



Valero®

CODE DE conduite des affaires et d'éthique



ENGAGEMENT
les uns envers les autres



ENGAGEMENT ENVERS
nos actionnaires



ENGAGEMENT ENVERS
nos partenaires d'affaires



ENGAGEMENT ENVERS
le marché



Message du chef de la direction

Chez Valero, nous sommes sans cesse en quête d'excellence et nous adoptons les normes les plus élevées en matière d'exploitation responsable, conscients que l'intégrité est essentielle au succès durable de notre entreprise. Par conséquent, nous accordons la priorité à la sécurité, la responsabilité environnementale, l'engagement communautaire et les programmes pour les employés, et ce depuis notre fondation.

Notre culture unique est au cœur du succès de la Société et constitue le lien qui nous soude. Nous sommes déterminés à faire avancer l'avenir des carburants de transport sans jamais perdre de vue notre engagement de toujours respecter les normes les plus élevées de comportement éthique. Nos robustes politiques et pratiques en gouvernance d'entreprise rendent nos employés, dirigeants, administrateurs et autres parties prenantes imputables et tenus d'agir.

Le code de conduite des affaires et d'éthique de Valero couvre un vaste éventail de pratiques commerciales. Il vise à décrire les principes que nous devons suivre en affaires pour adopter une conduite équitable, conforme, éthique et honnête. Un milieu de travail éthique ne naît pas « par enchantement ». Il exige un travail acharné et un engagement constant de la part de chacun d'entre nous. En tant que société mondiale exploitant des installations aux États-Unis et à l'étranger, nous nous devons de respecter les normes énoncées dans le Code. Nous attendons aussi de nos partenaires d'affaires et des personnes qui agissent en notre nom qu'ils se comportent selon ces mêmes normes.

Nous ne devons jamais craindre de dénoncer les écarts parce que cela permet de traiter les problèmes et de réduire les risques. Aucune forme de représailles à l'endroit des employés qui, de bonne foi, signalent ou dénoncent des cas soupçonnés de violation du Code ne sera tolérée. Bien que le Code ne puisse pas prévoir chaque question ou préoccupation que nous pourrions avoir, il est important de savoir que nous disposons de ressources pour nous aider si nous nous trouvons dans une situation où la meilleure façon d'agir n'est pas évidente.

En faisant du Code notre guide, nous pouvons rester fidèles à notre engagement « d'agir comme il se doit » jour après jour. Merci de votre engagement indéfectible envers la sécurité, l'excellence et l'intégrité.

Joe Gorder, président du conseil et chef de la direction



Notre vision et nos valeurs culturelles

Le monde a besoin d'une énergie fiable, abordable et durable et, chez Valero, **nous sommes déterminés à faire avancer l'avenir de l'énergie par l'innovation, l'ingéniosité et une exécution imbattable**. Pour réaliser cette vision, nous nous appuyons sur les cinq valeurs interdépendantes de nos principes directeurs – sécurité, environnement, collectivités, employés et gouvernance.

Qui nous sommes et comment nous exécutons notre travail est ce qui nous définit. Nous croyons sincèrement que notre culture est à l'origine de la réussite de Valero et qu'elle fait d'elle une entreprise où il est bon de travailler. Nous cultivons sans cesse des équipes qui sont inclusives et axées sur les résultats, et qui célèbrent les forces et les idées de chaque employé. Les valeurs dans lesquelles la culture de Valero est profondément enracinée – Sécurité, Responsabilisation, Travail d'équipe, Excellence, Agir comme il se doit et Entraide – sont les éléments qui nous lient les uns aux autres et qui animent notre performance et le succès de la Société. En tant qu'employé, il vous appartient d'incarner les valeurs culturelles de Valero dans vos comportements et vos rapports quotidiens avec les autres.



Valeurs culturelles de Valero



Sécurité



Travail d'équipe



Agir comme il se doit



Responsabilisation



Excellence



Entraide



Notre code

Notre code de conduite des affaires et d'éthique (le « Code ») décrit les normes de Valero concernant notre mode de fonctionnement, en intégrant nos valeurs culturelles dans la façon dont nous prenons nos décisions. Il nous guide dans l'exécution quotidienne de notre travail et dans les comportements que l'on attend de nous, et il nous renseigne sur nos responsabilités légales et éthiques. Il renforce notre engagement envers des normes éthiques élevées et notre détermination inébranlable à **agir avec intégrité les uns envers les autres, envers nos actionnaires et nos partenaires d'affaires et dans le marché.**

Notre Code s'applique à tous les employés, dirigeants et membres du conseil d'administration de Valero. C'est pourquoi les mots « Valero » ou « Société » désignent Valero et chacune de ses filiales à part entière, et que les mots « nous » et « notre » renvoient à l'ensemble des employés, dirigeants et administrateurs. En outre, Valero attend de la part de ses partenaires d'affaires – c'est-à-dire les entrepreneurs, sous-traitants, consultants, agents, distributeurs, fournisseurs, représentants ou autres entités ou personnes agissant au nom de la Société – qu'ils suivent des normes équivalentes à celles énoncées dans notre Code.

Le Code est appuyé par les politiques et procédures de Valero. **Nous devons mener chaque jour nos activités conformément au Code ainsi qu'à l'ensemble des lois et règlements applicables.**



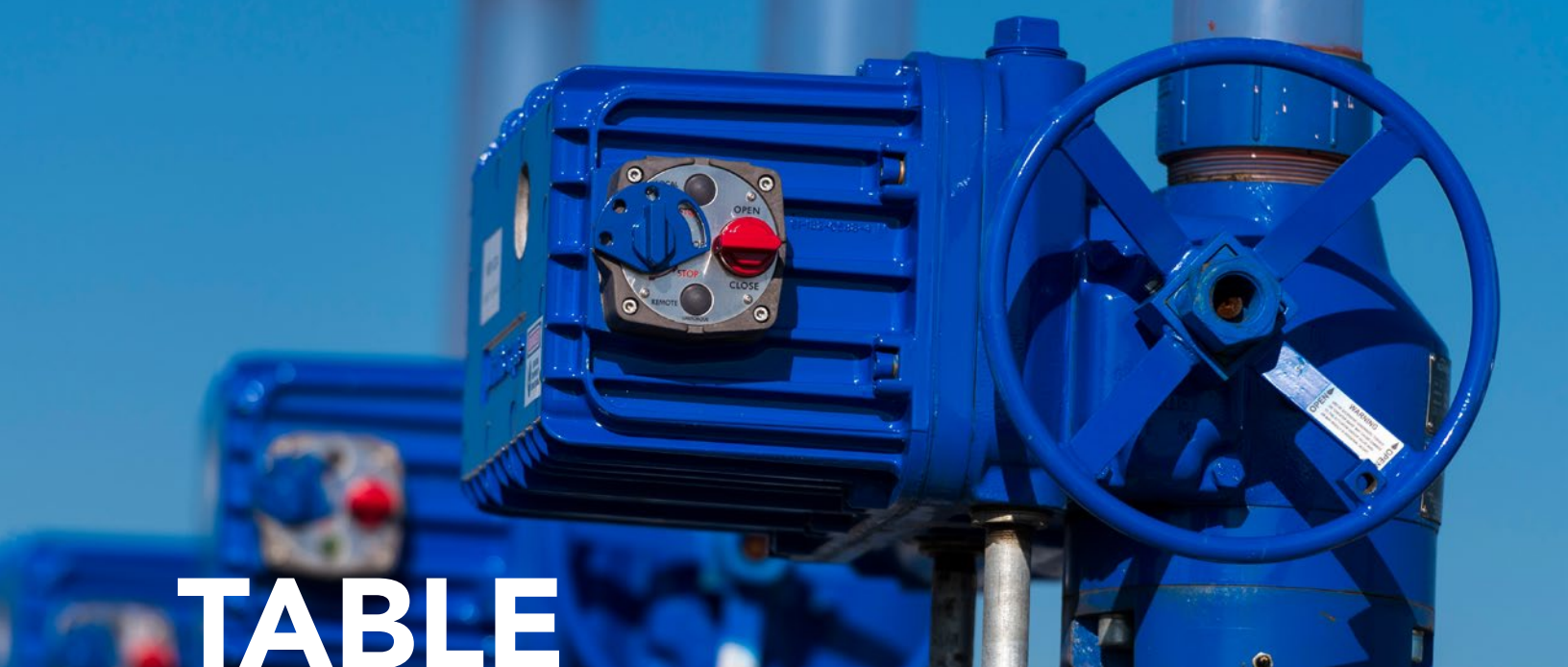


TABLE des matières

- 2 • Message du chef de la direction
- 3 • Notre vision et nos valeurs culturelles
- 4 • Notre Code

INTRODUCTION

- 6 • Ressources pour poser des questions et signaler vos préoccupations
- 7 • Responsabilités
- 8 • Mesures disciplinaires
- 9 • Engagement envers l'absence de représailles
- 9 • Attentes à l'égard des superviseurs et de la direction
- 9 • Dérogation



ENGAGEMENT les uns envers les autres

- 10 • Santé, sécurité et environnement
- 11 • Milieu de travail
- 12 • Collectivité
- 13 • Droits de la personne
- 13 • Confidentialité des données



ENGAGEMENT envers les actionnaires

- 14 • Documents commerciaux et contrôles internes
- 15 • Protection des actifs de la Société
- 15 • Sécurité de l'information
- 16 • Conflits d'intérêts et occasions favorables pour l'entreprise
- 16 • Opérations d'initié
- 17 • Communications externes



ENGAGEMENT envers les partenaires d'affaires

- 18 • Attentes à l'égard des partenaires d'affaires
- 19 • Cadeaux et activités de représentation



ENGAGEMENT envers le marché

- 20 • Lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- 21 • Lutte contre le blanchiment d'argent
- 22 • Pratique antitrust, conduite équitable et concurrence
- 23 • Commerce international
- 23 • Anti-boycottage
- 24 • Participation à des activités politiques
- 25 • Notre culture en action



INTRODUCTION

Ressources pour poser des questions et signaler vos préoccupations

Ce Code est un guide pour vous aider à prendre des décisions d'affaires éthiques. Bien qu'il ne puisse pas fournir une réponse dans chaque situation, il est important que vous sachiez qu'il existe plusieurs ressources pour **répondre à vos questions et signaler vos préoccupations concernant un comportement suspect ou contraire à l'éthique**. Dans de telles situations, nous vous encourageons à obtenir des conseils et à faire part de vos préoccupations en communiquant avec :

- Votre superviseur ou un autre gestionnaire en qui vous avez confiance
- Votre généraliste des Ressources humaines
- Le service de la Conformité au 210-345-5800 ou à LegalCompliance@valero.com
- Le service « Assistance éthique » confidentiel de Valero, par téléphone ou en ligne

Le service **Assistance éthique est un service d'assistance externe confidentiel** offert sans frais, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et dans les langues locales. Vous pouvez choisir de rester anonyme, là où la loi le permet, mais en divulguant votre identité, vous permettez à la Société d'effectuer un suivi en demandant de l'information supplémentaire au besoin. Lorsque vous communiquez avec l'Assistance éthique par téléphone, un représentant externe à l'entreprise et dûment formé écouterait vos préoccupations, vous poserait quelques questions et passerait en revue l'information

Pour communiquer avec l'Assistance éthique



EthicsHelpline.Valero.com



855-219-2495

aux États-Unis et au Canada
(si vous appelez d'ailleurs dans le monde, consultez la liste des numéros apparaissant sur le site Web)



Jessica communique avec l'Assistance éthique parce qu'elle soupçonne qu'un de ses collègues vole la Société. À la fin de la semaine, la personne qu'elle a dénoncée travaille encore dans son service. Les signalements faits à l'Assistance éthique donnent-ils lieu à une enquête et les employés qui violent les règles d'éthique ou le Code font-ils l'objet de mesures disciplinaires ou d'un licenciement?

Oui. Tous les signalements font l'objet d'une enquête menée de manière juste et complète, qui peut prendre un certain temps à réaliser. La Société traite très sérieusement les questions de conformité et d'éthique. Quand une accusation de vol ou de fraude est confirmée, cela donne normalement lieu à un licenciement.



que vous avez fournie pour s'assurer qu'elle est exacte. Les personnes peuvent aussi soumettre leurs questions ou leurs dénonciations de manière anonyme en visitant le site Web.

Responsabilités

Le Code a pour but de vous guider en matière de pratique, de procédures et d'attitude afin de vous aider à prendre des décisions éthiques. Bien que le Code touche à plusieurs aspects différents, il est parfois difficile de savoir si une violation s'est produite ou est en cours. Sachez quelles sont vos responsabilités et abordez la situation en gardant à l'esprit les étapes suivantes :

- 1** **Comprenez le Code.**
- 2** **Soyez informé.** Renseignez-vous sur les politiques et procédures de Valero que vous trouverez dans la section Conformité de monValero.
- 3** **Adoptez un comportement éthique approprié en tout temps, même quand personne ne vous observe.**
- 4** **Faites preuve de jugement.** Posez des questions et demandez des conseils si vous n'êtes pas certain qu'un comportement est contraire à l'éthique.
- 5** **Signalez tout comportement contraire à l'éthique, soupçonné ou connu.** Soyez assuré que vos questions ou vos préoccupations resteront confidentielles.
- 6** **Suivez la formation sur l'éthique et la conformité.**

En tant que société, nous recherchons des partenaires d'affaires qui partagent notre engagement envers l'intégrité. Si, dans vos fonctions, vous êtes appelé à choisir des tierces parties qui travailleront au nom de la Société ou à interagir avec elles, la Société s'attend à ce que ces tierces parties suivent les mêmes normes élevées de comportement éthique que nous nous imposons.

Si vous êtes employé dans une de nos installations à l'étranger, sachez que ce Code s'applique également à vous. Il est cependant important de noter que certaines sections du Code peuvent entrer en conflit avec des lois et règlements locaux. En pareil cas, nous vous encourageons à demander conseil au service de la Conformité ou à votre généraliste des Ressources humaines locales. Surtout, rappelez-vous que si la loi à l'endroit où vous vous trouvez impose des exigences plus strictes que celles énoncées dans le Code, vous devez vous conformer à ces lois ou règlements plus exigeants.



Le signalement des comportements contraires à l'éthique connus ou soupçonnés permet à la Société d'enquêter sur les écarts de conduite possibles ou de mettre fin à un comportement qui ne respecte pas les normes les plus élevées de Valero en matière d'éthique et d'intégrité en affaires. **Si vous devez participer à une enquête, vous avez l'obligation de collaborer entièrement avec Valero et de fournir des renseignements véridiques et exacts.** Vous ne devez jamais altérer ni détruire des documents ou des preuves pour bloquer une enquête ou y nuire, et vous devez vous conformer à tous les avis de conservation de documents. Si un organe de réglementation gouvernemental ou une partie externe communique avec vous à propos d'un problème de conformité possible, vous devez en aviser immédiatement le service de la Conformité ou votre superviseur afin que Valero soit mis au courant de ce contact et puisse vous fournir du soutien, le cas échéant.

Mesures disciplinaires

Valero prend très au sérieux tous les signalements de violation possible de la loi, de son Code ou de ses politiques d'entreprise, peu importe la façon dont ils sont faits. Valero s'engage à veiller à ce que ces signalements soient examinés de façon discrète, confidentielle et professionnelle afin de déterminer les mesures appropriées à prendre.

Si une enquête révèle qu'une violation du Code, des politiques de l'entreprise ou de la loi s'est produite, Valero réagira de la façon qu'elle juge appropriée ou nécessaire, conformément à son Code, à ses politiques d'entreprise et à la loi. Selon les circonstances, des personnes peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, et de poursuites civiles ou criminelles.



Engagement envers l'absence de représailles

Chez Valero, nous ne tolérerons pas un traitement injuste ou des représailles à l'endroit d'un employé qui fait part de ses préoccupations ou qui signale un problème de **conformité possible**. Les personnes qui, de bonne foi, expriment leurs préoccupations ou signalent un problème de conformité possible ne doivent jamais faire l'objet de mesures disciplinaires, de menaces, de harcèlement ou de toute autre forme de représailles. Si vous estimez que vous ou une autre personne subissez des représailles, faites immédiatement part de vos inquiétudes. Quiconque pose des gestes de représailles ou les approuve fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Attentes à l'égard des superviseurs et de la direction

L'entreprise a des attentes et des exigences supplémentaires à l'égard des superviseurs et de la direction par rapport au leadership qu'ils exercent. Si vous occupez un poste de direction, voici ce qu'on attend de vous :

- 1** **Conformez-vous au Code et menez en donnant l'exemple.**
- 2** **Veillez à ce que vos subalternes sachent qu'ils sont tenus de se conformer au Code et qu'ils savent comment signaler les comportements contraires à l'éthique.**
- 3** **Appuyez-les.** Créez et favorisez un milieu de travail où vos subalternes ne craignent pas de discuter ouvertement de leurs questions et préoccupations.
- 4** **Veillez à ce que notre engagement envers l'absence de représailles soit toujours honoré.**
- 5** **Réagissez rapidement.** Ne retardez pas le signalement d'une violation connue ou soupçonnée de ce Code, d'une politique de l'entreprise, d'un règlement ou d'une loi par les canaux décrits dans ce document.

Dérogation

Aucune dérogation au Code ne peut être permise sans l'autorisation expresse du conseil d'administration.



ENGAGEMENT

les uns envers les autres

Nos employés sont notre plus grand actif et notre meilleur avantage concurrentiel. Nous favorisons une culture axée sur la diversité et l'inclusion, et offrons un milieu de travail sécuritaire, sain et gratifiant qui fournit des occasions de croître. Cela commence par le respect que nous avons les uns envers les autres. Nous nous fixons des normes rigoureuses qui régissent la façon dont nous interagissons avec nos clients, nos fournisseurs, nos collectivités, nos collègues et les autres membres du grand public en toutes circonstances.

Santé, sécurité et environnement

La sécurité est le fondement de notre réussite. Chacun de nous est censé faire son travail conformément à cet engagement en prenant la responsabilité de maintenir un lieu de travail sécuritaire et sain, en plus de prendre les précautions nécessaires pour se protéger et protéger les autres des conditions non sécuritaires. Nous devons aussi veiller à suivre les règles et pratiques de Valero en matière de sécurité pour tous les employés et les entrepreneurs présents dans nos installations et à signaler promptly tous les accidents, les blessures et les pièces d'équipement ou conditions non sécuritaires à un superviseur ou à l'équipe locale de santé, sécurité et environnement (SSE).

Tout comportement violent ou menaçant de la part d'un employé ou de quiconque dans les installations de la Société est interdit. En outre, nous nous engageons à fournir un milieu de travail sans abus de substances psychoactives puisque de tels abus augmentent les risques d'accident, de piètre rendement et de dommage à notre réputation.

Nous sommes des fervents défenseurs de la bonne gestion environnementale, déterminés à être l'exploitant le plus sécuritaire et le plus fiable de notre industrie. Nous nous soucions de nos employés, de nos entrepreneurs et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.



Grâce à notre excellence opérationnelle, nous améliorons notre gestion environnementale en réduisant et en prévenant les déchets, les émissions et les rejets dans nos installations, et en protégeant l'environnement par de robustes systèmes de gestion environnementale. Nous nous engageons également à maintenir, transporter et mettre aux rejets convenablement l'ensemble des matières, produits et déchets liés à nos activités.

Pour signaler une violation ou une préoccupation en matière de SSE, communiquez immédiatement avec l'équipe de SSE ou l'Assistance éthique.

Milieu de travail

Pour appuyer nos efforts à l'endroit d'un milieu de travail sécuritaire, sain et gratifiant, **nous nous engageons à assurer l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi** et basons nos décisions en matière d'emploi sur les qualifications pertinentes, le mérite, le rendement et d'autres facteurs professionnels.

Nous ne tolérerons pas la discrimination au travail basée sur la race, l'ethnicité, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'identité de genre, l'âge ou tout autre statut protégé en vertu de la loi, **ni le harcèlement de quelque type que ce soit**. Nous devons toujours éviter les gestes ou les mots qui pourraient être perçus comme étant inappropriés ou importuns. Cela comprend l'envoi, la consultation ou l'enregistrement de documents non professionnels, harcelants, menaçants ou obscènes sur les heures de travail ou en tout temps à partir d'un appareil appartenant à la Société.



Jonathan est fatigué après avoir travaillé toute la journée à plus de 38 °C. Il a apporté un chargement de barils de déchets dangereux à une décharge. Lorsqu'il est revenu à l'intérieur, il a remarqué qu'il restait un baril à mettre aux rejets. Étant donné qu'il ne s'agit que d'une petite quantité, peut-il jeter simplement ces déchets aux ordures, exceptionnellement, pour éviter de faire un autre trajet à la chaleur?

Non. Jonathan doit apporter ce baril à la décharge. Jeter des déchets dangereux aux ordures va à l'encontre de la loi et de nos politiques. Il risquerait de placer la Société dans l'illégalité et d'exposer Valero à des amendes environnementales. Les employés qui violent les politiques et/ou règlements environnementaux peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



Que nous opérons ou faisons des affaires aux États-Unis ou à l'étranger, notre politique interdit tout comportement qui crée un environnement intimidant, offensant ou dégradant.

Si vous estimez que vous avez été la cible d'un comportement discriminatoire ou harcelant, ou si vous avez été témoin d'un tel comportement, communiquez immédiatement avec votre superviseur, votre généraliste des Ressources humaines ou l'Assistance éthique.


Collectivités

Nous nous engageons à être un bon voisin en partageant notre réussite avec les collectivités dans lesquelles nous vivons par le bénévolat, les dons de bienfaisance et le soutien économique qui accompagnent le fait d'être un bon employeur. **Nous avons toujours su être un partenaire communautaire robuste.** Nous communiquons avec nos interlocuteurs pour identifier les besoins et développer des solutions en entretenant des rapports réguliers avec nos collectivités afin de partager l'information et travailler en collaboration. Quand vient le moment d'évaluer de nouveaux projets ou des activités existantes, nous utilisons une approche fondée sur les risques pour réduire les inquiétudes et veiller à ce que les besoins de la collectivité soient satisfaits.



La semaine dernière, un poste de chef d'équipe s'est ouvert dans le service de Steve. L'une de ses employés a dit qu'elle allait postuler. Elle a plus de 60 ans et a déjà indiqué à Steve qu'elle prévoyait prendre sa retraite dans un an. Que devrait faire Steve?

Steve doit accepter sa candidature. Refuser une promotion à une personne à cause de son âge est un acte discriminatoire. Chez Valero, toutes les décisions en matière d'emploi sont basées sur la pertinence des qualifications, le mérite, le rendement et d'autres facteurs liés à l'emploi.



Politiques à l'appui de notre engagement les uns envers les autres :

Politique sur les droits de la personne

Politique en matière de santé, sécurité et environnement

Autres politiques publiées dans la section Conformité de monValero

Droits de la personne

Notre engagement les uns envers les autres s'étend à notre collectivité mondiale. **Nous reconnaissons la dignité, la valeur et le mérite de tous les êtres humains partout dans le monde.** Nous nous engageons à faire progresser les droits de la personne dans le monde en respectant l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de main-d'œuvre et conformes à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à promouvoir la transparence des chaînes d'approvisionnement de Valero.

Confidentialité des données

Préserver la confidentialité des données qui nous sont confiées par nos employés et nos clients est d'une importance primordiale. Quand nous recueillons, gardons ou transférons des renseignements personnels ou confidentiels, nous devons le faire conformément à toutes les lois et exigences légales applicables, et nous devons veiller à toujours respecter la confidentialité des renseignements personnels. Ceci comprend les renseignements divulgués par nos clients et fournisseurs, tels que les adresses résidentielles, les données sur la paie et les dossiers d'emploi.



Maria travaille au service des Ressources humaines et doit respecter une échéance importante concernant les avantages sociaux des employés. Maria doit voyager par affaire dans les jours qui suivent et elle décide d'utiliser son temps au maximum en travaillant à partir de son ordinateur portable durant son déplacement. Quels conseils donneriez-vous à Maria qui doit composer à la fois avec ses échéances et son horaire de voyage?

Lorsqu'il s'agit de renseignements sur la Société, particulièrement de données commerciales confidentielles ou sensibles, ou bien de renseignements permettant d'identifier des personnes, Maria doit faire preuve d'une prudence extrême pour ne pas exposer ces données sur son écran ou discuter de certains sujets en public. Lorsque nous nous trouvons à l'extérieur du réseau de notre bureau et dans des lieux ouverts, nous devons toujours être extrêmement prudents pour limiter tout bris de confidentialité involontaire.



ENGAGEMENT

envers les actionnaires

Nous voulons fournir à nos actionnaires **l'excellence opérationnelle, la gestion rigoureuse du capital et de la valeur à long terme en nous fondant sur de robustes normes de gouvernance et d'éthique.**

Documents commerciaux et contrôles internes

Valero exige la consignation et la présentation honnête et exacte de l'information afin de prendre des décisions d'affaires appropriées et responsables. **Nous devons tous faire notre part pour veiller à ce que toutes les données et informations soumises pour les dossiers et les documents d'exploitation de la Société soient exactes, complètes et fiables.** Cela comprend les documents tels que les résultats des analyses de laboratoire, les documents financiers, les notes de frais et les registres d'heures de travail.

Des contrôles internes efficaces concernant l'information financière et la protection des actifs sont nécessaires pour veiller à ce que les états financiers de la Société soient exacts, complets et conformes aux principes comptables généralement reconnus et aux exigences des lois applicables. Les employés ne doivent jamais retarder intentionnellement la consignation de transactions ou consigner délibérément de l'information incorrecte, incomplète ou trompeuse à propos d'une transaction ou d'une opération commerciale.

Ces registres et renseignements constituent des actifs importants de la Société et sont identifiés, tenus et conservés en tant qu'éléments essentiels de l'exploitation des affaires de la Société. Rappelez-vous que vous serez protégés contre toutes représailles qui pourraient découler d'un signalement fait de bonne foi. Les cas de violation d'un règlement, d'une loi ou du Code doivent être signalés au comité de vérification du conseil d'administration de Valero qui supervise également les enquêtes à ce sujet.



Protection des actifs de la Société

Outre les dossiers de la Société, **nous devons aussi protéger les actifs physiques de Valero, comme le matériel informatique, les véhicules et les fournitures, des pertes, dommages, utilisations abusives ou vols.** Les actifs de la Société ne doivent jamais être retirés des installations de l'entreprise, vendus, mis aux rebus ou donnés sans approbation adéquate.

La propriété intellectuelle de Valero, notamment les inventions, les marques de commerce, les brevets, les droits d'auteur, l'information exclusive et les licences accordées par des tiers, doit aussi être protégée. Toute information créée dans le cadre de l'emploi chez Valero appartient à Valero. Votre obligation de protéger l'information exclusive et confidentielle de la Société se poursuit même après que vous ayez quitté l'entreprise.

Sécurité de l'information

Assurer la sécurité des informations commerciales de Valero permet de renforcer notre entreprise en protégeant notre propriété intellectuelle et en établissant un climat de confiance entre nos employés, nos clients et nos partenaires d'affaires. **Nous devons protéger toute l'information confidentielle et non publique**, y compris mais sans s'y limiter, les secrets commerciaux, les contrats et l'information sur les procédés de fabrication, ainsi que les données concernant nos clients, nos employés et nos prix.

Nous devons également protéger tous les mots de passe, codes utilisateurs, cartes d'accès et clés de chiffrement ou d'identification. Notre responsabilité de protéger ce type d'information se poursuit même après avoir quitté l'entreprise.



Tom gère un projet d'immobilisations et se bute à un problème technique. Pour obtenir des conseils de ses pairs dans l'industrie, il songe à afficher son problème sur un site professionnel de média social. **Croyez-vous que cela peut poser un problème?**

Oui, Tom pourrait ainsi divulguer de l'information confidentielle de la Société, ce qui est strictement défendu, et ce faisant, il pourrait placer la Société dans une position désavantageuse. Tom devrait consulter son superviseur et le contentieux avant d'exposer son problème sur les médias sociaux.



Conflits d'intérêts et occasions favorables pour l'entreprise

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'une personne pose des actes ou a des intérêts qui peuvent rendre difficile l'exécution objective de son travail. Occuper un emploi à l'extérieur de la Société, tirer un avantage personnel d'occasions d'affaires dont vous prenez connaissance par votre emploi, prendre des décisions d'affaires qui peuvent être à l'avantage d'un parent ou utiliser l'information de la Société pour réaliser des gains personnels sont autant d'exemples de conflits d'intérêts. Si vos fonctions vous amènent à faire affaire avec des fournisseurs, des clients et/ou d'autres partenaires d'affaires, vous devez être particulièrement attentif à vos actes et veiller à ce qu'ils soient posés dans le meilleur intérêt de Valero. Il est tout aussi important d'éviter l'apparence de conflit d'intérêts – une situation ou une personne raisonnable pourrait présumer que vous n'agissez pas objectivement au nom de la Société.

Vous avez la responsabilité de divulguer un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un tel conflit à votre superviseur, à votre généraliste des Ressources humaines ou au service de la Conformité. Les employés qui négligent délibérément de divulguer un conflit d'intérêts peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Opérations d'initié

Tous les employés sont tenus de garder confidentielle toute l'information importante et non publique à propos de Valero. Cela comprend les renseignements susceptibles d'influencer un investisseur à acheter, vendre ou détenir une participation dans les actions de Valero, ainsi que toute information relative aux opérations boursières de Valero. Il est aussi interdit à tout employé, administrateur ou partenaire d'affaires travaillant pour le compte de la Société et qui a accès à de tels renseignements de les utiliser pour des opérations sur marchandises ou sur titres. **L'utilisation d'information importante et non publique pour en tirer un avantage financier personnel ou donner un « tuyau » à d'autres personnes qui pourraient prendre une décision de placement sur la base de ces renseignements est non seulement contraire à l'éthique, mais illégale.**



Jim, qui travaille à l'approvisionnement, a entendu sa collègue Elaina discuter d'un appel d'offres pour des services d'ingénierie avec son frère qui travaille pour un soumissionnaire potentiel. Cela inquiète Jim parce qu'Elaina fournit de l'information qui ne doit pas être divulguée à des soumissionnaires possibles. Que devrait faire Jim?

Jim devrait signaler le comportement d'Elaina comme une violation possible des règles de conflit d'intérêts. Divulguer des renseignements confidentiels aux participants d'un appel d'offres mine l'intégrité du processus de sélection et est interdit.



Politiques à l'appui de notre engagement envers les actionnaires :

Code d'éthique des cadres supérieurs en finances

Politique relative aux conflits d'intérêts

Directives de gouvernance de l'entreprise

Politiques relatives aux opérations entre parties apparentées

Autres politiques publiées dans la section Conformité de monValero

Si vous n'êtes pas certain si des renseignements sur la Société sont confidentiels ou si une opération sur titres est permise, vous devez communiquer avec le contentieux ou consulter les ressources présentées dans ce Code.

Communications externes

Notre Code renforce notre engagement envers des normes éthiques élevées et notre détermination inébranlable à agir avec intégrité les uns envers les autres, et à l'égard de nos actionnaires, de nos partenaires d'affaires et du marché. Afin de protéger cette réputation d'intégrité, **nous devons veiller à ce que nos communications avec le public donnent une image exacte de nos activités et soient cohérentes.**

Seul un porte-parole désigné de Valero peut faire des déclarations publiques au nom de la Société. Si un investisseur, des membres de la presse ou autre contact public vous demandent des renseignements de ce type, même de façon non officielle, vous devez les diriger vers un porte-parole désigné, le service de Relations avec les investisseurs ou celui des Communications corporatives.

De plus, dans ce monde où les communications électroniques et les médias sociaux évoluent si rapidement, nous devons tous être prudents et responsables dans ce que nous publions en ligne. **Nous devons songer aux risques lorsque nous publions quoi que ce soit en ligne**, et nous ne devons pas publier quoi que ce soit qui contienne des données commerciales de Valero ou de l'information hostile, malveillante, insultante, illégale ou abusive.

La vie privée des gens n'est pas toujours protégée dans les systèmes de communication électronique et vous ne devez jamais présumer qu'elle le sera quand vous utilisez les systèmes de communication électronique de Valero. Faites preuve de jugement, et n'ouvrez pas, n'envoyez pas de message et ne conservez pas d'informations que vous ne souhaiteriez pas être vus ou entendus par d'autres personnes. Valero se réserve le droit de consulter et de divulguer toute information ou communication pour des fins d'affaires légitimes, dans la mesure où le permettent les lois applicables.



Georgina met régulièrement à jour ses profils sur les médias sociaux. Elle publie principalement de l'information sur sa famille, ses intérêts et ses passe-temps. Après avoir achevé un projet avec son équipe, elle a publié un récit détaillé de leurs réalisations parce qu'elle était très fière des initiatives et du bon travail de son équipe. Voyez-vous un problème?

Oui, seul un porte-parole de la Société est autorisé à annoncer les plans et les nouveaux projets de la Société, notamment sur les médias sociaux. De plus, Georgina peut avoir violé ce Code et les politiques de la Société. Si ce qu'elle a publié compromet des données privées et confidentielles de la Société, elle doit retirer immédiatement sa publication.



ENGAGEMENT
les uns envers les autres



ENGAGEMENT ENVERS
nos actionnaires



ENGAGEMENT ENVERS
nos partenaires d'affaires



ENGAGEMENT ENVERS
le marché

ENGAGEMENT

envers nos partenaires d'affaires

Notre engagement envers nos partenaires d'affaires reflète non seulement l'engagement de Valero de se conduire de manière éthique dans ses interactions avec ses partenaires d'affaires, mais aussi le fait que nous attendons et reconnaissons cette même conduite éthique de leur part afin qu'ensemble nous incarnions les valeurs de

Valero dans le marché.

Attentes à l'égard des partenaires d'affaires

Nos partenaires d'affaires sont essentiels à notre réussite et à la fiabilité de nos activités, et nous travaillons en collaboration avec eux pour promouvoir une performance optimale. Par conséquent, **nous devons exercer un bon jugement quand nous choisissons nos fournisseurs, nos sous-traitants et les autres personnes ou entités qui agissent comme représentants de notre Société** pour trouver des partenaires d'affaires qui partagent la même détermination que nous en matière d'intégrité.

Les pratiques et politiques de gouvernance de notre entreprise procurent une assurance de responsabilisation et de réactivité qui servent de base à nos normes élevées de conduites éthiques en



Malcolm est un employé de Valero qui supervise des entrepreneurs durant un arrêt d'entretien de la raffinerie. L'un des sous-traitants exécute toujours ses travaux dans les temps, mais Malcolm constate que le superviseur de cette entreprise harcèle sexuellement l'une de ses employés. Malcolm sait que le harcèlement sexuel n'est pas acceptable chez Valero, mais comme il ne s'agit pas d'un employé de Valero et que le sous-traitant s'acquitte de ses tâches dans les temps, devrait-il fermer les yeux?

Non, Valero s'attend à ce que son Code s'applique également à ses partenaires d'affaires. Malcolm doit faire part de ses inquiétudes à son superviseur ou au service de la Conformité, ainsi qu'à la direction du sous-traitant, en à celui-ci rappelant le Code de Valero et notre engagement envers un environnement de travail sûr et équitable. Une telle violation peut exposer le sous-traitant à des recours contractuels et, possiblement, mettre fin à la relation d'affaires.

Politiques à l'appui de notre engagement envers nos partenaires d'affaires :

Politique relative aux cadeaux et activités de représentation

Autres politiques publiées dans la section Conformité de monValero



affaires. Si vous êtes chargé de sélectionner des partenaires d'affaires ou d'interagir avec eux, sachez que l'on attend d'eux qu'ils se conforment aux mêmes normes élevées de comportement éthique que l'on attend de vous. Si vous avez des inquiétudes à ce sujet, il est de votre responsabilité de signaler tout écart de conduite de la part d'un fournisseur, sous-traitant ou autre partenaire d'affaires à votre superviseur, au service de la Conformité ou aux autres ressources décrites dans ce Code.

Cadeaux et activités de représentation

Offrir et accepter des cadeaux ou des activités de représentation peut être une façon de bâtir et d'entretenir de bonnes relations de travail avec nos clients, nos fournisseurs et d'autres partenaires d'affaires. Cependant, **si elles ne sont pas faites de manière appropriée, de telles offres peuvent créer un conflit d'intérêts, influencer indûment des décisions d'affaires, nous empêcher de livrer concurrence de façon ouverte et équitable ou placer la Société dans une situation illégale.**

De plus, nos relations d'affaires avec des entités ou des représentants gouvernementaux sont strictement réglementées. Compte-tenu du caractère délicat de ces relations, consultez notre politique relative aux cadeaux et activités de représentation ou votre superviseur pour vous assurer qu'un cadeau ou une activité est conforme aux règles gouvernant les relations avec les représentants gouvernementaux avant de l'offrir ou de l'accepter .

Offrir et accepter des cadeaux ou des activités de représentation n'est pas approprié si cela a créé un sentiment d'obligation, si cela vous place dans une situation où vous pourriez sembler manquer d'objectivité ou si cela se produit dans le cours d'un processus d'appel d'offres, de décision de la part d'un organe de réglementation ou dans toute autre situation semblable. Une décision d'affaires ne doit jamais être indûment influencée par un cadeau ou une activité de représentation.



L'un des sous-traitants de longue date de Valero invite Claude à un voyage de pêche. C'est la première fois que Claude reçoit une invitation de ce type et il ne veut pas se trouver dans l'embarras pour avoir accepté un cadeau inapproprié d'un client. Peut-il accepter?

Les employés sont autorisés à accepter des invitations à des activités de représentation dans la mesure où celles-ci sont conformes aux lignes directrices de Valero concernant les cadeaux et activités de représentation permises. Avant d'accepter cette invitation, Claude devrait consulter ces directives et, si nécessaire, obtenir une approbation préalable.



ENGAGEMENT envers le marché

Notre engagement envers le marché se traduit par l'expression des valeurs de Valero au-delà de nos installations, bureaux et employés, dans l'ensemble du marché où nous faisons affaire, interagissons et sommes en concurrence avec des entreprises tierces, des particuliers et des gouvernements.

Valero s'engage à faire affaire et à interagir avec chacune de ces tierces parties dans l'ensemble du marché de manière éthique, responsable et légale.

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

En raison de notre engagement à exercer une robuste gouvernance d'entreprise et à maintenir les plus hautes normes de comportement éthique, **nous ne tolérons pas l'offre ou la réception de pots-de-vin, de commissions occultes ou de tout autre type d'avantage préférentiel indu partout où nous faisons affaire.** Dans le même esprit, nous ne permettons pas à nos partenaires d'affaires ou à toute autre personne ou organisation d'offrir des pots-de-vin, des commissions occultes ou des avantages indus en notre nom.

Un pot-de-vin peut consister à offrir ou à recevoir un article de valeur (p. ex., argent ou espèces, cartes cadeaux, gratifications, cadeaux, commissions occultes, rabais non autorisés, repas, divertissements, voyages, faveurs, prêts, contributions ou dons) à une personne ou entité afin d'influencer indûment un acte ou une décision pour obtenir ou garder sa clientèle, obtenir un avantage pour Valero ou promouvoir indûment nos intérêts commerciaux.



Nous n'avons aucune tolérance pour la corruption et nous devons toujours faire preuve d'intégrité dans nos activités. Faire affaire comme il se doit non seulement nous aide à respecter la loi, mais renforce aussi nos relations avec nos collectivités, nos clients et nos partenaires d'affaires.

Si vous soupçonnez un comportement contraire à l'éthique ou avez des questions à ce sujet, communiquez immédiatement avec l'Assistance éthique.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel certaines personnes ou certains groupes tentent de dissimuler des fonds illicites (produits d'activités criminelles) ou de donner à de tels fonds une apparence légitime en ayant recours à des transactions financières ou commerciales courantes.

Nous nous engageons à lutter contre le blanchiment d'argent et nous devons éviter toute activité qui peut avoir l'apparence d'une telle tentative. Pour ce faire, nous devons être vigilants et à l'affût des anomalies de paiement, et signaler promptement toute activité suspecte.

En cas de question ou d'inquiétudes à propos d'une anomalie de paiement suspecte, consultez votre superviseur ou les ressources présentées dans ce Code.



Aisha gère nos rapports avec l'agence externe qui s'occupe des permis pour nos installations internationales. La délivrance de l'un de ces permis prend plus de temps que d'habitude et l'échéance approche à grands pas. L'agence offre d'accélérer la délivrance du permis si Aisha approuve une charge supplémentaire de 10 % sur la prochaine facture sans fournir plus de précisions. Que recommanderiez-vous à Aisha dans cette situation?

Avant d'approuver la dépense, Aisha devrait demander des précisions à l'agence sur l'objet de la charge supplémentaire de 10 % et s'informer si cela correspond à des frais d'accélération de service publiés. Aisha devrait ensuite aviser immédiatement son superviseur et le service de la Conformité qui l'aideront à évaluer la légitimité du paiement.



Pratique antitrust, conduite équitable et concurrence

Nous nous engageons à surpasser nos concurrents par des pratiques commerciales équitables et honnêtes et une exécution impeccable, et non par des pratiques contraires à l'éthique. **Nous devons toujours faire affaire de manière équitable et respectueuse avec nos concurrents, nos fournisseurs et nos clients.** Nous devons toujours nous conformer à toutes les lois antitrust et sur la concurrence applicables, y compris mais sans s'y limiter, celles interdisant les ententes entre Valero et ses concurrents qui affectent la détermination des prix, les modalités de vente ou la concurrence loyale.

Pour livrer une concurrence loyale dans le marché, nous devons traiter l'information confidentielle de nos concurrents avec autant de respect que la nôtre. Cela signifie que nous ne pouvons recueillir et utiliser que les données sur le marché qui sont obtenues par des moyens légaux et éthiques, et jamais par duperie, vol, soudoiment ou fausse représentation. Nous ne pouvons pas non plus engager ou utiliser une tierce partie pour obtenir de l'information confidentielle de façon illégale et contraire à l'éthique.



Nyle assiste à une conférence sectorielle et rencontre des pairs de sociétés concurrentes. Lors d'un événement durant la conférence, l'un d'eux interroge Nyle à plusieurs reprises sur les modalités de Valero pour une soumission prochaine concernant un contrat gouvernemental de carburéacteur. Quels conseils donneriez-vous à Nyle dans une telle situation?

Les interactions avec les concurrents sont de nature très délicate, et nous devons toujours nous conformer aux lois antitrust et sur la concurrence. Nyle doit quitter immédiatement l'événement en veillant à ce que son départ soit remarqué afin que les autres pairs se rappellent qu'il n'a pas participé à la conversation. Nyle doit signaler immédiatement cette situation à son superviseur ou au service de la Conformité.



Commerce international

À titre de plus important raffineur indépendant au monde, nous transportons chaque jour des produits, des fournitures et des matières brutes d'un pays à l'autre. Nous devons, à cet égard, suivre l'ensemble des lois et règlements qui régissent ces activités dans tous les pays où nous faisons affaire. Ces lois peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, celles sur le contrôle d'import-export, les sanctions économiques et les embargos commerciaux.

Pour toute question relative aux transactions transfrontalières, pour obtenir une liste à jour des sanctions en vigueur ou pour toute autre question relative au commerce international, consultez la section Douanes et commerce international de monValero.

Anti-boycottage

Le boycottage est le refus de transiger avec une personne, une organisation ou un pays en signe de protestation. **La loi interdit à Valero de collaborer ou de participer à des boycottages qui n'ont pas l'appui du gouvernement américain** (tels que le boycottage d'Israël par la Ligue arabe).

Nous sommes tenus de faire état de toutes les demandes que nous recevons de participer à des activités de boycottage. Avisez promptement votre superviseur ou le service de Douanes et commerce international si vous recevez une demande de boycottage.



Damian travaille au parquet de la bourse et cherche à faire affaire avec une nouvelle société en Libye. Il sait que la Libye n'est pas visée par des sanctions générales interdisant toute forme de commerce avec ce pays. Peut-il aller de l'avant et configurer ce fournisseur dans SAP?

Non. Bien que la Libye ne figure pas sur la liste des pays visés par des sanctions, certaines entités dans ce pays peuvent faire l'objet de sanctions. Faire affaire avec une entité sanctionnée contrevient aux lois américaines sur les sanctions et peut donner lieu à d'importantes pénalités civiles et criminelles. Avant d'aller de l'avant avec ce nouveau fournisseur, Damian doit communiquer avec le groupe Douanes et commerce international pour obtenir des directives et du soutien pour vérifier rigoureusement ce nouveau fournisseur.



Politiques à l'appui de notre engagement envers le marché :

Politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Politique relative aux contributions politiques, au lobbying et aux associations sectorielles

Autres politiques publiées dans la section Conformité de monValero

Participation à des activités politiques

Nous estimons que **la participation constructive au processus politique est dans le meilleur intérêt de nos actionnaires, employés, voisins et autres interlocuteurs**. Nous nous engageons à respecter toute la réglementation en ce sens, qu'elle soit locale, d'État, provinciale ou fédérale.

Le service des Affaires gouvernementales de Valero supervise toutes les démarches politiques, y compris le lobbying, qui sont entreprises au nom de Valero. Toute démarche politique doit être faite conformément à la politique de Valero relative aux contributions politiques, au lobbying et aux associations sectorielles. Toutes les activités politiques de lobbying, ainsi que les rencontres avec des représentants gouvernementaux, doivent être coordonnées avec le service des Affaires gouvernementales.

Aux États-Unis, Valero offre aux employés et aux actionnaires admissibles la possibilité de participer au processus politique en contribuant au « Valero Energy Corporation Political Action Committee ("VALPAC") ». Valero encourage la responsabilité civique chez ses employés, mais les autres activités politiques personnelles doivent rester à l'écart des activités de travail.



Amanda est invitée à participer à un événement politique. Elle songe à acheter une table à l'événement au nom de Valero et à y inviter ses collègues parce qu'elle croit que cet événement particulier est favorable aux affaires de l'entreprise. Que pensez-vous du projet d'Amanda?

Amanda peut choisir de participer à un événement politique à ses frais et sur son temps personnel. Elle ne peut pas acheter une table au nom de Valero. Elle peut toutefois communiquer avec l'équipe des Affaires gouvernementales pour en discuter.



Notre culture en action

La culture est importante chez Valero. Ce que nous représentons, ce à quoi nous attachons de la valeur et la façon dont nous faisons les choses nous distinguent. Rappelez-vous que nos choix et nos actes individuels, tout comme nos actions collectives, nous définissent en tant qu'entreprise. Pour cette raison, nous ne devons jamais rater une occasion d'agir comme il se doit. Cela renforce la culture qui appuie nos efforts pour toujours donner le meilleur de nous-mêmes dans notre travail.

Notre Code de conduite des affaires et d'éthique, ancré dans nos valeurs, est notre guide pour faire les bons choix et agir dans le meilleur intérêt de notre Société. En suivant le Code et en incarnant nos valeurs, nous créons et maintenons un environnement de travail positif, de solides relations et des résultats fructueux en affaires.



Notes

Consultez ce document en ligne.

Accédez au Code de conduite des affaires et d'éthique de Valero en numérisant ce code QR.



ou en vous rendant sur [monValero](#) >
[Centre de service](#) > [Conformité](#) > [Code de conduite](#) pour le télécharger en version PDF.



Nos produits **énergisent la vie moderne**
et rendent **possible un meilleur avenir.**



CE QUI NOUS ÉNERGISE

Nous nous **soucions de l'environnement**, de nos employés et **des collectivités** dans lesquelles nous vivons et travaillons.

COMMENT NOUS ÉNERGISONS LE MONDE

Nous sommes **le meilleur producteur** de carburants et de produits essentiels qui sont **fondamentaux à la vie moderne.**

NOTRE VISION

Faire avancer l'avenir de l'énergie par **l'innovation**, **l'ingéniosité** et une **exécution imbattable.**