans certaines circonstances, les lois sur la concurrence interdisent les accords entre concurrents visant à fixer les prix ou se répartir les clients, les territoires, les produits ou les services. Ces accords sont illégaux. Vous devez éviter toute conversation avec des concurrents sur des sujets liés aux affaires. Consultez le service Éthique et conformité mondiales avant de planifier une quelconque discussion avec un concurrent.

Collecte d'informations concurrentielles

Comprendre le paysage concurrentiel est d'une importance vitale pour notre succès continu. En respectant certaines lignes directrices, il est convenable pour nous de rassembler des informations relatives aux produits, aux services et à l'activité de nos concurrents sur le marché. Nous pouvons examiner les informations publiques disponibles afin d'apprendre à connaître nos concurrents, mais nous devons nous abstenir de recueillir des renseignements à l'aide de moyens illégaux, trompeurs ou inappropriés.

En collectant des informations, nous devons toujours respecter la propriété intellectuelle de nos concurrents et ne jamais utiliser de moyens inappropriés pour obtenir des informations confidentielles. Ceci comprend, de manière non limitée :

- des e-mails destinés à d'autres personnes
- des propositions
- des tables de tarification
- des dessins et des spécifications d'ingénierie
- des plans d'affaires
- des documents sur des procédés
- des communications

N'essayez jamais d'obtenir des informations confidentielles provenant de salariés ou de clients d'un concurrent, et n'utilisez jamais d'informations confidentielles ou exclusives que vous auriez obtenues lors d'un emploi antérieur. Si vous trouvez des documents qui vous semblent de nature confidentielle, arrêtez immédiatement de les lire et consultez le service Éthique et conformité mondiales.

Pour toute question visant à savoir si certaines activités concurrentielles sont conformes au Code de conduite des affaires, consultez immédiatement le service Éthique et conformité mondiales.



Commerce international

Étant une société dont les activités sont mondiales, nous transportons souvent des produits, des fournitures, des équipements et des logiciels d'un pays à l'autre. Nous devons nous conformer aux lois de ces pays en ce qui concerne l'importation et l'exportation de ces articles. Ceci inclut le cas où nos produits et technologies transitent par un pays.

Exportation et conformité

Nous nous engageons à respecter les lois de chaque pays depuis lequel nous exportons nos marchandises, nos logiciels et données techniques. Aucune action commerciale ni transaction et aucun article ne pourra être exporté s'il ne respecte pas :

- la Loi relative à l'administration américaine des exportations (Export Administration Act-EAA)
- la Loi sur le contrôle des exportations d'armes (Arms Export Control Act-AECA)
- les réglementations relatives à la mise en œuvre de programmes de sanctions économiques internationales à l'égard de certains pays particuliers, notamment les réglementations promulguées par le Bureau du contrôle des avoirs étrangers du Département du Trésor américain (Office of Foreign Assets Control of the United States Department of Treasury)
- les réglementations américaines en matière d'exportations (Export Administration Regulations-EAR)
- les réglementations en matière de trafic international d'armes (International Traffic in Arms Regulations-ITAR)
- les lois et les réglementations d'exportation de tout autre pays applicables à une expédition particulière
- les modalités et les conditions de toute licence d'exportation délivrée à la Société ou à l'une de ses filiales

Il n'y a aucune dérogation à cette politique. Nous avons un système de contrôles internes, dont beaucoup sont automatisés dans SAP, pour protéger Halliburton contre les infractions aux lois relatives à l'importation et l'exportation. Tous les salariés doivent se conformer à ces systèmes de contrôles internes.

Douanes et conformité des importations



À noter !

Bien que nous envisagions généralement les exportations comme des articles physiques expédiés d'un pays à l'autre, le terme a en fait une portée bien plus large et comprend, entre autres, des marchandises, des services, des technologies, des logiciels ou des données et des articles, ou souvent même des informations qui sont expédiés, transportés par avion, téléchargés, envoyés par courrier électronique ou par fax.

Les règles applicables aux exportations deviennent plus compliquées lorsqu'il s'agit d'exportations intangibles. Alors que les marchandises doivent être physiquement expédiées vers un autre pays pour constituer des exportations, la technologie et les logiciels peuvent être exportés en donnant à un ressortissant étranger accès à ces articles dans ce pays, ou en postant les informations sur un site Internet pouvant être visualisé dans d'autres pays.

Nous nous conformons aux lois locales relatives aux importations et aux douanes de tout pays dans lequel nous importons des marchandises, des logiciels ou des données techniques, et nous nous efforcerons de fournir les informations correctes concernant (a) l'origine des marchandises, des logiciels ou des données techniques ; (b) leur classification selon le tarif harmonisé ou un système semblable et (c) leur valeur pour les besoins douaniers.

Boycottage

En tant que société américaine, nous sommes soumis aux lois américaines qui interdisent la coopération avec des boycotts imposés par les législations d'autres pays, auxquels les États-Unis ne participent pas. La loi américaine nous interdit également de fournir, en vue d'un boycott, des informations concernant l'identité et la nationalité de nos salariés, administrateurs, actionnaires, sous-traitants et fournisseurs ; ou des informations indiquant si notre Société a des activités commerciales dans certains pays soumis à un boycott.

Nous sommes tenus par la loi de signaler les demandes que nous recevons en vue de soutenir des boycotts prohibés, même si nous ne nous soumettons pas à ces demandes. Les demandes de soutien d'un boycott interdit sont parfois difficiles à détecter. Tous les salariés et agents susceptibles d'être exposés à de telles demandes doivent être pleinement informés de ces restrictions et soumettre tous les rapports requis en temps opportun. Tout salarié qui reçoit une telle requête ou se demande si un article particulier est interdit ou est relatif à un boycott qui doit faire l'objet d'un rapport, doit contacter le service Éthique et conformité mondiales Groupe

Référence

Company Policy 3-10992, "International Trade Compliance and Shipping Arrangements" « Conformité aux lois du commerce international et modalités d'expédition »



Communications avec le public, les investisseurs et les médias

Communications avec les investisseurs

Nous nous sommes engagés à nous conformer à toute réglementation applicable concernant la divulgation sélective d'informations importantes non publiques. La Société n'a autorisé qu'un petit groupe d'individus à communiquer des informations relatives à la Société à la communauté des investisseurs. Toute demande d'information de la part des investisseurs, analystes ou personnes semblables doit être immédiatement orientée vers le Service des relations avec les investisseurs.

Communications avec le public et les médias

Nos communications avec le public doivent être honnêtes et transparentes. Pour garantir que nos communications sont toujours exactes et cohérentes, un nombre limité de personnes au sein de la Société est chargé des communications faites en notre nom. Seules les personnes ayant l'autorité de parler publiquement au nom de la Société peuvent le faire. Si vous ne disposez pas de cette autorité et si un membre du public ou des médias vous aborde, veuillez le référer à votre superviseur ou au Service Global de la communication aussi rapidement que possible.

Usage personnel des médias sociaux

Faites toujours preuve de discernement en postant des commentaires sur les médias sociaux, en particulier ceux ayant trait à nos activités commerciales, nos clients et nos partenaires commerciaux. Rappelez-vous que vos communications sur les réseaux sociaux peuvent avoir des conséquences importantes pour la Société. Faites clairement comprendre que vous exprimez vos propres opinions et que vos communications ne se font pas pour le compte de la Société. Vos commentaires ne doivent pas inclure de propos injurieux, méprisants ou embarrassants.

Si vous utilisez les systèmes de la Société pour un usage personnel limité, évitez de visiter des sites Internet inappropriés. Gardez à l'esprit que la Société a le droit de surveiller les communications qui ont lieu au moyen de ses systèmes d'information dans la mesure permise par la loi. Pour toute question visant à déterminer si un usage particulier des systèmes de la Société est approprié, demandez à votre superviseur.

Si vous envisagez d'utiliser les médias sociaux à des fins liées aux activités commerciales, vous devez préalablement obtenir l'autorisation de votre superviseur.

M'est-il permis d'accéder à l'Internet pour mon usage personnel quand je suis au travail ?

Votre ordinateur est un outil qui vous est fourni par la Société pour faire votre travail pour le compte de la Société. De même, le réseau électronique par lequel vous envoyez et recevez des e-mails et accédez à l'Internet est un bien de la société qui est destiné à être utilisé pour dans le cadre des activités de la Société.

Bien que l'usage personnel occasionnel et raisonnable du courrier électronique et d'Internet soit permis, vous devez faire preuve de discernement et ne pas abuser du privilège. Vous devez utiliser l'Internet de manière responsable à tout moment, quelles que soient vos activités, personnelles ou professionnelles. Vous devez éviter un usage excessif d'Internet quand vous êtes au travail. En outre, il est interdit d'accéder à du contenu inapproprié sur l'Internet en utilisant les ordinateurs de la Société.

Références

Company Policy 3-10020, "Media Relations and Press Releases" « Relations avec la presse et communiqués de presse »

Company Policy 3-90110, "Halliburton Electronic Messaging System (HEMS)" « Système de messagerie électronique Halliburton (HEMS) »

Company Business Practice 4-11154, "Use of Internet and Corporate Intranet Services" « Utilisation d'Internet et intranet au sein de la Société »

Company Business Practice 4-11255, "Social Media and Personal Online Publishing" « Réseaux sociaux et publications personnelles en ligne »

Company Business Practice 4-16466, "Smartphone and Other Handheld Wireless Devices: Requests, Approvals, and Use" « Smartphone et autres appareils portables sans fil : Demandes, approbations et utilisation »

Activités civiques et caritatives

Nous sommes fiers de soutenir la participation de la Société à des activités civiques et caritatives et encourageons la participation à des œuvres caritatives de toutes les personnes qui travaillent pour le compte de notre Société. Cependant, vous ne devez jamais utiliser vos fonctions chez Halliburton pour suggérer ou impliquer le parrainage ou l'appui de Halliburton à l'égard d'un événement ou d'une œuvre caritative extérieure.

Il est important de vous assurer que vos activités caritatives personnelles, n'interfèrent pas avec vos responsabilités professionnelles chez Halliburton. Parlez avec votre superviseur, le service Communications et Marketing mondial ou le service Éthique et conformité mondiales, si vous souhaitez utiliser les heures de travail et les ressources de Halliburton pour soutenir des œuvres caritatives ou sans but lucratif.

Références

Company Policy 3-15570, "Approval Criteria for Charitable Contributions" « Critères d'approbation pour les contributions aux associations caritatives »

Company Policy 3-76700, "Plan for Aid to Education and Selected Charities" « Plan pour l'aide à l'éducation et certaines associations caritatives »

Company Business Practice 4-10980, "Obtaining Approval for a Charitable Contribution and Accounting for the Donation" « Obtention de l'approbation pour une contribution à une association caritative et comptabilité du don »

Company Business Practice 4-10981, "Employee Fundraising Activities on Company Property" « Collectes de fonds par des salariés sur des propriétés d'entreprise »

Activités politiques et lobbyisme

Activités politiques de la Société

Halliburton peut s'engager dans des questions de politique publique pertinentes pour nos intérêts. Les activités politiques de Halliburton, notamment les contributions financières ou l'utilisation d'installations et de ressources de la Société doivent être conformes à la loi applicable. Il peut aussi arriver que la Société fournisse un soutien administratif pour le fonctionnement des comités d'action politique ou de l'aide pour informer le public d'une question importante pour la Société et ses actionnaires. Dans ces situations, nos contributions seront toujours conformes aux lois fédérales, étatiques et locales.

Activités politiques personnelles

La participation au processus politique constitue une grande part de notre engagement d'entreprise citoyenne. Bien que vous soyez encouragé(e) à participer personnellement au processus politique, vous devez le faire en dehors des heures de travail et avec vos propres moyens.

Nous encourageons la participation du personnel à ce processus tant qu'elle est conforme aux lois et réglementations qui régissent les activités politiques.

Les activités encourageant la participation à un comité d'action politique d'Halliburton doivent être approuvées par le directeur juridique.

La demande de soutien à une cause politique ou à un candidat est interdite sur le lieu de travail. Vous ne devez pas utiliser vos fonctions chez Halliburton pour suggérer ou impliquer le parrainage ou l'appui de Halliburton à l'égard d'un candidat ou d'une position politique, sans avoir préalablement obtenu l'approbation du département des Affaires gouvernementales.

Lobbyisme

Nous respectons toutes les lois relatives au lobbyisme et sommes susceptibles d'engager des salariés ou des lobbyistes professionnels pour travailler en notre nom avec des représentants de

gouvernement. Halliburton interdit la participation à des activités de lobbyisme pour le compte de la Société.

Référence : *Service des Affaires gouvernementales de Halliburton*

Conduites des affaires avec le gouvernement américain

En général, Halliburton ne travaille pas en qualité d'entrepreneur fournissant des biens et/ou des services au gouvernement américain, à des agences de ce dernier ou à des parties utilisant des fonds fédéraux. La loi fédérale américaine comporte des règles et des réglementations strictes applicables aux sociétés qui tentent de se qualifier ou de soumissionner pour exécuter des travaux financés par le gouvernement fédéral américain. Ces réglementations et exigences diffèrent de nos activités commerciales normales et imposent certaines obligations à la société. Les infractions à ces règles et réglementations peuvent entraîner de lourdes pénalités et sanctions pour la Société. Par conséquent, aucune soumission

d'appel d'offres ne doit être réalisée par une entité de Halliburton pour un travail financé par le gouvernement américain tant et aussi longtemps que l'appel d'offres n'a pas été étudié et approuvé par le Service juridique

Halliburton respecte les lois et réglementations fédérales américaines régissant l'emploi d'anciens militaires américains, ou d'anciens employés du Département de la défense ou autres employés fédéraux. Les superviseurs qui envisagent d'engager un ancien employé du gouvernement américain ou d'engager l'employé à titre de consultant doivent consulter le Service juridique pour obtenir conseil avant de recruter la personne en question.

Directives relatives aux peines fédérales américaines

Le Code de conduite des affaires de Halliburton représente un programme effectif de conformité requis par les directives relatives aux peines fédérales émises par la Commission des condamnations des États-Unis (United States Sentencing Commission), instituée par le Sentencing Reform Act (loi pour la réforme des condamnations) de 1984. Le Code vise à détecter une infraction avant qu'elle ne soit découverte en dehors de la Société ou avant quelle soit raisonnablement susceptible d'être découverte, et à fournir des garanties raisonnables qu'aucune personne assumant des responsabilités opérationnelles dans le programme de conformité de la Société ne participe, ne tolère ou n'ignore volontairement une conduite criminelle au sein de la Société.

La Société a pris des mesures raisonnables pour remédier aux nuisances pouvant résulter d'une conduite criminelle, notamment et selon le cas, le paiement en restitution, la déclaration volontaire de ladite conduite aux autorités gouvernementales et la coopération avec lesdites autorités au cours de toute enquête ultérieure.

S'il est déterminé qu'une conduite criminelle a bien eu lieu, Halliburton évaluera son programme de conformité et fera les modifications appropriées pour éviter que cette conduite ne se reproduise, notamment en consultant des conseillers extérieurs au sujet des modifications à apporter et comment se conformer à ces modifications.

Notre Responsable en chef en matière d'éthique et de conformité (Chief Ethics & Compliance Officer-CECO) relève directement du Conseil d'administration de Halliburton ainsi que du Vice-président et du Directeur des affaires juridiques. Sous la direction du Conseil d'administration, le CECO a l'autorité expresse de communiquer personnellement et sans délai avec les comités d'audit, des rémunérations, des nominations et de gouvernance de la Société, au sujet de toute matière mettant en cause une conduite criminelle réelle ou potentielle et, au minimum annuellement, au sujet de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité de Halliburton.

Conclusion

Nous sommes tous responsables de prendre des décisions judicieuses en conformité tant avec la lettre qu'avec l'esprit des lois qui régissent nos actes. Nous devons travailler ensemble à créer un environnement de travail sain et respectueux et continuer à construire une société REDWay, de manière responsable, éthique et avec diligence. Au fur et à mesure que vous accomplissez vos activités journalières, veuillez vous rappeler ce qui suit :

- respecter les principes du Code
- user de sens commun dans votre travail et vos décisions
- vous référer aux contacts-ressources de la Société disponibles pour vous guider et répondre à vos questions
- faire respecter les normes d'éthique strictes par vos collègues et vos partenaires
- ne pas sacrifier votre intégrité personnelle à des profits ou à des gains personnels
- signaler sans délai toute action soupçonnée d'être illégale et toutes les infractions au Code

Nous actualiserons périodiquement le Code pour refléter les modifications pertinentes apportées à la législation et/ou à nos politiques. Comme toujours, nous accueillons avec plaisir les suggestions destinées à améliorer la culture d'entreprise de Halliburton, du point de vue juridique et éthique, ou à rendre le Code plus utile pour vous. Veuillez contacter le service Éthique et conformité mondiales à tout moment avec vos commentaires ou idées.

Le Code ne confère aucun droit, contractuel ou autre, à des tiers ou des salariés de la Société ou de ses filiales.

Le Code a été modifié dernièrement et les modifications ont été adoptées par le Conseil d'administration de Halliburton le 18 mai 2020.

Référence

Company Policy 3-02120, "Administration of the Code of Business Conduct" « Gestion du Code de conduite des affaires »

Contacts-ressources en matière d'éthique et de conformité chez Halliburton

Signalement des infractions

Vous pouvez envoyer les questions concernant des infractions possibles à la loi ou au Code de conduite des affaires à votre supérieur, votre LEO, au service des Ressources humaines, au service Éthique et conformité mondiales ou à la ligne d'assistance Éthique Halliburton. La ligne d'urgence Éthique commerciale est gérée par une entreprise tierce indépendante et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Des traducteurs sont disponibles. Vous resterez anonyme pour tout signalement.

La Société interdit les représailles contre les personnes qui font rapport de bonne foi d'un écart de conduite.

- Aux États-Unis et au Canada, vous pouvez appeler le : 1-888-414-8112
- En Argentine, vous pouvez appeler le : 0800-444-2801
- Au Brésil, vous pouvez appeler le : 0800-891-4378
- En Colombie, vous pouvez appeler le : 01-800-912-0532
- En Indonésie, vous pouvez appeler le : 001-803-1-009-1244
- En Malaisie, vous pouvez appeler le : 1-800-81-3431
- En Norvège, vous pouvez appeler le : 800-14156
- En Arabie saoudite, composez le 800-850-0623
- Au Royaume-Uni, vous pouvez appeler le : 0800-169-3116
- Dans tous les autres pays, composez le 1-770-613-6714 (Remarque : Il s'agit d'un numéro de téléphone américain.)

Vous pouvez également envoyer un e-mail à FHOUCODE@halliburton.com ou une lettre à l'attention de :

Director of Business Conduct, P.O. Box 2625, Houston, Texas 77252-2625.

Ressources supplémentaires (situées sur HalWorld)

- Groupes Éthique et conformité mondiales
 - Code de conduite des affaires
 - Conseil de conformité régional
 - Due diligence
 - Conformité en matière de commerce international
 - Gestion des documents et des données
- Groupe de pratique de propriété intellectuelle
- Groupe de pratique de droit public
- Global HSE Hotline – Appeler le 1-281-575-4413 Remarque : il s'agit d'un numéro de téléphone aux États-Unis.) ou envoyer un e-mail à GlobalHSE@halliburton.com
- Service de Sécurité de la Société – Appeler le 1-713-839-4700 (Remarque : il s'agit d'un numéro de téléphone aux États-Unis.) ou envoyer un e-mail à FHOUHCS – Service de Sécurité de la Société
- Les Ressources humaines
- Votre LEO

Dérogations

Toute dérogation aux obligations du Code de conduite des affaires concernant les administrateurs ou les cadres supérieurs de la Société ne peut être accordée que par le Comité d'audit du Conseil d'administration de Halliburton. La Société doit divulguer sans délai ces dérogations à ses actionnaires, comme la loi l'exige.



