

Compromiso con la integridad



Código de conducta empresarial

Marathon Oil Corporation





Redacción del Código

Nuestro *Código de conducta empresarial* se aplica a todos los empleados, gerentes, directivos, directores e integrantes de la junta directiva de Marathon Oil Corporation y todas las subsidiarias de propiedad mayoritaria. Observamos la condición jurídica separada y la independencia de las compañías subsidiarias. No obstante, a fin de facilitar la lectura del *Código*, utilizamos "Compañía" o "Compañías" para referirnos a cada una de esas compañías y "nosotros" y "nuestro" como manera conveniente de referirnos a los miles de empleados, gerentes, directivos, directores e integrantes de la Junta Directiva en todo el mundo, quienes convierten a esas compañías en líderes en materia de integridad. Toda referencia a la Junta Directiva o al Comité de Auditoría de la Compañía significa el Comité de Auditoría o la Junta Directiva de Marathon Oil Corporation. Debemos reconocer que operamos en un entorno multinacional y en una diversidad de regiones geográficas. Si bien algunas leyes tienen jurisdicción internacional, debemos prestar atención al cumplimiento de las costumbres comerciales apropiadas y de las leyes de los países y áreas en los que operamos. En la medida en que una directiva, política o principio establecido en nuestro *Código de conducta empresarial* o una declaración de política violara claramente una ley o reglamentación local válida, entonces se exigirá el cumplimiento de dicha ley o reglamentación local. Por ejemplo, aunque la Norma de retención de documentos exija la destrucción de documentos, si una ley local establece mantenerlos, entonces debemos cumplir con dicha ley. De manera similar, las leyes en materia de privacidad de los individuos difieren según los países y tenemos la obligación de seguir las leyes locales y ese será nuestro propósito. Como se trata de áreas complejas, si tiene alguna pregunta o inquietud, le rogamos presentarla a su gerencia local, a la Organización Jurídica o a la Oficina de Integridad Empresarial.

Mensaje del presidente y director ejecutivo

Estimados empleados:

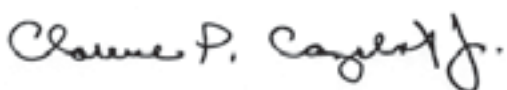
La integridad no es un concepto nuevo para la Compañía. Data de muchos años el compromiso que asumimos de llevar a cabo actividades comerciales honestas y justas, el cual continúa en el presente. En años venideros cambiaremos muchas cosas. Ingresaremos en nuevas regiones, mercados y ámbitos comerciales, y posiblemente salgamos de otros. Durante el curso de todos esos cambios, existe una responsabilidad que debe ser la misma: actuar con integridad.

La reputación de integridad es una de las riquezas más importantes que puede poseer una persona o compañía. Gozamos de una buena reputación creada durante muchos años, que puede desplomarse ante un solo acto desconsiderado o sin ética. Es por eso que es tan importante que todos nosotros asumamos el compromiso personal de cumplir con el *Código de conducta empresarial*. Al hacerlo, habremos consolidado nuestra reputación y asegurado otro siglo de confianza.

Este *Código* es importante. Se aplica a nosotros. Se aplica a ustedes. Se aplica a todas las personas que trabajan para la Compañía o que representan nuestro buen nombre.

Nuestro *Código* no resolverá ni responderá a todos los interrogantes que tenga. En ese caso, deje que su buen criterio se guíe con el principio de hacer siempre lo debido por los motivos acertados. No dude en traer a colación temas pertinentes. La comunicación abierta y franca desde un principio evitará problemas futuros.

La integridad nos ayudará a competir con éxito en todo lo que hagamos.



Clarence P. Cazalot, Jr.

Presidente y director ejecutivo de Marathon Oil Corporation

Tabla de Contenido

Responsabilidad y obligaciones	1
Cumplir nuestro compromiso	1
Compromiso y responsabilidades de la gerencia	1
Dirigencia corporativa y controles internos	2
Responsabilidad y obligaciones	2
Obligación con nosotros mismos	3
Denuncia del incumplimiento	3
Obligación mutua	4
Dignidad, respeto e imparcialidad	4
Diversidad	4
Discriminación	4
Acoso y violencia en el trabajo	4
Seguridad y salud	4
Abuso de alcohol y sustancias	4
Obligación ante el público	5
Clientes	5
Medio ambiente	5
Comunidades	5
Comunicaciones externas	5
Obligación con los accionistas	6
Protección de los bienes de la compañía	6
Protección de nuestro buen nombre	6
Documentación comercial y comunicaciones	6
Información confidencial	6
Información interna privilegiada	7
Conflictos de intereses y oportunidades empresariales	7
Obsequios y entretenimiento	8
Viajes	8
Obligación con nuestros socios comerciales	9
Procedimientos comerciales externos	9
Socios comerciales internos	9
Procedimientos de mercadotecnia	10
Procedimientos de compras	10
Obligación con gobiernos y la ley	11
Letra y espíritu	11
Antimonopolio y competencia leal	11
Leyes anticorrupción	11
Actividades políticas	12
Ayuda	13
Preguntas	13
Otros recursos	13
Línea de la integridad	13
Denuncia de conducta ilegal o falta de ética	14
Normas y pautas	14
Nuestros valores	14

Responsabilidad y obligaciones

Convertiremos la responsabilidad y las obligaciones en materia de conducta ética en un compromiso empresarial estratégico.

Cumplir nuestro compromiso

El objetivo de nuestro *Código de conducta empresarial* es establecer nuestro compromiso con estándares rigurosos de ética y reforzar el proceder rápido y congruente para mantener esos estándares. Debemos aplicar su letra y espíritu. Si la redacción del *Código* no es clara, su espíritu debe prevalecer.

¿Preguntas? ¿Consultas?
Hable con su gerencia o llame a la
Línea de la integridad al 877-713-8314.

Si tiene dudas sobre cómo actuar, fórmese la siguiente pregunta:

¿Me sentiría orgulloso si tuviera que explicar mis actos ante mi familia o compañeros de trabajo, o ante millones de personas en todo el mundo en el noticiero de la noche?

No se trata de una pregunta hipotética. El mundo se está empequeñeciendo y las comunicaciones son casi instantáneas. Lo que hacemos hoy se conoce inmediatamente en todo el mundo. Por consiguiente, actúe siempre de manera que se sienta orgulloso de su proceder. Si no le queda claro qué camino tomar, pregunte a su supervisor o gerente, llame a la Línea de la integridad al 877-713-8314 o bien consulte los recursos de la sección *Ayuda* de este *Código*. En caso de duda, haga siempre lo debido.

Compromiso y responsabilidades de la gerencia

La Compañía está dedicada a desempeñarse de acuerdo con los estándares rigurosos de comportamiento ético. Para verificar las gestiones de ética y cumplimiento de la Compañía, ésta ha nombrado un director ejecutivo principal en calidad de Director ejecutivo de cumplimiento y ha establecido el Comité de Integridad Empresarial, que está integrado por directivos principales y por un miembro externo, y cuyo fin es profundizar las gestiones en materia de integridad empresarial. La Compañía también ha creado la Oficina de Integridad Empresarial, cuya función es implementar el *Código de conducta empresarial* mediante la capacitación, comunicación y administración de la Línea de la integridad.

Los gerentes y supervisores tienen la responsabilidad de crear y mantener, con actos y palabras, un entorno laboral en el que los empleados, consultores y trabajadores contratados entiendan bien el comportamiento ético y legal que deben desempeñar. Los gerentes y supervisores deben buscar diligentemente indicios de conductas ilegales o carentes de ética, acudir a los recursos de orientación ofrecidos por la Compañía y tomar medidas adecuadas y sistemáticas para tratar situaciones que contravengan las leyes o el *Código de conducta empresarial*.



***Siempre es
el momento
acertado de
hacer lo debido.***

***~Martin Luther
King, Jr.***

Responsabilidad y obligaciones continuación

Convertiremos la responsabilidad y las obligaciones en materia de conducta ética en un compromiso empresarial estratégico.

P: ¿Cómo considera la Compañía mis obligaciones de alcanzar metas financieras o comerciales y mis obligaciones para con el *Código de conducta empresarial*?

R: Ambas son totalmente compatibles y, en efecto, están directamente conectadas. Hacer lo debido por los motivos acertados es un buen proceder comercial. Jamás podrán atenderse los intereses de la Compañía con un proceder comercial ilegal o sin ética.

Dirigencia corporativa y controles internos

Estamos convencidos de que la dirigencia corporativa eficaz empieza por una Junta Directiva sólida y capaz de adoptar decisiones independientes en nombre de los accionistas. Adoptaremos todas las medidas necesarias para lograr una junta directiva de esa índole. Contamos con un auditor externo independiente, así como un sistema de controles internos y mecanismos de rendición de informes, para proteger los bienes y operaciones de la Compañía y para proporcionar información precisa, honesta y oportuna a la gerencia y a la junta directiva. Se exige que los empleados actúen de conformidad con la letra y espíritu del sistema de controles internos que colaboren totalmente en caso de auditoría o investigación.

Responsabilidad y obligaciones

Cada día, en todos los niveles de la organización, adoptamos incontables decisiones. Así es como avanzamos y logramos las metas empresariales. Como personas, somos responsables de adoptar decisiones sólidas y de los resultados de éstas. Nuestro *Código de conducta empresarial* nos brinda orientación en el proceso de toma de decisiones.

Nuestros compañeros de trabajo recurren a nosotros en busca de liderazgo y para ver si asumimos la responsabilidad de nuestros propios actos. Cada uno de nosotros debe actuar como líder asumiendo responsabilidad por todo lo que hacemos.

“En el campo gasífero Kenai, la superficie donde está instalada la torre de perforación se convirtió en una acogedora área de anidación para los gaviotines árticos que están protegidos por la Ley de Aves Migratorias. Las aves seleccionaron ese lugar a pesar de la gran actividad en las cercanías y comenzaron a desovar. Se separó el área con cordones de seguridad para evitar que las aves y los huevos sufrieran daños. En una ocasión, se descubrió que el área delimitada fue invadida y que un vehículo había aplastado un huevo. Aunque no se supo quién fue el autor del problema ni cuándo sucedió, Marathon comunicó voluntariamente la destrucción del huevo a la Agencia de Peces y Vida Silvestre de EE.UU., la cual apreció el informe de la Compañía. Entre otras consideraciones, la agencia decidió no continuar con las investigaciones porque Marathon voluntariamente comunicó el asunto y por las medidas paliativas adoptadas. El incidente fue analizado en la reunión de seguridad de campo siguiente a fin de ilustrar el compromiso de Marathon con el medio ambiente y para alentar la comunicación inmediata de incidentes e inquietudes en materia de seguridad y medio ambiente”.

Gerente de operaciones

Todos debemos observar el *Código de conducta empresarial*. Aquellos que violen el *Código* estarán sujetos a medidas disciplinarias pertinentes, que podrán incluir el despido de la Compañía y el enjuiciamiento según la ley. Toda renuncia a las disposiciones de este *Código* deberá ser analizada y aprobada personalmente por el Presidente de la Compañía. La renuncia a las disposiciones de este *Código* a beneficio de directivos financieros ejecutivos, directores ejecutivos o integrantes de la Junta Directiva, deberá someterse al análisis y aprobación personal del Comité de Auditoría o de la Junta Directiva y deberá divulgarse lo antes posible a los accionistas. Las renunciaciones podrán autorizarse únicamente si así lo establece la ley y en circunstancias extraordinarias.

Obligación con nosotros mismos

Estamos convencidos de que la honestidad e integridad benefician a la persona, además de la Compañía.

Todos queremos ser conocidos como personas íntegras. Perder la reputación, ante otros o ante nosotros mismos, es un proceso doloroso que puede repercutir en nuestra carrera, salud y relaciones. Si nuestra conducta carece de ética, es posible que dé como resultado la responsabilidad personal o jurídica sobre todo daño y perjuicio o violación de la ley.

Lo peor que puede hacer es ocultar el problema. Todo intento de ocultar aun una violación pequeña alterando o destruyendo los expedientes de la Compañía, podrá resultar en sanciones civiles y penales que son peores que el castigo correspondiente a la violación original.

El objetivo de la Compañía es consolidar un entorno laboral positivo en el que hacer lo correcto, y así protegerse a sí mismo contra las consecuencias negativas de la conducta ilegal, sea la salida más fácil.

Denuncia del incumplimiento

Si usted sabe que se ha violado nuestro *Código de conducta empresarial*, tiene la obligación de denunciarlo ante su supervisor o gerente, o bien ante otra persona correspondiente. La Compañía no permitirá que se tomen represalias por denunciar problemas de buena fe. Tomar represalias contra la persona que realiza una comunicación de buena fe es en sí una violación del *Código*. Encontrará más información sobre cómo comunicar situaciones de incumplimiento en la sección *Ayuda* de este *Código*.

P: A veces me parece que la seguridad se posterga en aras de la productividad. ¿Qué debo hacer?

R: Estamos dedicados a darle prioridad a la seguridad y la salud. Hable de sus percepciones con su gerente o con el gerente de su gerente, llame a la Línea de la integridad o utilice los recursos indicados en la sección *Ayuda*. Todos compartimos la responsabilidad de la seguridad, y la obligación de hablar sin temor de represalias aunque no sea bien recibido.



Obligación mutua

Trataremos a todos los empleados con dignidad, respeto e imparcialidad.

P: A veces siento que mi supervisor se burla de mí, lo cual se me hace sentir mal. No es ni sexual ni violento, pero muy incómodo. ¿Qué puedo hacer?

R: Nuestros valores y trato de los empleados van más allá de los asuntos legales y se basan en el respeto y dignidad de cada empleado. Hable del asunto con el gerente correspondiente, llame a la Línea de la integridad o solicite consejo u orientación comunicándose con los recursos indicados en la sección *Ayuda*.

Dignidad, respeto e imparcialidad

Usted y sus ideas crean ventajas y éxito para la Compañía. Debemos valorar y respetar el carácter singular y los aportes de cada empleado. Tratarnos unos a otros con dignidad, respeto e imparcialidad es la base de la buena conducta empresarial. La Compañía respeta los derechos humanos, culturales y legales de las personas y las comunidades y, asimismo, fomenta las metas y principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas dentro de su esfera de influencia y proceder comercial legítimo.

Diversidad

Fomentamos la diversidad en nuestro personal. La diversidad de personas e ideas proporcionará una ventaja comercial a la Compañía. Estamos convencidos de que las compañías con diversidad competirán mejor en la economía mundial actual.

Discriminación

Se prohíbe discriminar contra un empleado o persona con la cual tenemos tratos comerciales por motivo de su edad, raza, color, religión, sexo, discapacidad, país de origen, grupo étnico, orientación sexual, ex combatiente protegido u otra condición protegida legalmente.

Acoso y violencia en el trabajo

Se prohíbe estrictamente y no se tolerará en absoluto el acoso y la violencia en el trabajo. Toda conducta que genere una situación no deseada o incómoda o un entorno de trabajo hostil, como insinuaciones inoportunas o sollicitación de favores sexuales, comentarios inapropiados, bromas, intimidación, actos atemorizantes o contacto físico, se consideran formas de acoso en el trabajo. Los empleados deben evitar todo acto o palabras que otra persona pueda interpretar como acoso o amenaza de violencia.

Seguridad y salud

Estamos dedicados a proporcionar un entorno laboral seguro y saludable. Somos responsables de observar todas las normas de salud y seguridad correspondientes a nuestras tareas laborales. Todos somos responsables de adoptar precauciones para protegernos y proteger a nuestros compañeros de trabajo contra accidentes, lesiones o situaciones riesgosas. Además, todos debemos denunciar lo antes posible situaciones riesgosas o insalubres y adoptar medidas para corregirlas inmediatamente.

Abuso de alcohol y sustancias

Estamos comprometidos a ofrecer un entorno laboral libre del abuso de sustancias. Todos corremos peligro si nos presentamos a trabajar afectados por la influencia del alcohol o las drogas. Se prohíbe el uso, posesión o distribución de drogas no autorizadas o alcohol durante el horario de trabajo de la Compañía o en el predio de propiedad de la Compañía. Se aconseja a los empleados someterse al tratamiento por abuso de alcohol o sustancias.

Obligación ante el público

Adoptaremos una perspectiva amplia y asumiremos la responsabilidad de nuestras acciones.

Cientes

Todos tenemos responsabilidades importantes frente a los clientes. Ciertos empleados tienen un contacto más cercano con el cliente, pero todos deberíamos pensar en lo que opina el cliente sobre cómo operamos y actuar en consecuencia.

Los clientes dependen de la veracidad de nuestra palabra. Nada socava más nuestra reputación que las declaraciones falsas. Aquellos que tienen relaciones comerciales con nosotros merecen una comunicación honesta, precisa y clara. Además merecen y deben saber que nosotros cumplimos nuestras promesas. Por igual, los clientes y los proveedores deben conocer nuestras normas sobre ética e integridad empresarial, y se les debe aconsejar que nos ayuden a respetarlas.

Medio ambiente

La protección ambiental es un deber e integra nuestra estrategia empresarial. Trabajaremos para reducir y evitar residuos, emisiones y descargas en todas nuestras operaciones. Utilizaremos, manejaremos, transportaremos y eliminaremos sin peligro las materias primas, los productos y los residuos. Además, ayudaremos a otros a entender sus responsabilidades ambientales cuando utilicen nuestros productos. Nos esforzamos por mejorar constantemente el desempeño ambiental, en asociación con organismos gubernamentales, contratistas y comunidades. El compromiso ambiental es una responsabilidad que todos asumimos. No puede suponerse que es una tarea que le corresponde a otra persona.

Comunidades

Tenemos el privilegio de realizar actividades comerciales en numerosas comunidades del mundo. Como ciudadanos de ellas, debemos siempre actuar responsablemente. Eso significa realizar operaciones sin riesgos y estar preparados para emergencias. Apoyamos a las comunidades respaldando y participando activamente en cientos de causas cívicas y caritativas.

Comunicaciones externas

Para comunicarnos con aquellas personas ajenas a nuestra Compañía, es imprescindible entender correctamente los asuntos legales y de los medios de comunicación. Todo pedido de información por parte de los medios de difusión o del público deberá dirigirse a Asuntos Públicos, y todo pedido de índole jurídica deberá enviarse a la Organización Jurídica a fin de que sean atendidos profesionalmente.

P: Se produjo un pequeño derrame hace poco, que corregimos rápidamente ... pero estoy seguro de que nadie notificó a la gerencia. Nadie desea llenar el papelerío, la complicación o la posibilidad de que el gobierno nos imponga una multa. ¿Cuál es nuestra posición al respecto?

R: Obedeceremos la ley. Tenemos la obligación de ser buenos ciudadanos ambientales y eso significa no sólo la limpieza rápida y eficaz, sino la comunicación precisa y franca de los problemas. Todo acontecimiento que ponga en peligro el medio ambiente o nuestra reputación debe ser comunicado a la gerencia.

"La honestidad y la integridad son factores trascendentales al tratar con los clientes, lo cual se puso de manifiesto en el caso de dos empleados que atendían a los clientes. Uno de ellos advirtió que había un sobre lleno de dinero en el mostrador. ¡Había \$1,060! Se notificó a la gerencia y se guardó el dinero inmediatamente en la caja de seguridad. Con el fin de encontrar al cliente que se había olvidado el dinero, se analizó el video de seguridad. Tras recuperar el dinero, el cliente demostró su agradecimiento a los dos empleados obsequiándoles certificados de regalo de un restaurante de categoría. Es esta clase de comportamiento que enorgullece a los que trabajamos en Speedway SuperAmerica y sienta el ejemplo del servicio excelente al cliente."

Representante de Recursos Humanos de SSA

Obligación con los accionistas

Respetaremos y protegeremos los intereses de aquellos que invierten en nuestro futuro.



P: Con frecuencia las carteleras de mensajes electrónicos en Internet contienen información errónea sobre la Compañía. ¿Tengo la obligación de corregirlos desde mi dirección electrónica?

R: No, debe avisarle a Asuntos Públicos sobre la información errónea que está circulando entre el público. Los empleados no autorizados no podrán enviar mensajes con información sobre la Compañía ni la opinión de la Compañía por Internet.

Protección de los bienes de la compañía

A todos se nos confían los bienes de la Compañía, y honrar esa confianza es una responsabilidad primordial entre nosotros y ante la Compañía. Debemos proteger los bienes de la Compañía contra pérdidas, daños, usos indebidos o hurto. Ello abarca también el tiempo que nos remunera la Compañía. El uso de los bienes de la Compañía con fines personales o de otra clase exige la autorización previa de los niveles correspondientes de la gerencia.

Protección de nuestro buen nombre

Proteger nuestro nombre y nuestra reputación necesita la ayuda de todos, de una persona y acto a la vez. Actuar de acuerdo con los estándares descritos en este *Código de conducta empresarial* significa, en parte, proteger nuestro nombre y reputación. Debemos ser cuidadosos de usar nuestro nombre y logo únicamente para actividades comerciales autorizadas de la Compañía y jamás en relación con actividades o comunicaciones personales.

Documentación comercial y comunicaciones

Cuando creamos o mantenemos documentos, expedientes y comunicaciones, también somos responsables de la integridad de éstos. No debemos consignar datos falsos o conducentes a error en los libros o expedientes de la Compañía. Todos los informes financieros, informes de ventas, informes de gastos, hojas de horas trabajadas, documentos de producción y otros similares deberán ser exactos. Si usted no está seguro sobre la validez de una entrada o informe, méncionelo ante la persona que podrá corregirlo. Jamás permita que su nombre aparezca en la cadena de información incorrecta.

Cuando escriba un memorando, deje un mensaje de voz o envíe un mensaje electrónico, estará dejando una constancia. Esa constancia no es privada. Comuníquese de forma tal que, si lee posteriormente lo que dijo o escribió en el periódico o en un tribunal judicial, no se sentiría incómodo.

Los documentos se eliminarán de acuerdo con la norma sobre manejo de expedientes. Jamás destruiremos ni alteraremos documentos ni expedientes ante una investigación, sospecha de investigación o solicitud legítima.

Información confidencial

Proteger la información confidencial, que es uno de los bienes más valiosos, es parte de nuestra obligación hacia la Compañía. La información confidencial comprende datos técnicos de propiedad exclusiva, planes de negocios, estado de las operaciones y equipos, datos financieros detallados y otra información comercial no pública que podría resultarle útil a competidores o perjudicial a la Compañía si se divulgara públicamente. No debemos divulgar la información confidencial a personas ajenas a la Compañía de forma tal de beneficiar a los competidores o perjudicar a la Compañía.

En muchos casos, exigimos convenios escritos de confidencialidad con la persona a la cual divulgaremos esa información. Si tiene preguntas sobre la confidencialidad de la información o los convenios de confidencialidad, consulte con la Organización Jurídica. Evite discusiones innecesarias de información confidencial en lugares públicos y con personas que no necesitan contar con esa información. Debemos proteger nuestra información mediante la aplicación adecuada de las medidas de seguridad razonables.

Proteger la información confidencial de nuestros empleados y clientes también reviste gran importancia. El acceso a los datos personales de los empleados debe limitarse al personal autorizado debidamente y cuya tarea les exige conocer esa información. Aquellos que trabajen con esa información deben tomar todos los recaudos posibles para preservar su carácter confidencial. Nuestra responsabilidad de preservar la información confidencial continúa incluso después de haber dejado de trabajar para la Compañía. Asimismo, jamás debemos intentar persuadir a otras personas para que violen la obligación de confidencialidad que han asumido con empleadores actuales o anteriores.

Información interna privilegiada

Las acciones y otros valores se cotizan en bolsa y los precios de mercado de éstos se basan en el conocimiento del público sobre nuestra Compañía. Es posible que los inversionistas adquieran una ventaja injusta al tener acceso a información sustancial interna y privilegiada que no es de conocimiento público y que podría afectar su decisión de comprar o vender valores. Comprar o vender valores y dar consejos a terceros sobre información sustancial y privada acerca de la Compañía u otras empresas con las que realizamos operaciones, podría resultar en sanciones civiles y penales graves para las personas y la Compañía. Recorra siempre a la Organización Jurídica si no está seguro si una transacción es legal o no.

Conflictos de intereses y oportunidades empresariales

Las consideraciones personales o amistades jamás deberán influenciar las decisiones y medidas empresariales adoptadas en nombre de la Compañía. No debemos destinar nunca los bienes, información o nuestro cargo en la Compañía a crear un beneficio personal o familiar. El conflicto de intereses surge cuando un familiar o amigo íntimo participa en una relación comercial con nosotros, sea dentro o fuera de la Compañía, o cuando nosotros o un familiar tiene una participación personal o financiera directa o indirecta en un tema empresarial bajo consideración. También puede suceder cuando los intereses externos interfieren con nuestra capacidad de realizar nuestra labor a satisfacción de la Compañía. No debemos nunca intentar participar en una empresa que pueda competir con la Compañía ni intentar adquirir una participación en una propiedad o bienes en los cuales la Compañía pueda llegar a tener una participación, según expectativas razonables, sin ofrecer primero la oportunidad a la Compañía.

P: Parece que los artículos del periódico a menudo tienen más información sobre la interrupción de una planta o la falla de una unidad de lo que nos informa la Compañía. Parece como si alguna persona de la Compañía hubiera dado a conocer esa información. ¿No se trata de un caso indebido?

R: Nuestra norma de ética advierte a los empleados ser cautelosos con el peligro de dar a conocer a los medios de difusión información de propiedad exclusiva, lo cual puede resultar perjudicial. Dado el potencial de daños o declaraciones falsas, Asuntos Públicos de la Compañía tiene la responsabilidad específica de manejar todo contacto con los medios de difusión. Esta política no solo ayudará a proteger nuestra reputación, sino que mejorará la situación competitiva de la Compañía. En nuestra experiencia, las "filtraciones a los medios de prensa" rara vez son intencionales. Los empleados deben entender que las conversaciones casuales y descuidadas pueden dar lugar a la divulgación de información privilegiada perjudicial para la Compañía y su reputación.

Obligación con los accionistas continuación

Respetaremos y protegeremos los intereses de aquellos que invierten en nuestro futuro.

P: Con frecuencia estoy enterado de los resultados financieros de la Compañía antes que la mayoría de los otros empleados. Si superamos los pronósticos, parece el momento perfecto de comprar acciones. ¿No es cierto?

R: No. Si la información no se ha divulgado al público y es de tal importancia que los inversionistas podrían cambiar su percepción sobre la Compañía, entonces usted no podrá comprar ni vender acciones. En un cargo como el suyo, es importante consultar con la Organización Jurídica para ver si existe un momento seguro para invertir.

P: Supongamos que se me ofrece un obsequio que creo que no debería aceptar, pero que sería vergonzoso no hacerlo... ¿qué debo hacer?

R: Es por ese motivo que las pautas sobre obsequios establecen la importancia del buen juicio y divulgación porque cada situación puede ser tan diferente. Siéntase en libertad de rechazar un obsequio y de devolverlo con una nota de agradecimiento. Si se trata de un obsequio inadecuado, informe a su supervisor para analizar los próximos pasos.

Deberá divulgar lo antes posible todos los conflictos de intereses potenciales, incluidos aquellos en los que pueda existir la mera apariencia de un conflicto de esa índole, y comunicarlos a su supervisor, a la Oficina de Integridad Empresarial o acudir a los recursos indicados en la sección Ayuda. Es posible que la Compañía periódicamente solicite a ciertos empleados que certifiquen, con respecto a ciertas divulgaciones, que no se encuentran en posibles situaciones de conflicto. Las divulgaciones y discusiones son la mejor manera de proteger contra conflictos de intereses y de manejarlos.

Obsequios y entretenimiento

El ofrecimiento de obsequios, comidas y entretenimiento es un proceso común en las empresas que nos ayuda a forjar mejores relaciones con clientes, proveedores y otros aliados comerciales. Si bien las costumbres sobre el ofrecimiento de obsequios y entretenimiento varía en el mundo, existe un principio claro en común: el empleado no debe aceptar ni ofrecer obsequio, favor o entretenimiento alguno si ello obligará, parecerá obligar o tiene por fin obligar o influenciar indebidamente al empleado. Tenga en cuenta lo que pueden pensar otros empleados sobre sus acciones y qué clase de ejemplo estará dando.

Las clases de obsequios y entretenimiento que pueden darse o recibirse como empleado de la Compañía dependerán de varios factores. Si el obsequio, comida o entretenimiento es cuantioso o frecuente, o bien poco común según el trabajo o comunidad del destinatario, entonces es probable que no sea aceptable. Si usted está en medio de negociaciones o evaluaciones de ofertas, deben adoptarse precauciones especiales. Jamás solicite obsequios personales, favores, entretenimiento o servicios. No ofrezca ni acepte nunca obsequios en efectivo o títulos y valores. Esta sección del *Código* no tiene por fin contravenir los programas de remuneración de la Compañía ni las distribuciones autorizadas por ésta destinadas a empleados o terceros.

Consultar detalles en las Pautas de la Compañía sobre comidas, obsequios y entretenimiento. Se implementó un sistema electrónico para rendir cuenta de obsequios y entretenimiento <http://roadmap.fdy.mapllc.com/rmtacctg/approvalform/>, que debe utilizarse cuando se exige la aprobación de supervisores o gerentes.

Viajes

Es preciso que todos sigamos las normas actuales de rendición de gastos de viaje de la Compañía. El transporte gratuito de proveedores, clientes o de empresas que desean ser proveedores o clientes deberá, normalmente, someterse a la aprobación previa del supervisor del empleado.

No es posible describir en detalle en este *Código* de conducta empresarial cada caso en particular dada la variedad de factores que entran en juego. En caso de duda, consultar a su supervisor, llamar a la Línea de la Integridad o acudir a los recursos indicados en la sección Ayuda.

Obligación con nuestros socios comerciales

Consideramos a nuestros socios comerciales como iguales en la pugna por lograr estándares rigurosos de conducta empresarial.

Procedimientos comerciales externos

Trataremos a nuestros proveedores y contratistas con honestidad. Creemos en tener relaciones comerciales con aquellos que se adhieren y demuestran estándares rigurosos de conducta empresarial. No consideraremos favorablemente a aquellos proveedores con una trayectoria de violación de la ley, incluidas las normas ambientales, laborales y de seguridad.

Los socios comerciales externos que intencionalmente intenten que los empleados de la Compañía violen nuestro *Código de conducta empresarial* estarán sujetos a sanciones adecuadas, entre ellas la posible cancelación de contratos actuales y futuros.

“En nuestra Terminal recibimos hace poco a representantes del fabricante de tanques, a otra empresa petrolera y a una compañía de servicios de ingeniería para que observaran la operación de nuestro nuevo separador de agua y petróleo. Adoptamos el diseño de este separador en particular como estándar de Marathon Petroleum Company para futuras instalaciones. Los asistentes demostraron interés en las opciones que lograrán que sus propias instalaciones sean más seguras y ecológicamente racionales. Ellos aprendieron mucho durante la visita y el ingeniero de diseño del fabricante de tanques tuvo la oportunidad de ver distintas maneras de mejorar su producto. Educar a nuestros proveedores y socios comerciales, e incluso a la competencia, sobre la mejor metodología en seguridad y medio ambiente es un signo representativo de cuánto ha crecido la cultura de Responsible Care® en nuestra Compañía”.

Gerente de terminal



***Una mentira
echa a perder
miles de
verdades.***

~Proverbio africano

Socios comerciales internos

Cada uno de nosotros actúa como socio comercial de otras personas de la Compañía. Honraremos esa relación con una comunicación franca y verdadera. Comunicaremos las buenas noticias y las malas noticias en forma oportuna y honesta, lo cual comprende la comunicación en toda la empresa.

Respetaremos las ideas de los demás y la valentía de expresarlas. Triunfaremos como equipo, pero siempre valoraremos la importancia de cada integrante. Sólo haremos promesas realistas y las cumpliremos.

Obligación con nuestros socios comerciales continuación

Consideramos a nuestros socios comerciales como iguales en la pugna por lograr estándares rigurosos de conducta empresarial.



Un “No” expresado con la más firme convicción es mejor y más grandioso que un “Sí” expresado simplemente para complacer o, lo que es peor, para evitar problemas.

~ Mahatma Gandhi

Procedimientos de mercadotecnia

Competiremos enérgica y honestamente por clientes nuevos. No haremos declaraciones falsas sobre nuestros productos, servicios o precios. Tampoco haremos pretensiones falsas o erróneas sobre nuestros productos o servicios ni tampoco sobre los productos y servicios de nuestros competidores.

Procedimientos de compras

Los empleados deben fundamentar todas las decisiones de compras en el logro de la mejor ventaja para la Compañía y en el cumplimiento de nuestros estándares y objetivos empresariales. Las consideraciones importantes al tomar decisiones sobre compras incluyen ofertas competitivas, convenios de asociación, contratos de incentivos, verificación de calidad, confirmación de la situación jurídica y financiera del proveedor y evitar conflictos de intereses personales como realizar tratos comerciales con familiares o amigos. Debemos documentar adecuadamente los convenios o acuerdos de compras.

“Durante el proceso de licitación de la fase de ingeniería, construcción, operaciones y mantenimiento (ECOM), el contratista a cargo no logró satisfacer la lista breve de la segunda etapa del proyecto. A pesar de la posibilidad concreta de tener 2 ó 3 meses de negatividad e interrupciones en las operaciones del Campo Brae, se adoptó la decisión de informar al contratista de que no sería considerado para la segunda etapa. Marathon podría haber evitado complicaciones y extendido la lista breve a fin de incluir al contratista encargado hasta la adjudicación del contrato, pero esto habría significado costos innecesarios para el contratista. Aunque la decisión causó sorpresa, se reconoció como un acto de valentía y se hizo lo debido”.

Supervisor de una Unidad Comercial europea

Obligación con gobiernos y la ley

Cumpliremos con las normas legales y regulatorias.

Letra y espíritu

Las normas legales de conducta constituyen el nivel mínimo de conducta aceptable. Indudablemente debemos seguir la ley, pero aspiramos a un estándar más riguroso. El espíritu de nuestro *Código de conducta empresarial* se extiende a todas las personas para que actúen de manera particular.

Con frecuencia el único indicio que tenemos es cuando sentimos que algo no está bien. Nuestra Compañía no puede reproducir y entregar cada ley o norma que existe en todos los lugares donde realizamos operaciones. Si bien este *Código de conducta empresarial* está enmarcado por nuestra experiencia con la ley estadounidense, el principio de hacer lo debido y de seguir la ley correspondiente se aplica a todas las comunidades en las que operamos. Todos debemos captar la intención y el espíritu de nuestro *Código de conducta empresarial* y recurrir a las personas pertinentes cada vez que estemos inseguros de cómo actuar.

Antimonopolio y competencia leal

Competiremos vigorosamente y cumpliremos con todas las leyes en materia de antimonopolio y competencia leal. Esas leyes generalmente prohíben acuerdos que tiendan a restringir la competencia (como convenios entre competidores en cuanto a procedimientos de precios, licitaciones, producción, suministro y clientes), así como una variedad de conductas desleales que tiendan a crear un monopolio. Dado que las leyes de antimonopolio y competencia leal tienen amplio alcance y con frecuencia son complicadas, usted deberá consultar con los asesores jurídicos antes de adoptar alguna medida que pueda ser cuestionada en virtud de dichas leyes.

Leyes anticorrupción

Cumpliremos con todas las leyes de anticorrupción, como la Ley de EE.UU. sobre Procedimientos Corruptos en el Extranjero o "FCPA" (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), en los países donde operemos. Esas leyes por lo general prohíben sobornar funcionarios gubernamentales o a sus representantes. Si bien EE.UU., como casi todas las naciones, prohíbe sobornar a sus propios funcionarios gubernamentales, la FCPA además establece que el soborno de "funcionarios gubernamentales extranjeros", cuya definición es amplia, también constituye un delito. En los últimos años, varios países han sancionado leyes similares. La FCPA también exige que la Compañía mantenga libros, expedientes y cuentas que reflejen con precisión e imparcialidad, y con detalles razonables, las operaciones extranjeras y nacionales. Asimismo debe consultar con la Organización Contable lo antes posible si le preocupa que los libros, registros y cuentas de la Compañía no reflejen acertadamente las operaciones de la Compañía.

La Compañía exige que todos los empleados cuya responsabilidad laboral comprende el cumplimiento de la FCPA y las normas de anticorrupción se sometan a la capacitación integral en esa materia.



*Lleva menos
tiempo hacer
las cosas bien
que explicar
por qué se
hicieron mal.*

*~Henry Wadsworth
Longfellow*

Obligación con gobiernos y la ley continuación

Cumpliremos con las normas legales y regulatorias.



***La reputación
de mil años puede
ser juzgada por
la conducta de
una hora.***

~Proverbio japonés

Actividades políticas

Muchos gobiernos cuentan con leyes que prohíben o regulan las contribuciones empresariales a partidos políticos, sus campañas o candidatos, sea en forma de efectivo o uso de las instalaciones, aeronaves, automóviles, computadores, servicios de correo o personal de la Compañía. Es posible que la norma de la Compañía prohíba ciertas contribuciones aunque estén permitidas según la ley aplicable. Toda contribución empresarial que se proponga deberá concertarse a través de Asuntos Gubernamentales.

El cabildeo (lobbying) es una actividad para fomentar los intereses de nuestra Compañía, lo cual está permitido pero sujeto a rigurosas normas legales. Los empleados que se comuniquen con funcionarios y empleados gubernamentales sobre temas que afecten a nuestra Compañía deberán ponerse en contacto con la Organización Jurídica para cerciorarse de que dichas actividades cumplen totalmente con la ley y que se coordinen las gestiones de cabildeo de la Compañía.

Respetamos el derecho de cada uno de nuestros empleados de participar en el proceso político y de dedicarse a las actividades políticas de su elección. Los empleados deberán, en todo momento, durante el curso de sus asuntos personales cívicos y políticos expresar claramente que sus opiniones y acciones son las propias y no aquellas de la Compañía. Los empleados no podrán destinar los recursos de la Compañía a respaldar su elección de partidos, causas o candidatos políticos.

Ayuda

Contamos con un proceso que orienta a los empleados a seguir siempre la senda correcta por los motivos acertados.

Preguntas

Si tiene preguntas sobre las normas, procedimientos o sobre nuestro *Código de conducta empresarial*, comuníquese con su supervisor inmediato o gerente. Si, por algún motivo, no se siente cómodo de comunicarse con su supervisor inmediato, sírvase hablar con otro gerente. No lo postergue. Es importante hacerlo de inmediato para evitar un problema más grave.

Otros recursos

Asimismo, podrá acudir en busca de consejo y orientación a la Oficina de Integridad Empresarial, a los departamentos funcionales de la Compañía a cargo de Recursos Humanos, Seguridad, Finanzas, Auditoría y Leyes, al ómbudsman o bien llamar a los números indicados en la tarjeta *Ayuda* del bolsillo posterior de este *Código de conducta empresarial*.

Si tiene conocimiento de un asunto de ética o una irregularidad, no intente realizar la investigación por su cuenta. Solicite asistencia a los departamentos mencionados anteriormente. No es tan importante la persona con la cual hable, sino el hecho de hablar con alguien. Tenga confianza de que respaldaremos nuestro *Código de conducta empresarial* y defenderemos a aquellos que traigan a colación asuntos de buena fe.

Línea de la integridad

La Línea de la integridad es otro recurso en el cual solicitar consejos o discutir anónimamente temas de conducta y ética laboral. Hay varias formas de comunicarse con esa línea. Ver la tarjeta adjunta titulada *Ayuda* en el bolsillo posterior de este *Código de conducta empresarial*. El teléfono de la Línea de la integridad es:

877-713-8314 (Se puede llamar anónimamente. La función de identificación de llamadas está desconectada en esa línea. Si llama de afuera de EE.UU., siga las instrucciones que se indican en los afiches de la Línea de la integridad exhibidos en su lugar de trabajo.)

Si así lo solicita el empleado, la Compañía tratará con carácter confidencial su identidad y la supuesta conducta ilegal o no ética, y divulgará la identidad de la fuente de información únicamente si fuera necesario para cumplir con requisitos legales e investigar la conducta denunciada. A aquellas personas a quienes se informe sobre la identidad del empleado se les hará saber la necesidad de guardar la confidencialidad.

Si usted llama anónimamente, se le proporcionará un número de identificación de su consulta. El grupo de profesionales que conteste su llamada colaborarán con usted para que la Compañía obtenga la información necesaria para resolver su consulta.

P:

¿Cómo sé si mi asunto se tomará seriamente?

R:

La falta de conducta nos afecta a todos. La gente que atiende estas inquietudes desea evitar la conducta ilegal o carente de ética tanto como usted. Se investigan cuidadosamente todos los asuntos planteados. Cuanta más información proporcione, más eficaz será la investigación.

¿Preguntas?
¿Consultas?

**Hable con su gerencia
o llame a la Línea de
la integridad al
877-713-8314.**

Ayuda continuación

Contamos con un proceso que orienta a los empleados a seguir siempre la senda correcta por los motivos acertados.



***Ningún otro
legado es tan
rico como
la honestidad.***

~ William Shakespeare

Denuncia de conducta ilegal o falta de ética

La Línea de la Integridad también permite a empleados, proveedores y contratistas denunciar actos ilegales o sin ética, o sospechas de actos ilegales o faltos de ética. La Compañía no permitirá que se tomen represalias contra el empleado que denuncia de buena fe un caso de incumplimiento de la ley, de este *Código* u otros asuntos de ética. La Oficina de Integridad Empresarial coordina la resolución de todas las llamadas. Eso incluye la participación de Auditoría, la Organización Jurídica, Recursos Humanos y la gerencia de los departamentos según sea necesario. El número de la línea de asistencia y las direcciones postales y electrónicas disponibles en este momento se indican en la tarjeta de Ayuda, que se encuentra en el bolsillo posterior de este *Código de conducta empresarial*.

Si un empleado adquiere conocimiento de un asunto relativo a la integridad financiera de la Compañía, incluso asuntos de contabilidad o auditoría cuestionable, deberá presentarlo ante la gerencia o la Oficina de Integridad Empresarial. Si lo solicita el empleado, la Oficina de Integridad Empresarial dispondrá la presentación confidencial y anónima ante el Comité de Auditoría de asuntos sobre contabilidad o auditoría cuestionable, de conformidad con la Ley Sarbanes-Oxley de 2002.

Normas y pautas

Nuestro *Código de conducta empresarial* proporciona una reseña de los numerosos asuntos de conducta empresarial a los que nos enfrentamos. Toda otra información sobre nuestras normas y pautas se encuentra en nuestro sitio web interno <http://mweb2.hst.moc.com/cpl/>.

Nuestros valores

No es posible indicar y explicar cada pregunta o procedimiento empresarial en un solo documento. Recuerde las palabras mencionadas en nuestro *Código de conducta empresarial*: confianza, respeto, dignidad y honestidad. Esos valores integran la base de las buenas decisiones.



La versión más actualizada de este documento se encuentra en MaraWeb.
©2006, Marathon Oil Corporation

TARJETA DE COMPROMISO DEL EMPLEADO



El presente servirá para verificar que he recibido el *Código de conducta empresarial*.

Entiendo que la Compañía ha asumido el compromiso de realizar todas las actividades comerciales en el mundo de conformidad con estándares rigurosos de conducta empresarial adecuada y de cumplir plenamente con las leyes y reglamentaciones aplicables.

Entiendo que es mi obligación denunciar los casos de violación de nuestro *Código de conducta empresarial* a mi supervisor, gerente, Línea de la integridad u otro departamento adecuado según se indica en la sección *Ayuda* de nuestro *Código*.

Nombre (en letras de molde)	
Firma	
Número de identificación del empleado	Fecha
Ubicación	

Indique aquí si se desempeña como empleado de cooperativa, pasante o ayudante durante los meses de verano

**Empleados de Marathon –
Enviar la tarjeta llenada a:**
Business Integrity Office – Findlay, Ohio