



**PARKER DRILLING**

**CÓDIGO DE  
CONDUCTA**

# Mensaje del Presidente y Chief Executive Officer

Para los Directores, Funcionarios, Empleados y Otros Representantes de Parker Drilling,

En Parker Drilling, nuestra visión es ser el proveedor mundial líder de perforación, administración de proyectos y servicios de renta de herramientas – al mismo tiempo generando ingresos consistentemente superiores para nuestros inversionistas. Nuestra integridad es esencial para lograr y mantener esta visión. La integridad es el principio básico que sustenta los cuatro pilares de nuestra compañía: seguridad, capacitación, tecnología y desempeño.

Nuestro éxito depende de la confianza y el respeto de nuestros clientes, inversionistas, empleados y las comunidades donde operamos. Solamente ganamos ese respeto demostrando las normas éticas y comerciales más altas. Aunque la conducta ética demanda solamente con que cumplamos la ley, también exige mucho más. Para ser verdaderamente éticos, debemos demostrar integridad – y hacer “lo correcto” – en todas nuestras acciones.

Recordar siempre que la integridad y la conducta ética son ventajas competitivas. Éstas fortalecen nuestro nombre creando la confianza de los clientes, ayudándonos a atraer y a contratar al personal con mayor talento, reducir nuestros posibles riesgos y aumentar nuestra eficiencia y desempeño.

La omisión por parte de algún director, funcionario, empleado u otro representante de Parker Drilling en observar al pie de la letra y seguir el espíritu de nuestro código de conducta puede resultar en graves daños y perjuicios para nuestro negocio – incluyendo la posibilidad de demanda judicial, pérdidas monetarias y, de mayor importancia, perjudicar la buena reputación de Parker Drilling.

Espero que cada uno de nosotros, revise cuidadosamente nuestro Código de Conducta, para que nos familiaricemos con sus políticas y procedimientos y, que en todo momento, actuemos como buenos empleados, representantes dignos de nuestra gran compañía y su tradición de excelencia.

David C. Mannon  
Presidente y Chief Executive Officer



# Índice

**Nuestro Código de Conducta se estructura alrededor de nuestros compromisos de comportamiento ético, cumplimiento con la ley y los cuatro pilares de nuestra compañía: seguridad, capacitación, tecnología y desempeño.**

**Con Todos** – Nos comprometemos a conducir negocios de manera ética y obedecer la ley.

**Con Nuestros Inversionistas** – Nos comprometemos a proteger nuestra tecnología y otros bienes, mantener controles internos, estados financieros correctos y proporcionar información oportuna acerca de nuestro negocio al público – al mismo tiempo que nos dedicamos a obtener resultados financieros consistentemente superiores.

**Con Nuestros Empleados** – Nos comprometemos a proveer oportunidades excepcionales de capacitación y un ambiente seguro y cordial de trabajo donde todos los empleados sean tratados con respeto.

**Con Nuestros Clientes** – Nos comprometemos a desempeñar resultados excepcionales y confirmar nuestra fuerte reputación dentro de nuestra industria.

**Con las Comunidades Donde Operamos** – Nos comprometemos a proteger el medio ambiente y a respetar sus leyes y tradiciones.

| <u>Sección</u>  | <u>Página</u> | <u>Sección</u>  | <u>Página</u> |
|---|---------------|---|---------------|
| <b><i>Nuestro Compromiso de Comportamiento Ético y Nuestro Código de Conducta</i></b> |               | <b><i>Nuestro Compromiso con la Capacitación y Nuestros Compañeros de Trabajo</i></b> |               |
| Ética Comercial y Cumplimiento .....  | 3             | Capacitación .....  | 19            |
| Denuncia de Violaciones y Protección<br>Contra Represalias .....                      | 4             | Contratación y Recursos Humanos .....   | 20            |
| Personas Que Deben Observar Nuestro<br>Código de Conducta.....                        | 5             | Información Acerca de Nuestros<br>Empleados .....                                     | 21            |
| Interpretación y Aplicación de Nuestro<br>Código de Conducta.....                     | 7             | <b><i>Nuestro Compromiso con la Tecnología y la Información</i></b>                   |               |
| Respuesta a las Investigaciones y Litigio.....  | 8             | Información Acerca de Nuestra<br>Compañía .....                                       | 22            |
| <b><i>Nuestro Compromiso con la Ley</i></b>   |               | Recursos y Oportunidades Comerciales<br>de la Compañía .....                          | 24            |
| Leyes Contra el Soborno .....   | 9             | Controles Internos y Registros Financieros.....                                       | 25            |
| Ley Antimonopolios y de Competencia<br>Económica .....                                | 12            | <b><i>Nuestro Compromiso con el Desempeño y la Reputación</i></b>                     |               |
| Operaciones Internacionales y<br>Regulación del Comercio.....                         | 13            | Honestidad, Integridad y Calidad .....  | 27            |
| Leyes de Mercado de Inversiones.....  | 16            | Conflictos de Intereses .....   | 28            |
| <b><i>Nuestro Compromiso con la Seguridad y el Medio Ambiente</i></b>                 |               | Gastos de Representación, Viajes,<br>Regalos, Donaciones y Favores.....               | 29            |
| Salud, Seguridad y Medio Ambiente .....   | 17            | Competencia Justa .....   | 31            |
| Narcóticos y Alcohol .....  | 18            | Participación Política .....  | 32            |

# Ética Comercial y Cumplimiento

**Debemos cumplir con nuestro Código de Conducta, nuestras políticas y todas las leyes que aplican a nosotros. Debemos conducir nuestro negocio en una manera claramente ética y evitar incluso la apariencia de irregularidades.**

*El Comportamiento Ético Requiere Más Que Simplemente el Cumplimiento de la Ley y de las Políticas de la Compañía*

Nuestra reputación de integridad y conducta ética es una ventaja competitiva. Nuestros clientes eligen nuestra compañía debido a nuestra excepcional reputación.

Se espera que cada uno de nosotros conduzca el negocio de una manera claramente ética. Esto requiere más que simplemente cumplir con la ley, con nuestro Código de Conducta y con nuestras políticas. Además, debemos evitar la apariencia de cualquier irregularidad.

## **Siempre hágase esta pregunta, ¿“Qué haría una persona honesta e íntegra”?**

Para responder esta pregunta, usted debe considerar lo siguiente:

- ¿Es esta acción legal y ética?
- ¿Esta acción cumple con el espíritu de nuestro Código de Conducta y las políticas de nuestra compañía y las cumple al pie de la letra?
- ¿Esta acción afectará de manera positiva o negativa a nuestros inversionistas, compañeros de trabajo, clientes y las comunidades donde operamos?
- ¿Esta acción da la apariencia correcta? ¿Esta acción podría avergonzar a nuestra compañía o perjudicar nuestra reputación?

## **Terminología**

**“Parker Drilling”, “la compañía”, “nuestra compañía”, “nosotros” o “y nosotros”** hace referencia a los siguientes (de manera individual o como un grupo):

- Parker Drilling Company (nuestra compañía matriz),
- Sus filiales y subsidiarias en propiedad mayoritaria o controladas (nuestra operación y otras compañías),
- Cualquiera de sus respectivos consejeros, funcionarios o empleados y/o cualquier otra filial o tercera parte representante de cualquiera de ellas (en la mayor medida de lo posible),

**“Empleado” o “ustedes”** hace referencia a cualquier consejero, funcionario, empleado o tercera parte representante de nuestra compañía.

## *Liderazgo Ético – Mediante Ejemplo y Supervisión Diligente*

Debemos fijar un ejemplo de comportamiento ético a través de nuestra propia conducta. Nuestro comportamiento ético enseña a nuestros compañeros de trabajo – especialmente nuestros subordinados directos e indirectos – a que se comprometan con la conducta ética.

Si tenemos responsabilidad de supervisión directa o indirecta sobre otras personas, nuestra responsabilidad frente al comportamiento ético y el cumplimiento se extiende a sus acciones. Individualmente, cada uno de nosotros debe tomar responsabilidad ética y de cumplimiento frente a nuestros subordinados y todos los agentes, corredores, contratistas, consultores y demás terceras partes representantes que se reportan con nosotros de manera directa o indirecta.

# Denuncia de Violaciones y Protección Contra Represalias

En la mayor medida permitida por la ley, debemos denunciar cualquier posible violación de nuestro Código de Conducta, nuestras políticas o la ley, al personal indicado de la compañía. Esto incluye denunciar prácticas cuestionables de contabilidad, control interno o auditoría.

Nuestros reportes de posibles violaciones deben ser honestos y no engañosos. Podemos elegir presentar nuestras denuncias anónimamente a través de nuestra línea de ayuda ética.

Nuestra compañía prohíbe la represalia contra cualquier empleado que de manera honesta denuncia una posible violación de nuestro Código de Conducta, nuestras políticas o la ley. Debemos reportar cualquier dicha represalia al Director del Departamento de Cumplimiento.

## *La Denuncia de Violaciones Beneficia a Todos*

Cuando denunciamos una posible violación, todos salimos beneficiados. Cada uno de nosotros aprende observando a los otros. Si detenemos la mala conducta de una persona, ayudamos a sus compañeros de trabajo para que no repitan el mismo error en el futuro. Nuestra denuncia también ayuda a educar a la persona participe en la mala conducta.

## *El Cumplimiento es la Responsabilidad de Todos*

Todos somos responsables del cumplimiento de nuestro Código de Conducta, nuestras políticas y la ley. Debemos tomar esta responsabilidad seriamente.

Debemos denunciar posibles violaciones de manera responsable. Nuestras denuncias deben ser factualmente precisas en la mayor medida posible. Nunca debemos presentar denuncias frívolas.

## *La Represalia Está Estrictamente Prohibida*

El éxito de nuestros programas de ética y cumplimiento depende de que nuestros empleados entiendan que no sufrirán ninguna represalia por denunciar violaciones. Por lo tanto, la gerencia de nuestra compañía está comprometida para prevenir la represalia.

Nuestras denuncias honestas de posibles violaciones por parte de otras personas nunca afectarán nuestra

### **Cómo Reportar las Violaciones de Cumplimiento o Buscar Asesoría de Cumplimiento**

- *Hablen con su supervisor*
- *Comuníquese con el Director de Cumplimiento*
- *Comuníquese con el Director de Auditoría Interna*
- *Comuníquese con el Departamento Legal*
- *Comuníquese con Nuestra Línea de Ayuda Ética – en línea o por teléfono*

*Nuestra línea de ayuda ética actualmente es operada por:*

**MySafeWorkplace**

1-800-461-9330 (Únicamente para los Estados Unidos)  
+1-720-514-4400 (Llamada por Cobrar – En Todo el Mundo)  
[www.mysafeworkplace.com](http://www.mysafeworkplace.com)

*Todas las denuncias colocadas en MySafeWorkplace se conectan directamente a una compañía independiente de servicios de ayuda en línea. Parker Drilling no posee ni controla MySafeWorkplace. Ustedes deben presentar su denuncia anónimamente con confianza.*

*La información de marcado internacional para MySafeWorkplace está disponible en nuestras redes electrónicas. Además, esta información debe colocarse en cada lugar de trabajo en todos los idiomas apropiados.*

situación laboral, nuestro tipo de sueldo o las responsabilidades con nuestra compañía.

Nuestra compañía tomará fuerte acción disciplinaria contra cualquiera que participe en un acto de represalia. Estas acciones disciplinarias pueden incluir la terminación del empleo.

# Personas Que Deben Observar Nuestro Código de Conducta

**Nuestro Código de Conducta aplica a todos los directores, funcionarios o empleados de nuestra compañía. En la mayor medida posible, nuestro Código de Conducta también aplica a los representantes de compañías terceras y a sus directores, funcionarios, empleados y otros representantes.**

**Nuestra compañía terminará cualquier relación, con cualquier tercera parte representante o con cualquier filial sobre la cual no tenemos título o control, si esas relaciones representan un conflicto irreconciliable con los principios de nuestro Código de Conducta.**

## *Nuestro Código de Conducta Aplica a Todos los Empleados y Representantes*

Al seguir nuestro Código de Conducta, promovemos nuestra cultura de ética y cumplimiento. También demostramos que nuestra compañía se apega a nuestros valores fundamentales.

Debemos leer y entender nuestro Código de Conducta. Debemos cumplir con nuestro Código de Conducta y todas las políticas de la compañía. No podemos delegar esta responsabilidad a otros.

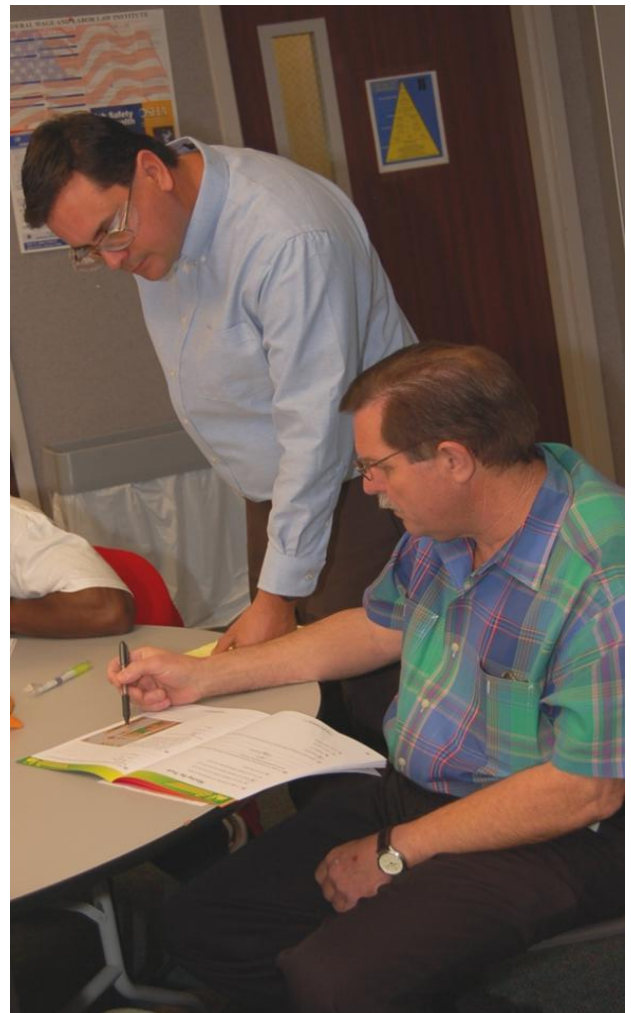
---

***Se espera que cada uno de los empleados se familiarice con todos los requisitos de nuestro Código de Conducta y de las políticas de nuestra compañía y que los apliquen***

---

## *Responsabilidad de Cumplimiento por Terceras Partes Representantes*

Necesitamos que toda tercera parte representante de nuestra compañía se apegue a nuestro Código de Conducta, a nuestras políticas y a todas las leyes que aplican a ese representante y a nosotros. Cada tercera parte representante debe tener un patrocinador laboral. Cada patrocinador es responsable de monitorear el cumplimiento de cualquier tercera parte representante que le sea asignada.



# Personas Que Deben Observar Nuestro Código de Conducta

## *Responsabilidad para el Acceso al Código de Conducta y Orientación General*

Todos los supervisores de otros empleados y patrocinadores de terceras partes representantes deben asegurarse de que estos empleados y representantes:

- reciban copias de, o acceso electrónico a, nuestro Código de Conducta y políticas relacionadas,
- valoren la importancia del cumplimiento y las consecuencias del incumplimiento,
- sepan cómo aplicar nuestro Código de Conducta a sus funciones particulares, y
- entiendan cómo denunciar violaciones.



## **Compruebe Su Conocimiento**

*Pregunta:* Nuestro Código de Conducta aplica a la unión temporal o sociedad sobre la que tengamos:

- (a) ¿más del 50% de propiedad?
- (b) ¿exactamente 50% de propiedad?
- (c) ¿menos del 50% de propiedad pero generalmente administra sus operaciones cotidianas?
- (d) ¿menos del 50% en propiedad y no administramos sus operaciones cotidianas?

*Respuesta:*

- (a) Sí – Esta filial es una propiedad por intereses mayoritarios.
- (b) Sí – No obstante, la aplicación de nuestro Código de Conducta puede sujetarse a los términos de la asociación o al contrato de asociación.
- (c) Sí – Ésta es una filial controlada.
- (d) Tal vez – Sin embargo, debemos implementar nuestro Código de Conducta en la mayor medida posible.

## *Administración e implementación de nuestro Código de Conducta*

El Director de Cumplimiento administrará y hará cumplir nuestro Código de Conducta. El Departamento Jurídico, el Director de Auditoría Interna y otros funcionarios de la gerencia de nuestra compañía ayudarán al Director de Cumplimiento con esta tarea. Todos los empleados deben cumplir con las políticas, procedimientos e instrucciones emitidas por el Funcionario de Cumplimiento o por otra persona que el Director de Cumplimiento autorice para ayudarlo en la administración de nuestro Código de Conducta.

# Interpretación y Aplicación de Nuestro Código de Conducta

**Debemos buscar orientación siempre que tengamos alguna duda acerca de cómo interpretar o aplicar nuestro Código de Conducta o nuestras políticas. También debemos buscar consejo si tenemos alguna pregunta acerca de la ética empresarial o el cumplimiento de la ley. Podemos obtener esta orientación de parte de nuestros supervisores, nuestro Director de Cumplimiento, nuestro Director Jurídico, nuestro Director de Auditoría Interna o nuestra línea directa de ética.**

## *Uso y Aplicación de Nuestro Código de Conducta*

Nuestro Código de Conducta nos ayuda a identificar muchas situaciones éticas y legales. Sin embargo, no cubre todos los posibles temas éticos que nos encontraremos. Siempre debemos pedir orientación cuando tengamos alguna duda acerca de una inquietud relacionada a ética.

Al buscar orientación acerca de temas de ética o acerca de la aplicación correcta de nuestro Código de Conducta, nos aseguramos de demostrar el comportamiento ético consistente en todo lo que hacemos en cada lugar donde operamos.

### **Compruebe Su Conocimiento**

*Pregunta:* ¿Puedo pedir orientación sobre cumplimiento en forma anónima?

*Respuesta:* Sí – Puedes presentar preguntas anónimas a través de nuestra línea directa de ética.

## *Obtención de Orientación Acerca de Nuestro Código de Conducta o los Requisitos de Cumplimiento*

Si tenemos preguntas o inquietudes sobre los requisitos de nuestro Código de Conducta o de cumplimiento, primero debemos comunicarnos con nuestros supervisores. No obstante, debemos contactar directamente a nuestro Director de Cumplimiento, a nuestro Director Jurídico a nuestro Director de Auditoría Interna o a nuestra línea directa de ayuda de ética si:

- no nos sentimos cómodos haciendo nuestras

preguntas o presentando nuestras inquietudes a nuestros supervisores, o

- requerimos de mayor asistencia después de comunicarse con nuestros supervisores.

En general, el Director de Cumplimiento tratará las preguntas acerca de los riesgos de cumplimiento conocidos y la conducta ética. El Director de Auditoría Interna responderá las preguntas acerca de prácticas contables y controles internos. El Departamento Jurídico responderá a preguntas acerca de todos los otros requisitos en las leyes o legales.

Nuestras políticas también pueden proveer orientación. Podemos encontrar nuestras políticas en nuestras redes electrónicas.

## *Responsabilidades de Nuestro Director de Cumplimiento*

El Director de Cumplimiento es responsable de:

- interpretar nuestro Código de Conducta,
- coordinar los esfuerzos de cumplimiento de la compañía bajo nuestro Código de Conducta,
- responder a nuestras preguntas acerca de temas éticos que no están cubiertos en nuestro Código de Conducta o nuestras políticas, y
- proporcionar orientación con respecto a cualquier posible conflicto entre la ley y nuestro Código de Conducta.

### **Contacto con el Director de Cumplimiento**

Correo Electrónico: [cco@parkerdrilling.com](mailto:cco@parkerdrilling.com)

Teléfono: +1 281 406 2290

Fax: +1 281 406 2291

# Respuesta a las Investigaciones y Litigio

**Nuestro Director de Cumplimiento y nuestro Director Jurídico son responsables tanto de nuestras investigaciones internas como de nuestras respuestas a las investigaciones externas de posibles violaciones a nuestro Código de Conducta, nuestras políticas o la ley. Ellos delegarán, supervisarán o coordinarán estos esfuerzos con y al Director de Auditoría Interna y a los funcionarios de la gerencia de nuestra compañía.**

## ***Colaboración con Investigaciones Internas***

Nuestra integridad depende de nuestra total cooperación y asistencia con investigaciones internas.

Las investigaciones internas nos ayudan a verificar – o a identificar los problemas con respecto a – nuestro cumplimiento con nuestro Código de Conducta, nuestras políticas y cualquier ley que pueda aplicar. En lo mayor posible permitido por la ley, debemos colaborar con todas las investigaciones internas.

### **Compruebe Su Conocimiento**

**Pregunta:** ¿Puedo ayudar a un abogado externo quien me dijo que representa a Parker Drilling?

**Respuesta:** Tal vez – Sin embargo, debe verificarlo primero con el Departamento Jurídico.

## ***Respuesta a las Investigaciones Externas y Averiguaciones***

No debemos tomar acción e inmediatamente debemos reportar cualquier averiguación externa con respecto a los siguientes temas a nuestro Director de Cumplimiento o a nuestro Director Jurídico:

- soborno,
- leyes sobre monopolios o competencia comercial,
- controles de exportación o reexportación,
- sanciones económicas, o
- leyes contra el boicot.

Además, debemos ponernos en contacto con el Director Jurídico con relación a cualquier investigación de:

- terceras partes que solicitan información acerca de accidentes, lesiones, averías mecánicas o diseño de productos / equipo,
- bufetes jurídicos externos,
- funcionarios reguladores que solicitan información que normalmente no proporcionamos,
- otros oficiales que aplican la ley, o
- cualquiera que amenaza a nuestra compañía con litigio.

Si no estamos seguros de cómo responder a cualquier investigación externa a nuestra compañía, debemos pedir orientación. Debemos buscar orientación de nuestros supervisores, el Director de Cumplimiento o el Director Jurídico.

---

***Notificar inmediatamente al Director de Cumplimiento o al Director Jurídico si agentes de la ley se ponen en contacto con usted***

---

## ***Preservación de Documentación Relevante***

Cada cierto tiempo, pudiésemos involucrarnos en controversias legales y otros asuntos que requieren que conservemos tipos específicos de documentos. En estas situaciones, el Director Jurídico o el Director de Cumplimiento proporcionarán instrucciones especiales a los grupos objetivo de empleados. Estas instrucciones pueden suspender nuestra política y programa de retención de registros normal.

# Leyes Contra el Soborno

**Mantenemos políticas estrictas contra el soborno comercial y el soborno de funcionarios gubernamentales. En todo momento y en todos los países, debemos cumplir con todas las leyes nacionales y extraterritoriales contra el soborno, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Exterior de los Estados Unidos.**

## *Nuestro Compromiso para Prevenir el Soborno*

El soborno es ilegal. Perjudica a las comunidades donde operamos. Debemos respaldar activamente los esfuerzos para detener el soborno.

Cada uno de nosotros debe cumplir estrictamente con todas las leyes que combaten el soborno a nivel nacional y extraterritorial. Las leyes extraterritoriales que combaten el soborno son las leyes de un país que prohíben el soborno en otros países.

Nunca debemos dar pagos de soborno o “mordida”, incluso en cantidades pequeñas. Esto incluye nunca hacer un pago para garantizar incorrectamente aprobaciones reglamentarias, tratamiento favorable de impuestos o derechos de aduana, licencias, permisos o cualquier otro beneficio.



## *Leyes Nacionales Que Combatan el Soborno y Políticas Empresariales de Terceras Partes*

Debemos entender y cumplir con las leyes nacionales que combaten el soborno de los países donde, o con los cuales, trabajamos. Además, debemos entender y cumplir con cualquier política impuesta por nuestros clientes o vendedores con base en los beneficios que podemos proporcionar a sus empleados y representantes. En muchos casos, estas leyes nacionales y límites de políticas empresariales son más restrictivas que cualquier ley extraterritorial que combate el soborno que pueda aplicarse.

---

***Usted debe denunciar – y, si es posible, detener a cualquiera que intente ofrecer un soborno en nombre de nuestra compañía***

---

## *Principios Comunes de Leyes Extraterritoriales Que Combatan el Soborno Alrededor del Mundo*

Muchos países se han unido al esfuerzo global por combatir el soborno fuera de sus propias fronteras. Como parte de ese esfuerzo, ellos han adoptado leyes extraterritoriales que combaten el soborno. Un ejemplo es la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos.

En general, la mayoría de las leyes extraterritoriales que combaten el soborno tienen dos componentes principales.

1. Prohíben que cualquiera ofrezca un soborno.
2. Exigen a las compañías que mantengan libros y registros completos y exactos y que cuenten con los controles internos apropiados.

# Leyes Contra el Soborno

En general, las leyes extraterritoriales que combaten el soborno se han concentrado en el soborno de funcionarios gubernamentales. La definición de un funcionario gubernamental bajo estas leyes es muy amplia. Incluye a todos los empleados de compañías que son propiedad de o están controladas por un gobierno. Podemos consultar las políticas contra el soborno de nuestra compañía para mayor información acerca de la definición de un funcionario gubernamental.

Los sobornos son muy difíciles de ocultar si mantenemos libros y registros completos y exactos y si tenemos controles internos apropiados. La sección "Controles Internos y Registros Financieros" de Este Código de Conducta contiene mas información acerca de estos requisitos.

## *Soborno Comercial*

El soborno de personas que no son funcionarios gubernamentales se conoce como "soborno comercial". Las leyes nacionales contra el soborno de muchos países – y las leyes extraterritoriales contra el soborno de algunos países – prohíben el soborno comercial.

Nuestra compañía utiliza muchas de las mismas políticas y normas de cumplimiento para combatir tanto el soborno comercial como el soborno de funcionarios gubernamentales. Sin embargo, un área de distinción es que incluso los pagos legítimos a funcionarios gubernamentales requerirán aprobación preliminar de cumplimiento – además de nuestros requisitos de autoridad de gasto normal.

## **La Verdad Acerca del Soborno**

***Verdadero – La Ley Contra el Soborno de Estados Unidos (la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero) puede aplicar a ciudadanos y compañías que no son ciudadanos de Estados Unidos.***

Los ciudadanos que no son de Estados Unidos han cumplido con sentencias prolongadas en cárceles de los Estados Unidos por violaciones de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos. Las violaciones hechas por compañías no estadounidenses han resultado en algunas de las sanciones más fuertes para ellas.

***Falso – Dar a una caridad a solicitud de un empleado de una compañía petrolera nacional siempre es legal.***

El gobierno de los Estados Unidos ha penalizado a una compañía por "sobornar" a un funcionario gubernamental al hacer donaciones a su caridad favorita a fin de ganar el negocio. Nuestras políticas ordenan que todas las donaciones de caridad sean aprobadas previamente.

***Falso – Facilitar pagos algunas veces es legal.***

Facilitar pagos a funcionarios gubernamentales casi siempre es ilegal bajo las leyes nacionales contra el soborno y en muchas leyes extraterritoriales contra el soborno no estadounidenses. Además, nuestras políticas, prohíben facilitar pagos (excepto bajo una amenaza peligrosa de daño inminente a nuestros empleados o sus familias)

***Verdadero – Un empleado de una compañía petrolera principal independiente, o incluso Parker Drilling podría ser un funcionario gubernamental.***

Por ejemplo, si el empleado esta asociado o trabaja para una asociación con una compañía petrolera nacional, él o ella pueden calificar como funcionario gubernamental.

# Leyes Contra el Soborno

## Identificación de Riesgos por Soborno

Consulte nuestras políticas contra el soborno o comuníquese con el Director de Cumplimiento si encuentra alguno de los siguientes problemas, que implican riesgo de soborno:

- Contratos con entidades gubernamentales (tal como las compañías petroleras nacionales).
- Terceras partes que pueden representar a nuestra compañía ante un gobierno o ante compañías que pertenecen o son controladas por un gobierno. Algunos ejemplos de terceras partes representantes son:
  - consultores comerciales
  - representantes y agentes de ventas
  - socios de asociaciones comerciales
  - consultores de inmigración y procesadores de visas
  - consultores de licencias
  - transportistas de flete y agentes aduanales
  - abogados y contadores
- Negocios comerciales con compañías que pertenecen a funcionarios gubernamentales o miembros de su familia.
- Gastos de representación, viajes, regalos y donaciones a o para terceras partes.
- Pagos de facilitación y/o expedición.
- Nuevos proveedores en lugares con antecedentes de corrupción.
- Embarques “llevados a mano”.
- Investigación local o programas sociales requeridos por un cliente o gobierno.
- Asociaciones y sociedades en las cuales tenemos un interés minoritario y no de otro modo de control.
- Permisos de inmigración y aduana y pagos en efectivo.

### *Riesgo relacionado a Violaciones de Leyes Contra Sobornos*

Las violaciones contra las leyes de sobornos pueden resultar en graves sanciones penales y civiles para nuestra compañía y cualquier persona involucrada. En muchas circunstancias, nuestra compañía será responsable de cualquier soborno hecho por una de nuestras terceras partes representantes.

### *Prohibición de Nuestra compañía de Ofrecer Soborno a Quien Sea*

Excepto por lo permitido por ley y las políticas de nuestra compañía, ningún empleado o tercera parte representante de nuestra compañía puede:

- ofrecer o autorizar la entrega de algo de valor,
- directamente o indirectamente,
- a un representante, funcionario o empleado de cualquier gobierno o compañía tercera,

- con los fines de:
  - influir en cualquier acto, omisión o decisión de ese representante, funcionario o empleado o
  - influir en el gobierno o compañía que emplea o contrata a ese representante, oficial o empleado corruptamente
- a fin de ayudar a nuestra compañía para que obtenga o conserve negocios o para garantizar una ventaja inapropiada.

### *Preguntas e Inquietudes*

Podemos consultar a nuestro Sistema de Administración de Cumplimiento en nuestras redes electrónicas para obtener mayor información acerca de las leyes que combaten el soborno y nuestras políticas relacionadas. Además, nuestro Director de Cumplimiento y nuestra línea directa de ética pueden responder a cualquier otra pregunta o inquietud que tengamos.

# Ley Antimonopolios y Competencia Económica

**Debemos cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia desleal. No podemos dedicarnos a ninguna conducta directa o indirecta con competidores para establecer precios o prácticas de licitación, para dividir a los mercados, para negar el negocio con un cliente en particular o para de cualquier otra forma estar de acuerdo en la naturaleza, extensión o medios de competencia en cualquier mercado de bienes y servicios.**

## *Las leyes Antimonopolio y de Competencia Comercial Promueven la Competencia en el Mercado*

Las leyes de antimonopolio y competencia comercial evitan que una compañía, o múltiples compañías colaboren juntas, en competencia, injustamente limitando el mercado. Aunque éstas comparten las mismas metas, estas leyes se reconocen como leyes de antimonopolio en los Estados Unidos y leyes de competencia comercial en otros lugares.

## *Cumplimiento con las Leyes de Antimonopolio y Competencia Comercial Beneficia a Nuestra compañía*

Las leyes antimonopolio y de competencia comercial promueven la competencia vigorosa en los mercados abiertos. Tenemos la confianza de que nuestra calidad, desempeño y precios son altamente competitivos. Por lo tanto, el cumplimiento con estas leyes sólo puede beneficiar a nuestra compañía.

Debemos revisar los materiales de cumplimiento con las leyes antimonopolio y de competencia comercial de nuestra compañía siempre que hagamos negocios con un competidor o grupo industrial. Podemos encontrar estos materiales en nuestro sistema de administración de cumplimiento en nuestras redes electrónicas.

La violación de las leyes antimonopolio y de competencia comercial es un delito grave y puede resultar en severas sanciones contra nuestra compañía y empleados individuales. Estas sanciones pueden incluir terminación de contrato, multas y cárcel.

## *Preguntas e Inquietudes*

Nuestro Director de Cumplimiento, nuestro Director Jurídico y nuestra línea directa de ética pueden responder a cualquier pregunta o inquietud acerca de las leyes antimonopolio y de competencia comercial que tengamos.



# Operaciones Internacionales y Regulación de Comercio

**Debemos cumplir con las leyes contra el boicot, los requisitos de aduana y de importación, las sanciones económicas, los controles de exportación y reexportación y con las leyes contra el “lavado de dinero”. Siempre debemos buscar asesoría del Director de Cumplimiento o del Director Jurídico cada vez que la ley de un país pueda estar en conflicto con la ley de otro país.**

## *Regulación Global de Operaciones Internacionales y Comercio Internacional*

Nuestro continuo crecimiento depende de nuestra capacidad para colaborar internacionalmente con muchos países. Esto requiere que entendamos y observemos las diversas leyes que regulan las operaciones internacionales y el comercio internacional.

En general, estas leyes aplican a operaciones:

- a través de fronteras internacionales,
- entre personas de diferentes nacionalidades,
- realizadas por personas o compañías de un país que conduce negocios en otro país, o
- con o partes designadas o que involucran partes designadas que se localizan en otro país.

## *Tarifas de Importación y Pagos de Derechos Aduanales*

Los países imponen impuestos sobre artículos que ingresan a sus fronteras. Estos impuestos se conocen como aranceles sobre importaciones o derechos aduanales.

Estos impuestos tienen como base el tipo de artículos que son importados. Los gobiernos pueden permitirnos importar artículos temporalmente sin pagar algunos de estos impuestos. Esta exención temporal normalmente requiere que exportemos estos bienes de ese país dentro de un período de tiempo específico.

Es posible que incurramos en sanciones importantes, multas y otros riesgos legales si no clasificamos correctamente los artículos que importamos o si no observamos las restricciones de tiempo impuestas en los artículos que son importados utilizando una exención temporal.

## **Actividades de Alto Riesgo**

Los siguientes artículos siempre presentan riesgos de cumplimiento bajo las leyes que regulan las operaciones internacionales y el comercio internacional. Consulte nuestras políticas de cumplimiento o comuníquese con el Director de Cumplimiento siempre que las encuentre:

### **Todos los países**

- Envíos u otras transferencias de cualquier artículo comercial con un uso militar (químicos tóxicos, materiales radioactivos, herramientas de maquinado, de alta precisión, equipo sísmico, explosivos, etc.).
- Nuevos empleados, vendedores y consultores en lugares que tienen reputación de corrupción, tráfico de drogas o actividades terroristas.
- Cualquier contrato que incluye una referencia a Israel o nacionales o compañías israelitas.

### **Burma / Myanmar, Cuba, Irán, Corea del Norte y Sudán**

- Operaciones en, hacia, de o a través de estos países.
- Operaciones que incluyen sus gobiernos (incluyendo compañías que son propiedad de o están controladas por ellos, como compañías petroleras nacionales que pueden ser operadas en cualquier parte del mundo).
- Actividades de entubado, embarque, actividades de transportación en otros países que son vecinos de o están cerca de estos países o que comúnmente usan vías de transporte terrestre que cruzan estos países.

### **Kuwait, Líbano, Libia, Qatar, Arabia Saudita, Siria, Emiratos Árabes Unidos o Yemen**

- Envíos (y documentos relacionados con envíos) a estos países desde cualquier lugar.
- Contratos (y documentos conforme a contratos) relacionados con o con sujeción a las leyes de estos países.

### **Siria**

- Embarques u otras transferencias directa o indirectamente a Siria.

# Operaciones Internacionales y Regulación de Comercio

## *Sanciones Económicas*

Muchos países tienen sanciones económicas contra otros países. En general, las sanciones económicas regulan ciertas compañías e individuos con base en su nacionalidad, residencia legal o país de constitución. Las sanciones económicas prohíben que estas compañías y personas se dediquen a o faciliten operaciones:

- en países designados,
- con o que incluyan gobiernos designados o
- que incluyan personas designadas.

Esto significa que no podemos dedicarnos a, ni facilitar operaciones con compañías que son propiedad o están controladas por gobiernos designados. En algunos casos, las sanciones económicas también nos prohíben importar artículos

en un país desde cualquier parte si éstos están hechos en un país designado.

## *Controles de Exportación y Reexportación*

Muchos tratados internacionales aplican para la transferencia internacional de artículos, software y tecnología que podrían tener usos militares. Algunos de estos artículos también tienen aplicaciones comerciales; estos artículos son denominados artículos de doble uso. Los artículos de doble uso se utilizan en nuestra industria.

Muchos países con frecuencia exigen una licencia para la exportación – y cualquier reexportación posterior – de artículos, software y tecnologías de doble uso y militares. Los gobiernos de estos países pueden ordenar que obtengamos una licencia del

## **Distinguir Entre las Diversas Leyes Que Regulan las Operaciones Internacionales y el Comercio Internacional**

|   |  |
|---|--|
| <b><i>Aranceles de Importación<br/>Derechos Aduanales</i></b> | Impone impuestos sobre artículos que ingresan al país.   |
| <b><i>Sanciones Económicas</i></b>                            | Regulan las operaciones de o en cualquier lugar a, a través de, para o que suponen un país, gobierno, compañía, persona o actividad designada.   |
| <b><i>Controles de Exportación</i></b>                        | Requiere licencias emitidas por el país regulador para: <ul style="list-style-type: none"><li>- transferencias de tecnología a un país nacional o a otro país (incluso si las transferencias ocurren totalmente dentro del país regulador) o</li><li>- exportaciones de bienes, software o tecnologías hacia otro país.</li></ul>  |
| <b><i>Controles de Reexportación</i></b>                      | Ordena licencias expedidas por el país regulador para: <ul style="list-style-type: none"><li>- las otras transferencias de tecnologías que ya están en un país extranjero hacia un país nacional u otro país extranjero (incluso si las transferencias ocurren totalmente dentro de un país) o</li><li>- otras reexportaciones de artículos, software o tecnologías que ya están en el país extranjero y hacia otro país extranjero.</li></ul> <p>Ejemplo: El país A fabrica artefactos de doble uso y los vende al país B. Antes de transferir estos aparatos al país C, las personas en el país D deben obtener una licencia de reexportación del gobierno del país A.</p> |
| <b><i>Leyes Antiboicot</i></b>                                | Prohíben que ciudadanos y compañías del país participen en las sanciones económicas y/o controles de exportación y reexportación de otro país.   |
| <b><i>Leyes Contra el Lavado de Dinero Laws</i></b>           | Prohíbe la participación en operaciones que se utilizan para ocultar la fuente ilegal de dinero obtenida de actividades ilícitas.  |

# Operaciones Internacionales y Regulación de Comercio

gobierno antes de transferir estos artículos:

- hacia o través de ciertos otros países,
- hacia ciertas personas restringidas o
- para ciertos usos militares o potencialmente terroristas.

Si un empleado participa en la exportación o reexportación de bienes, él o ella es responsable de cumplir con los controles de exportación y reexportación. Él o ella deben aplicar las políticas y procedimientos de nuestra compañía para envío de mercancías. Esta responsabilidad incluso aplica a transferencias internacionales de nuestros propios productos, equipo y software de una instalación de la compañía a otra instalación de la compañía.

Nuestra compañía puede recibir sanciones severas si no cumple con los controles de exportación y reexportación. Además, gobiernos también pueden presentar acusaciones criminales contra un empleado que no cumpla con los controles de exportación o reexportación.



## *Leyes Antiboicot*

Las leyes de un país pueden prohibirnos participar en las sanciones económicas y/o controles de exportación y reexportación de otro país. Estas prohibiciones se conocen como leyes antiboicot. Estas leyes también pueden ordenar que presentemos informes acerca de solicitudes que recibimos con relación a las sanciones económicas

y/o controles de exportación y reexportación de otro país.

Las leyes antiboicot normalmente parecen crear un conflicto entre las leyes de un país y las leyes de otro país. No obstante, en la mayoría de los casos, podemos manejar cuidadosamente este conflicto aparente y cumplir con las leyes de ambos países.

Siempre que aplican leyes de antiboicot, obtenga asesoría legal y de cumplimiento antes de tomar cualquier acción. En particular, un empleado debe buscar entrenamiento y orientación antiboicot si él o ella:

- trabaja en, negocia con o hace envíos a Kuwait, Líbano, Libia, Qatar, Arabia Saudita, Siria, Emiratos Árabes Unidos y Yemen,
- es un ciudadano de Canadá o un estado miembro de la Unión Europea, o
- se encuentra con un empleado, vendedor o cliente actual o potencial que es ciudadano o compañía cubana.

## *Leyes Contra el "Lavado de Dinero"*

El "lavado de dinero" hace referencia a operaciones que se utilizan para ocultar la fuente ilegal de dinero obtenido de actividades ilícitas. Las leyes que aplican a nuestra compañía exigen detectar y reportar ciertos delitos financieros, incluyendo "lavado de dinero". En general, estas leyes prohíben que nuestra compañía o cualquiera de sus empleados participen en alguna operación si sabemos, o debemos saber, que podría involucrar el producto de una actividad ilícita.

## *Preguntas e Inquietudes*

Podemos consultar el Sistema de Administración de Cumplimiento en nuestras redes electrónicas para mayor información y nuestras políticas relacionadas con operaciones internacionales y regulación comercial. Además, nuestro Director de Cumplimiento y nuestra línea directa de ética pueden responder a cualquier otra pregunta o inquietud que tengamos.

# Leyes de Mercado de Inversiones

**Nuestra compañía y sus empleados deben cumplir con todas las leyes y reglamentos del mercado de inversiones. Esto incluye nuestras obligaciones de divulgar oportunamente la información comercial sustancial y cumplir con ciertas restricciones relacionadas con las operaciones que incluyen nuestras inversiones o las inversiones de otra compañía.**

## *Operaciones Personales en el Mercado de Inversiones*

En nuestros trabajos, aprendemos sobre información acerca de nuestra compañía y su negocio. Mucha de esta información no es del conocimiento del público. Algunos de estos datos no disponibles al público podrían influir en la decisión de una persona de comprar, retener o vender nuestras acciones o las acciones de otras compañías públicamente cotizadas (incluyendo clientes, vendedores y convertidores) en el Mercado de Inversiones. Sin embargo, generalmente es ilegal utilizar este tipo de información no pública para comerciar las acciones de nuestra compañía o las acciones de otras compañías. Esta restricción aplica a nosotros y a cualquier otra persona a quien damos esta información no pública.



## *Cumplimiento con Requisitos de Divulgación Pública*

Proporcionaremos información completa, imparcial, exacta, oportuna y comprensible acerca del negocio de nuestra compañía al público inversionista y a nuestros inversionistas. Esto incluye información contenida en nuestras comunicaciones públicas. También incluye la información en los informes y documentos que nuestra compañía presenta ante las autoridades reguladoras, tales como la Comisión de Bolsas y Valores de Estados Unidos. Proporcionaremos esta información en pleno cumplimiento con todas las leyes y reglamentos aplicables.

## *Preguntas e Inquietudes*

Podemos consultar nuestro Sistema de Administración de Cumplimiento en nuestras redes electrónicas para mayor información sobre las leyes de valores y nuestras políticas relacionadas. Además, nuestro Director Jurídico puede responder a cualquier otra pregunta o inquietud acerca de las leyes de valores que podamos tener.

# Salud, Seguridad y Medio Ambiente

**Protegemos la salud y seguridad de nuestros compañeros trabajadores. Protegemos el medio ambiente de las comunidades donde operamos. Debemos establecer y mantener programas globales de protección a la salud, la seguridad y el medio ambiente.**

**Debemos cumplir con todas las leyes, reglamentos, políticas de la compañía y procedimientos de la compañía relacionados con la protección, salud, seguridad o medio ambiente. Debemos informar de inmediato cualquier posible violación de estos requisitos, cualquier accidente y cualquier condición de trabajo arriesgada al personal apropiado de la compañía.**

## *Nuestro Compromiso con la Protección de la Salud, Seguridad y el Medio Ambiente*

Una de nuestras prioridades más altas es proteger la salud, la seguridad y el medio ambiente de nuestros trabajadores y las comunidades donde operan. La responsabilidad frente a la salud, la seguridad y el medio ambiente impulsa cada aspecto de nuestras operaciones.

Debemos cumplir con todas las leyes, reglamentos, políticas de compañía y procedimientos de la compañía con relación a la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente. También debemos tomar precauciones apropiadas para evitar accidentes.

Además, siempre buscaremos desarrollar los mejores procedimientos de operación, tecnologías y políticas para promover la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente.



## *Obligación de Reportar Posibles Violaciones, Accidentes y Condiciones Peligrosas de Trabajo*

Debemos de reportar de inmediato los accidentes, las condiciones peligrosas de trabajo o cualquier posible violación de las leyes, reglamentos, políticas de la compañía y procedimientos de la compañía que regulan la protección de salud, seguridad y medio ambiente.

## *Información Adicional*

Podemos encontrar más información sobre la protección a la salud, la seguridad y el medio ambiente y sobre nuestras políticas relacionadas en nuestro sistema de administración de salud, seguridad y medio ambiente en nuestras redes electrónicas. Además, nuestro Director de Aseguramiento de Calidad Mundial / Salud, Seguridad y Medio Ambiente puede proporcionarnos más asistencia adicional e información.

---

## ***Usted debe reportar condiciones peligrosas***

---

## *Excediendo Requisitos Mínimos Legales*

Si las leyes y reglamentos que aplican no son adecuados para proteger a nuestros empleados o a las comunidades donde operamos, crearemos y usaremos programas de salud, seguridad y medio ambiente que cumplan o que excedan los estándares de la industria.

# Narcóticos y Alcohol

**Con excepción de lo claramente permitido por la ley y nuestras políticas, nadie cuyo comportamiento, juicio o desempeño se vea impedido por el alcohol o las drogas puede:**

- entrar a las instalaciones o el establecimiento de la compañía,
- conducir ningún negocio de la compañía,
- operar vehículos o equipo de la compañía con cualquier fin, o
- operar vehículos que no son de la compañía hacia, para, durante o de cualquier actividad relacionada con nuestra compañía o su negocio).

**Nadie puede distribuir, expedir, fabricar, poseer, comprar o usar drogas o alcohol de manera ilícita o no autorizada en nuestros lugares de trabajo o en cualquier otra forma conectada a nuestra compañía (incluyendo el uso de vehículos, equipo o activos de la compañía).**

## *Un Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol*

Merecemos un lugar donde las drogas y el alcohol nunca interfieran con nuestro trabajo. Nunca debemos vernos impedidos de lograr nuestro nivel de desempeño más alto.

## *Uso de Medicamentos de Prescripción Médica*

Con sujeción a ciertas limitaciones relacionadas con la seguridad, el uso de medicamentos que son prescritos con receta médica está permitido. Sin embargo, debemos aplicar las políticas de nuestra compañía con respecto al uso de cualquier medicamento que pudiese impedir nuestro desempeño laboral – en la mayor medida posible permitida bajo la ley. En particular, debemos notificar a nuestros supervisores si estamos bajo la administración de medicamentos mientras trabajamos en uno de nuestros taladros. No observar estos requerimientos podría resultar en graves lesiones a un compañero de trabajo o a otra persona. Nuestra compañía respetará cualquier limitación o derecho legal aplicable con relación a la privacidad médica. Como se requiera, ayudaremos a los empleados con necesidades médicas especiales.

## *Uso de Alcohol – Gastos de Representación y Eventos Sociales Adecuadamente Aprobados*

El uso limitado de alcohol normalmente se asocia con eventos de espectáculos comerciales o eventos sociales (que han sido específicamente aprobados por la gerencia antes de que ocurran) puede ser

permitido. Sin embargo, nuestra compañía requiere que la operación subsiguiente de cualquier vehículo debe hacerse en total cumplimiento con todas las leyes. Además, cualquier operación posterior de cualquier vehículo de la compañía o que no es de la compañía también debe cumplir con las políticas internas de nuestra compañía, las cuales pueden ser incluso más estrictas que en la ley.

## *Disciplina para Violaciones*

Aplicaremos disciplina, y posiblemente cesaremos, a cualquier empleado que viole nuestras políticas sobre drogas y alcohol. Además, un empleado puede estar bajo la sujeción de acción disciplinaria si su uso del alcohol o las drogas – incluso si ocurre fuera de los sitios de trabajo en su tiempo personal – afecta el desempeño de su trabajo o pone en peligro la seguridad o a ese empleado o alguien más.

### **Compruebe Su Conocimiento**

**Pregunta:** Mi compañero de trabajo está bebiendo alcohol mientras trabaja en un taladro. ¿Me voy a meter en problemas si espero a que alguien más lo reporte?

**Respuesta:** Sí – su consumo de alcohol en el taladro es una violación de la política de nuestra compañía. Nuestras políticas ordenan que usted lo reporte. Lo que es más importante, si espera, alguien podría salir herido en un accidente que usted podría haber evitado.

# Capacitación

**Nuestra compañía invierte en sus empleados a través de amplios programas de capacitación. A cambio, debemos participar activamente en la capacitación y aplicar las destrezas que aprendemos en nuestros trabajos.**

## *La Capacitación es Vital*

La capacitación respalda todas nuestras metas comerciales. Nos permite trabajar de manera segura y nos permite utilizar nuestra tecnología. En muchísimas formas, la capacitación mejora nuestro desempeño en el trabajo.

La naturaleza de nuestro negocio presenta muchos riesgos. La variedad de idiomas, culturas y experiencia industrial que se encuentran en nuestra fuerza laboral aumenta estos riesgos. Por lo tanto, para nuestro éxito es crucial la capacitación estandarizada.

## *La Capacitación Nos Beneficia a Cada Uno*

La capacitación nos permite cumplir con nuestras responsabilidades laborales en una manera ética, obediente, eficiente y segura. Nuestra compañía nos brinda un amplio marco ético, de cumplimiento, de HSE, legal, de capacitación y técnica.

Debemos participar activamente en nuestra capacitación a fin de recibir su beneficio máximo.

## *La Capacitación Beneficia a Nuestra compañía*

Además de beneficiarnos a cada uno de nosotros, la capacitación beneficia a nuestra compañía. La capacitación nos ayuda a evitar lesiones. Reduce los costos legales y de cumplimiento. La capacitación aumenta nuestra eficiencia y nos da una ventaja comercial sobre nuestra competencia. De hecho, muchos de nuestros clientes envían a sus empleados a nuestras instalaciones en busca de capacitación.



# Contratación y Recursos Humanos

**Proporcionamos igual oportunidad para todos en reclutamiento, contratación, desarrollo, promoción y compensación. No discriminaremos sobre la base de edad, género, nacionalidad, embarazo, raza, religión, status de veterano, discapacidad física o mental no relacionada con el desempeño laboral, orientación sexual o cualquier otra base que esté protegida bajo la ley. Nunca toleraremos el acoso étnico, racial, religioso, físico, sexual o cualquier otro tipo de acoso en ninguna forma.**

## *Igual Oportunidad para Todos*

Las políticas de igual oportunidad de nuestra compañía se colocarán en todas las locaciones de la compañía. Estas políticas serán comunicadas a los empleados y se reafirmarán periódicamente.



Además, debemos cumplir con todas las leyes de contratación y laborales y con nuestras políticas de Recursos Humanos. Podemos encontrar más información sobre estos requisitos en nuestro Sistema de Administración de Recursos Humanos en nuestras redes electrónicas.

## *La Discriminación y Acoso No Serán Tolerados*

Debemos estar alerta a posible discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Esperamos que todos – en especial los supervisores, gerentes y ejecutivos – tomen los pasos apropiados para evitar la discriminación y el acoso.

## *Denuncia de Discriminación y Acoso*

Las víctimas de discriminación y acoso con frecuencia dudan y tardan en reportar su situación. Tenemos una obligación con ellos y con nuestra compañía de denunciar la discriminación o el acoso – incluso si sus víctimas no lo hacen. Podemos presentar denuncias de posible discriminación, acoso u otras violaciones a nuestras políticas de empleo a nuestro departamento de Recursos Humanos, nuestro Director de Cumplimiento, o nuestro Director Jurídico. Nuestras denuncias se investigarán de forma discreta, completa e inmediata.

La compañía nos protegerá de represalias por denunciar de manera honesta la discriminación o el acoso – independientemente de que la discriminación o el acoso fueron dirigidos a nosotros o a otro empleado.



# Información Acerca de Nuestros Empleados

**Estrictamente protegemos toda la información confidencial, incluyendo los registros de empleados. Cumplimos con todas las leyes de privacidad de datos y otras leyes relacionadas con cualquier información personal obtenida de nuestros empleados o terceras partes.**

## *Nuestra Responsabilidad de Proteger la Información Confidencial*

Esperamos que nuestra compañía trate cierta información acerca de nosotros como confidencial. De igual modo, cada uno de nosotros debe usar las medidas de protección correctas para proteger la información confidencial de otros empleados.

Debemos manejar toda la información confidencial acerca de otros empleados en cumplimiento con la ley y con las políticas de nuestra compañía.

## *Uso de Información Personal y Privacidad de Datos*

Nuestra información personal es la información que puede ser utilizada para únicamente identificarnos, ponerse en contacto con nosotros o localizarnos – ya sea por sí sola o en combinación con otra información.

Las leyes sobre privacidad de datos a menudo restringen la forma en que reunimos, conservamos y usamos la información personal. Podemos utilizar y divulgar toda información personal proporcionada por nuestros empleados y terceras partes sólo como lo permite u ordena la ley. Las leyes sobre privacidad de

datos también pueden evitar que enviemos algunas formas de información personal a través de las fronteras internacionales.

## *Acceso a Registros de Empleados*

Nuestra compañía solamente permitirá que las personas tengan acceso a los registros personales de nuestros empleados si éstos tienen un motivo sustancial y legítimo para hacerlo de ese modo. Cualquier empleado a quien se le da acceso a nuestros registros del personal debe mantener cualquier confidencialidad que aplica a esa información.

## *Sólidas protecciones para Registros Médicos*

Los registros médicos siempre deben ser tratados con el mayor nivel de privacidad y confidencialidad. Solamente los empleados designados por el Departamento de Recursos Humanos pueden tener acceso a nuestros registros médicos. Además, nuestros registros médicos serán mantenidos en archivos protegidos que son separados de todos los demás registros.

## **Leyes Sobre Privacidad de Datos e Información Personal**

- Si las leyes sobre privacidad de datos aplican, los individuos pudiesen tener un derecho legal a saber qué información personal acerca de ellos se reúne, cómo y con qué fin se usará y cómo corregirlo.
- No debemos retener información personal por más tiempo que el necesario. Debemos actualizar periódicamente cualquier información personal que hayamos reunido para garantizar que es exacta, que es vigente y que corresponde al fin de su recolección original.
- Ejemplos de información personal incluyen edad, antecedentes penales, fecha de nacimiento, información étnica, genética, números de identificación gubernamental (como por ejemplo números de la licencia de manejo, posición de trabajo, registros médicos, lugar de nacimiento, domicilio personal o de trabajo y sueldo.

# Información Acerca de Nuestra compañía

**A menos que sea autorizado por la gerencia de nuestra compañía, no podemos divulgar la información comercial confidencial de nuestra compañía a nadie. No podemos usar la información comercial confidencial de nuestra compañía o la propiedad intelectual para beneficio personal o para el beneficio de otra persona.**

**Debemos seguir los procedimientos de nuestra compañía para la preparación y liberación de información de la compañía para distribución pública. También debemos cumplir con la política de retención de registros de nuestra compañía.**

## *Nuestra Responsabilidad con la Información de la Compañía*

Manejamos y protegemos la información confidencial comercial de nuestra compañía para cumplir con la ley, para proteger los intereses comerciales de nuestra compañía y para cumplir con las expectativas razonables de nuestros clientes, nuestros inversionistas y nuestros empleados.

## *Información Comercial Confidencial y Propiedad Intelectual*

La información confidencial comercial de nuestra compañía y la propiedad intelectual son muy valiosas. Son propiedad de nuestra compañía. No podemos utilizarla para nuestro beneficio financiero personal o de otra persona.

Nuestra información confidencial comercial incluye nuestros secretos comerciales y la información de competitividad. Ejemplos de información de competitividad incluyen nuestras estrategias comerciales y la información de precios no divulgados al público. No podemos divulgar la información confidencial comercial de nuestra compañía a nadie sin autorización de la gerencia.

Nuestra compañía por lo general es dueña de alguna propiedad intelectual, proceso laboral, invención o mejora que desarrollamos mientras realizamos nuestros trabajos. No podemos utilizar este conocimiento para beneficio personal o en otro empleo fuera de nuestra compañía (incluyendo empleo futuro) sin permiso explícito de la gerencia de nuestra compañía.



## *Preparación de Información de la Compañía para Distribución Pública*

La distribución pública de la información de la compañía tiene importantes efectos comerciales y legales. Por lo tanto, tenemos sólidos controles en la preparación y liberación de la información de la compañía para distribución pública.

- Junto con las Relaciones de Inversionistas y/o junto con los Departamentos de Relaciones de Inversionistas, sólo el Presidente del Consejo, el Director General, el Director Financiero o el Director de Operaciones pueden autorizar o delegar la autoridad para la preparación de información de la compañía para distribución pública.

# Información Acerca de Nuestra compañía



- En particular, el Director Financiero debe aprobar la publicación de información financiera.
- El Departamento de Relaciones de Inversión debe responder a los inversionistas institucionales que solicitan información financiera.

A menos que otros funcionarios nos hayan autorizado para hablar en nombre de la compañía sobre un tema particular, debemos evitar hacer alguna declaración oral o escrita para distribución pública acerca de nuestra compañía o nuestro negocio.

Si tenemos preguntas acerca de la liberación de información de la compañía para distribución

pública, debemos ponernos en contacto con el Departamento de Relaciones de Inversión.

## *Manejo y Retención de Registros*

Con sujeción a cualquier instrucción especial otorgada por el Director Jurídico o el Director de Cumplimiento sobre preservación de documentos, nuestra política de retención de registros y el programa establecerán los períodos mínimo y máximo que podemos retener documentos, material y datos electrónicos y físicos.

Si tenemos alguna pregunta acerca de la retención o destrucción de información y registros, debemos comunicarnos con el Director Jurídico.

# Recursos y Oportunidades Comerciales de la Compañía

**Debemos proteger los bienes de nuestra compañía, incluyendo sus tecnologías comerciales. Solamente podemos usar los bienes, fondos y oportunidades comerciales de la compañía para conducir legítimamente el negocio de la compañía y para otros fines apropiadamente autorizados.**

## *Uso de los Bienes de la Compañía*

Nuestros inversionistas son los dueños de nuestra compañía. Ellos confían en que usaremos los bienes de la compañía en forma sensata para el beneficio de nuestra compañía.

Sin presencia de autorización por escrito de nuestros supervisores, solamente podemos usar los bienes o recursos de la compañía para conducir legítimamente el negocio de la compañía. No podemos usar nunca bienes y recursos de la compañía para nuestro beneficio financiero personal o el de otra persona o para cualquier otro fin prohibido por la ley o por nuestras políticas.

## *Uso del Tiempo o las Instalaciones de la Compañía*

Sin el consentimiento por escrito de nuestros supervisores, no podemos usar las instalaciones, la propiedad o el tiempo de trabajo de nuestra compañía para promover nuestros intereses personales o los intereses personales de otros.

Con sujeción a la discreción de nuestros supervisores, podemos usar el equipo de la oficina razonablemente para fines personales. Sin embargo, el uso que hagamos no debe afectar negativamente al negocio de la compañía ni incurrir en costos injustificados.

## *Oportunidades Comerciales y de Inversión*

No podemos competir contra nuestra compañía para cualquier negocio o inversión. De manera similar, no

podemos emprender algún negocio o inversión que nuestra compañía razonablemente podría emprender – salvo lo autorizado por escrito por el Director General o la persona que él o ella designe.

### **Compruebe Su Conocimiento**

*Pregunta:* Puede mi supervisor autorizar que use los bienes de la compañía para:

- a) contribuciones políticas a candidatos, partidos o funcionarios gubernamentales, o
- b) ¿mi otro trabajo de fin de semana?

*Respuesta:* No

- a) La política de la compañía siempre prohíbe contribuciones políticas usando bienes de la compañía,
- b) El uso de los bienes de la compañía para realizar un trabajo fuera es ganancia financiera personal. Por lo tanto, está prohibida.

# Controles Internos y Registros Financieros

**Debemos asegurarnos de que los registros financieros de nuestra compañía son precisos y están razonablemente detallados. Solamente podemos dedicarnos a operaciones que han sido correctamente autorizadas. Además, debemos registrar de manera correcta e inmediata todas las operaciones. También debemos informar sobre cualquier error u omisión en nuestros registros financieros o controles internos. Debemos ayudar a realizar cualquier corrección a nuestros registros financieros o controles internos según sea necesario.**

*Los Libros y Registros de Nuestra compañía Deben Ser Exactos y Estar Completos*

Nuestro desempeño es uno de los cuatro pilares de nuestro negocio. Nuestro desempeño financiero no puede ser medido – y no podemos tener éxito – a menos que contemos con libros y registros contables y financieros exactos. Esto incluye garantizar que todos los informes creados en nuestros libros y registros son precisos.

Los libros y registros de nuestra compañía deben mantenerse en detalle razonable. Deben reflejar con precisión e imparcialidad todos los activos, pasivos, gastos, ingresos y operaciones de nuestra compañía. Cada registro, ya sea grande o pequeño, debe tener documentación de respaldo apropiada y exacta.

Todos somos responsables de la exactitud y veracidad de los libros y registros de nuestra compañía. Nunca debemos permitir que se realice en

ellos cualquier registro falso, engañoso o ficticio. Éstos deben incluir registros para todos los fondos, cuentas y activos de nuestra compañía.

*Todas las Operaciones Deben Registrarse de Inmediato y Correctamente*

Todas las operaciones deben registrarse de inmediato y correctamente en nuestros libros y registros. Esto nos permite preparar nuestros estados financieros de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptables. También nos permite explicar nuestros activos.

*Todas las Operaciones Deben Estar Correctamente Autorizadas*

Todas las operaciones de la compañía deben tener autorización general o específica de la gerencia. Esto significa que debemos obtener todas las

## **Compruebe Su Conocimiento**

**Pregunta:** Al revisar un registro financiero, usted observa varias partidas asentadas en libros para viajes y gastos de representación. Tienen descripciones como “desarrollo comercial”, “gastos de representación” y “excursión”. Ninguna de ellas tiene documentación de respaldo. ¿Podría ser éste una situación de cumplimiento?

**Respuesta:** Sí – Nuestras políticas ordenan que los gastos se registren con exactitud en nuestros libros y registros y que cuenten con la documentación de respaldo apropiada. Las descripciones imprecisas y la falta de documentación de respaldo podrían dar a entender que estos gastos se utilizaron para un fin inapropiado, tal como soborno o malversación. Usted debe consultar con su supervisor, el Director de Auditoría Interna, el Director de Cumplimiento o el Director Jurídico para determinar lo que debe hacerse.

# Internal Controls and Financial Records

aprobaciones necesarias antes de entrar en una operación. También significa que todas las operaciones deben cumplir con la ley y nuestras políticas. Además, no se aprobará ningún pago si se hará excepción con el fin descrito en su documentación de respaldo.

---

***Todas las operaciones, ya sean grandes o pequeñas, deben ser correctamente autorizadas y deben registrarse de manera precisa e inmediata***

---

## *Perseguimos el Robo y el Fraude*

Bajo la guía de nuestro Director de Cumplimiento o nuestro Director Jurídico, informaremos fraude o robo graves contra nuestra compañía a una autoridad del orden público. Nuestro Director de Cumplimiento y nuestro Director Jurídico también tienen autoridad sobre las acciones de cualquier personal y de litigio por robo o fraude.

## *Denuncia de Mala Conducta Financiera y de Inquietudes*

Si tenemos inquietudes acerca de la integridad de nuestras prácticas contables o registros financieros o sospechamos que ha ocurrido robo, malversación o fraude debemos reportar nuestras inquietudes.

Podemos reportar nuestras inquietudes a nuestro Director de Cumplimiento, nuestro Director de Auditoría Interna y a nuestro Director Jurídico o a nuestra línea directa de ética. Estaremos protegidos de represalias por informar nuestras inquietudes.

## *Recursos Adicionales*

Podemos consultar los Sistemas de Administración de Auditoría, Finanzas, Adquisición, Tecnología y Comercialización en nuestras redes electrónicas para mayor información acerca de los controles internos, los registros financieros y nuestras políticas relacionadas.



# Honestidad, Integridad y Calidad

**Debemos siempre demostrar y garantizar la honestidad, integridad y calidad con respecto a nuestras comunicaciones, equipo, productos, registros, reportes y servicios.**

*La Satisfacción del Cliente Depende de la Honestidad, la Integridad y la Calidad*

El éxito de nuestra compañía depende nuestra actuación y la satisfacción de nuestros clientes. Nuestros productos y servicios deben:

- satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes,
- conformar con las especificaciones correctas y los convenios en acuerdos contractuales (incluyendo requisitos de confiabilidad y durabilidad),
- estar seguro del uso deseado y del mal uso previsible, y
- que cumplen con los requisitos de todas las leyes locales, regionales y nacionales y el reglamento que pueda aplicarse.

Buscamos proporcionar a nuestros clientes productos y servicios de calidad aplicando nuestro Sistema de Mantenimiento de Operaciones y Activos y nuestro Sistema de Administración de Diseño Industrial y Proyectos. Estos materiales se encuentran en nuestras redes electrónicas.

---

***Todas las comunicaciones, ya sean internas o externas, deben ser precisas y honestas***

---

*Todas las Comunicaciones Deben Ser Imparciales y Honestas*

Siempre debemos tratar a nuestros clientes, proveedores y funcionarios gubernamentales de manera directa y transparente. Todas nuestras comunicaciones, ya sean internas o externas, deben ser precisas y honestas.

No podemos hacer intencionalmente declaraciones engañosas, falsas o exageradas acerca de los productos, el equipo o los servicios de nuestros competidores o de nuestra compañía.



# Conflicto de Intereses

**No debemos involucrarnos a ninguna actividad que involucra, o da la apariencia de, un conflicto o un conflicto que razonablemente puede prevenirse entre nuestros intereses personales y cualquier interés de nuestra compañía.**

**Debemos divulgar la posibilidad de cualquier conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de nuestra compañía a nuestros supervisores. Nuestros supervisores colaborarán con nosotros para crear e implementar un plan que elimine ese conflicto de intereses. Debemos reportar cualquier conflicto de intereses que no podemos eliminar con el Director de Cumplimiento para su resolución correcta.**

## *Apariencia de un Conflicto de Interés Está Prohibida*

Nuestra reputación en las prácticas comerciales éticas es una ventaja competitiva. Los conflictos de intereses entre la compañía y sus empleados dañan esta reputación. Por lo tanto, debemos evitar incluso que aparezca un conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de la compañía.

---

***Todos los conflictos de intereses deben ser divulgados a su supervisor***

---

## *Divulgación y Eliminación de Conflictos de Intereses*

Una situación de conflicto de intereses puede surgir de muchas maneras. Algunos conflictos de intereses incluso están prohibidos en la ley. Si desarrollamos un conflicto de intereses aparente o en potencia con nuestra compañía, debemos divulgar ese conflicto de inmediato a nuestros supervisores.

Nuestros supervisores colaborarán con nosotros para crear un plan que elimine nuestros conflictos de intereses. Si algún conflicto de intereses no puede ser eliminado, nosotros, junto con nuestros supervisores debemos comunicarnos con el Director de Cumplimiento para consejo adicional. Si no tomamos estos pasos, nosotros (y, tal vez nuestros supervisores) pudiésemos violar nuestro Código de Conducta.

## *Contratación de Personas de la Misma Familia*

Nos enorgullecemos de nuestra herencia como un negocio familiar. No desalentamos la contratación de personas que tienen estrechos lazos familiares con otros empleados de la compañía. Sin embargo, dicha contratación debe evitar cualquier percepción de favoritismo o irregularidad.

El Departamento de Recursos Humanos puede proporcionar mayor información sobre nuestras políticas para la contratación de personas estrechamente emparentadas.

### **Compruebe Su Conocimiento**

*Pregunta:* Uno de nuestros clientes desea contratarlo. El cliente quiere que usted le ayude a empezar una empresa comercial que no competirá con nuestra compañía. Usted solamente trabajará para el cliente cuando no esté trabajando con nuestra compañía. ¿Cumple esto con nuestras políticas?

*Respuesta:* No – Este arreglo tiene la apariencia de un conflicto de intereses. Otras personas podrían suponer con justificada razón que usted estaría dando a este cliente tratamiento preferencial.

# Gastos de Representación, Viajes, Regalos, Donaciones y Favores

**Es posible que demos o recibamos gastos de representación, viajes, regalos, donaciones o favores sólo si éstos:**

- **están razonablemente relacionados con un propósito claro de negocios o de beneficencia de naturaleza acreditada,**
- **se acostumbra en el curso normal del negocio, y**
- **estar en total cumplimiento con las leyes que aplican, nuestras políticas y las políticas de la organización que emplea a la tercera parte que da o recibe.**

**Sin embargo, nunca proporcionamos o recibimos algún gasto de representación, viaje, regalo, donación o favor – o una serie de eventos de entretenimiento, gastos de viajes, regalos, donaciones o favores – que dé una percepción de influencia u obligación para quien da o recibe.**

## *Prevención de la Apariencia de Irregularidad*

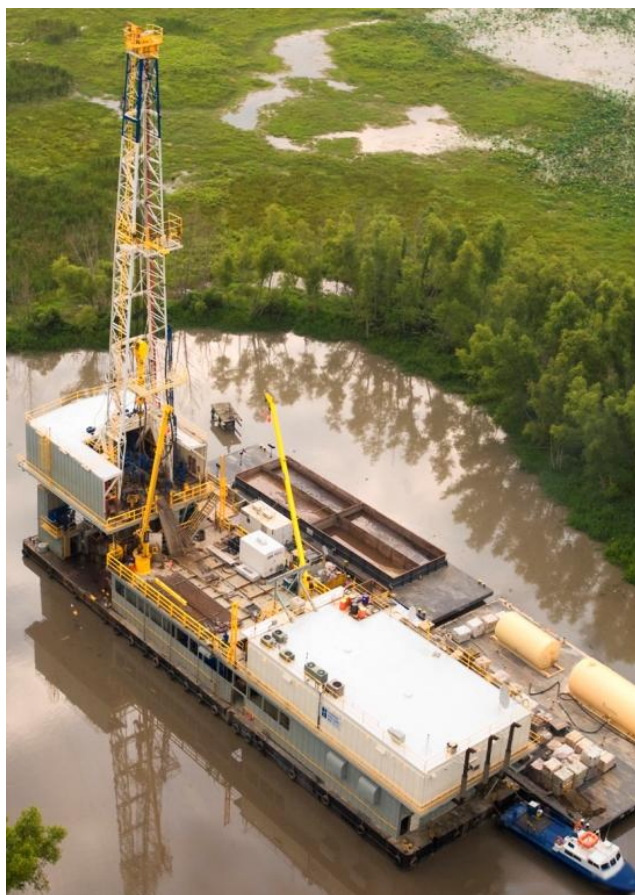
Nosotros, y los miembros inmediatos de nuestra familia no deben aceptar ni dar eventos de espectáculos, viajes, regalos, donaciones o favores que parezcan inapropiados. En general, no debemos solicitar eventos de espectáculos o regalos de terceras partes que quieren hacer negocios con nuestra compañía. En algunas situaciones, incluso los favores que no involucran gastos pueden dar la apariencia de una obligación o beneficio inapropiado.

Podemos consultar nuestro Sistema de Administración de Cumplimiento en nuestras redes electrónicas para obtener mayor información acerca de dar o recibir eventos de espectáculo, viajes, regalos, donaciones o favores y nuestras políticas relacionadas. Además, nuestros supervisores, nuestro Director de Cumplimiento y nuestra línea directa de ética pueden responder a cualquier otra pregunta o inquietud que podamos tener.

## *Autorización y Documentación Correcta de Todos los Gastos*

Debemos documentar de forma precisa e inmediata todos los gastos en los libros y registros de nuestra compañía. Esto incluye gastos relacionados con el ofrecimiento de cualquier evento de espectáculo, regalo, viaje, donación o favor a o para un tercero. Como lo ordenan nuestras políticas, también

debemos recibir una previa aprobación correcta para esos gastos.



# Gastos de Representación, Viajes, Regalos, Donaciones y Favores

## **Ofrecimiento de Espectáculos, Regalos, Viajes, Donaciones a o para Terceros**

Sólo podemos ofrecer gastos de representación, viaje, regalos o donaciones a y para cualquier tercera parte si:

- son gastos razonables y de buena fe relacionados con actividades de mercadotecnia, contratación o beneficencia,
- están permitidos bajo las leyes y reglamentos nacionales y extraterritoriales aplicables,
- no se ofrecen al destinatario en efectivo ni en forma equivalente a efectivo (por ejemplo no se permiten las tarjetas de regalo, o certificado que dan crédito para futuras compras con un vendedor tercero,
- si están correctamente documentadas y se presentan de manera precisa, inmediata y por separado (no agregadas con otros gastos a través de los procedimientos normales de Parker Drilling para registrar o reembolsar gastos similares),
- son correctamente aprobados de manera previa si exceden los límites monetarios establecidos bajo nuestras políticas o independientemente del valor si están relacionados con causas de beneficencia, y
- siempre que sea posible, son comprados directamente de los vendedores que venden el espectáculo, regalo, viaje o artículos para donación – en lugar de permitir que la tercera parte destinataria pague a cualquier vendedor y solicite reembolso de Parker Drilling.

Ejemplo: Tenemos la intención de cubrir los gastos de una visita de comercialización previamente aprobada a nuestras instalaciones por un empleado para un posible cliente. Debemos pagar cualquier cuenta de hotel directamente al hotel. Debemos pagar cualquier gasto de viaje directamente a la compañía de taxis y/o compañía aérea. Debemos minimizar las oportunidades de que el empleado del cliente potencial incurra en gastos y después solicite el reembolso a nuestra compañía.

### *Donaciones de Beneficencia*

Nos esforzamos por ser miembros positivos de las comunidades donde operamos. Nuestra compañía nos exhorta a ser voluntarios y a contribuir con causas benéficas durante nuestro tiempo personal.

---

***Todos los gastos para cualquier espectáculo, viaje, regalos, donaciones o favores deben ser correctamente autorizados y registrarse con exactitud y sin tardanza en nuestros libros y registros***

---

Nuestra compañía puede dar apoyo financiero para causas no políticas, de beneficencia o eventos. Antes de poder dar este apoyo financiero, debemos obtener

la aprobación correcta bajo todas las políticas que la compañía tiene que aplican a donaciones caritativas.

### *Cumplimiento con la Ley*

Nuestra compañía prohíbe estrictamente la recepción o el ofrecimiento de cualquier espectáculo, viaje, regalo, donación o favor que viola alguna ley que pueda aplicar (tal como leyes contra soborno de los Estados Unidos y otros países).

Este requisito de cumplimiento legal aplica independientemente de que nuestra compañía en sí, un empleado en particular (incluso con cargo a sí mismo o misma) o una tercera parte representante reciba o dé el espectáculo, viaje, regalo, donación o favor prohibido.

# Competencia Justa

**Estamos comprometidos a competir en el mercado con base en el precio, la calidad y el desempeño. Buscamos desarrollar relaciones comerciales que se edifiquen sobre la confianza y un intercambio de información honesto y ético.**

## *Nuestra Reputación Depende de la Competencia Leal*

Estamos definidos por nuestra reputación en nuestra industria. Ganamos nuestra reputación por la forma en que competimos – de manera leal y honesta. La competencia inmoral, incluso si no está prohibida en la ley, perjudica nuestra reputación. Cuando competimos sobre la base del precio, la calidad y el desempeño, conservamos los altos estándares que nuestros clientes esperan de nosotros.

---

### ***Competimos sobre la base del precio, la calidad y el desempeño***

---

De manera similar, exhortamos la competencia leal y abierta entre nuestros vendedores. Al aplicar las políticas de nuestra compañía que ordenan la licitación competitiva entre nuestros vendedores, podemos mejorar el precio, la calidad, el rendimiento de los bienes y servicios que compramos. Además, un proceso de licitación leal y abierto reduce el fraude y otras actividades que podrían dañar a nuestra compañía.

## *Reunión Ética y Uso de Información Competitiva*

En nuestros negocios comerciales, podemos enterarnos de información acerca de nuestros competidores que le daría a nuestra compañía una ventaja. Debemos siempre manejar esta información en cumplimiento con la ley y nuestros estándares éticos.

Incluso cuando es legal que utilicemos esta información, esto puede ser no ético. Solamente debemos usar la información de nuestros competidores si fue adquirida y puede ser usada de manera legítima y ética.

## *Respeto por los Secretos Comerciales y la Propiedad Intelectual de Terceras Partes*

Nuestra compañía respeta los derechos de terceras partes de proteger sus secretos comerciales y propiedad intelectual.

No podemos divulgar ni usar cualquier secreto comercial o propiedad intelectual que fue adquirido de un competidor, cliente, vendedor o patrón anterior de un empleado sin la autorización correspondiente. Sólo el dueño de esa información puede darnos la autorización apropiada.



## *Preguntas e Inquietudes*

Podemos consultar nuestros Sistemas de Administración en nuestras redes electrónicas para obtener mayor información acerca de las prácticas correctas de comercialización y adquisición y nuestras políticas relacionadas. Además, nuestro Director de Cumplimiento y nuestra línea directa de ética pueden responder a cualquier otra pregunta o inquietud que tengamos acerca de la competencia leal.

# Participación Política

**Nuestra compañía se esfuerza por ser una persona moral positiva, políticamente neutral en las comunidades donde opera. No podemos dar fondos de la compañía o recursos para respaldar o oponer a cualquier candidato político o partido político.**

## *Se Apoya la Participación Política Personal en Nuestros Países Natales*

Nuestra compañía invita a cada uno de nosotros para que participemos activamente en los asuntos políticos de nuestras propias comunidades en nuestro país natal. No obstante, esta actividad puede llevarse a cabo durante nuestro tiempo personal y nunca a costa de nuestra compañía.

## *Se Desalienta la Participación Política en Otros Países*

En la mayor medida permitida por la ley, se desalienta la participación en actividades políticas de un país del cual no somos ciudadanos. Dicha participación de un empleado puede poner en peligro su privilegio de vivir y trabajar en ese país.



# Notas

Las leyes de ciertas jurisdicciones pueden limitar la aplicación de ciertas responsabilidades o requisitos bajo este Código de Conducta. Para obtener una explicación sobre cualquier limitación que pueda aplicar en o bajo las leyes de una jurisdicción en particular, comuníquese con el Director de Cumplimiento de Parker Drilling o cualquier miembro del Director Jurídico de Parker Drilling.

Este Código de Conducta no es un contrato de trabajo entre Parker Drilling y cualquier consejero, funcionario o empleado. Ningún consejero, funcionario o empleado puede interpretar este Código de Conducta o alguna de las políticas declaradas o mencionadas en este Código de Conducta como un contrato para cualquier fin, incluyendo una promesa de empleo seguro.