

Notre engagement : l'intégrité



Code de conduite au travail

Marathon Oil Corporation





Termes utilisés

Notre *Code de conduite au travail* concerne tous les employés, dirigeants, membres de la direction et membres du conseil d'administration de Marathon Oil Corporation et de toutes les filiales dans lesquelles Marathon Oil Corporation a une participation majoritaire. Nous respectons le statut légal distinct et l'indépendance des filiales. Mais, par souci de simplicité, les termes « Société » ou « Sociétés » désignent chacune de ces sociétés, et « nous » et « notre » renvoient aux milliers d'employés, de dirigeants, de membres de la direction et de membres du conseil d'administration que ces sociétés comptent dans le monde et qui font d'elles des modèles en matière d'intégrité. Toute référence au conseil d'administration ou au Comité de vérification interne désigne le Comité de vérification interne ou le conseil d'administration de Marathon Oil Corporation. Nous devons tenir compte du fait que nous travaillons dans un environnement multinational, et dans des régions du monde très variées. Certaines lois ont une portée juridique internationale, mais nous devons aussi respecter les habitudes commerciales et les lois des pays et des régions dans lesquelles nous sommes présents. S'il s'avère qu'une directive, une politique ou un principe de notre *Code de conduite au travail* ou de notre exposé de principes enfreint nettement une loi ou une réglementation locale en vigueur, nous devons nous conformer à la loi ou à la réglementation locale. Imaginons, par exemple, que notre Politique de conservation des documents exige la destruction de certains documents. Si la loi locale exige que ces mêmes documents soient conservés, nous devons nous y conformer. De même, les lois relatives au respect de la vie privée diffèrent selon les pays ; nous sommes dans l'obligation de respecter les lois locales et c'est notre intention. Ces aspects sont complexes. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à en parler avec vos dirigeants locaux, avec le Service juridique ou avec le Bureau de l'intégrité au travail.

Lettre du PDG

Chères employées, chers employés,

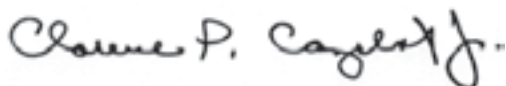
L'intégrité n'est pas une nouveauté pour notre Société. Notre volonté de travailler honnêtement et justement ne date pas d'hier et reste pleinement d'actualité. Nous changerons beaucoup de choses dans les années à venir. Nous pénétrerons d'autres marchés et d'autres secteurs dans d'autres pays, et nous en abandonnerons peut-être certains. Mais un principe survivra toujours : agir avec intégrité.

Rien n'est plus précieux pour une personne ou une société que sa réputation d'intégrité. Il nous a fallu des années pour bâtir notre réputation, mais il suffirait d'un seul geste irréfléchi ou contraire à l'éthique pour la détruire. C'est pourquoi il est capital que chacun d'entre nous s'engage personnellement à respecter le *Code de conduite au travail*. Notre réputation en sortira grandie, tout comme la confiance que nous témoignent nos partenaires.

Ce *Code* est important. Il s'applique à nous autant qu'à vous. Il concerne chaque personne qui travaille pour la Société ou qui la représente.

Vous ne trouverez pas dans le *Code* une solution ou une réponse à tout. En l'absence de solutions précises, fiez-vous à votre jugement et suivez le principe qui consiste à toujours faire la bonne chose pour la bonne raison. Et n'hésitez pas à poser des questions. Parler tout de suite, ouvertement et honnêtement, prévient bien des problèmes.

Soyons intègres et nous l'emporterons toujours sur nos concurrents dans tout ce que nous entreprendrons.



Clarence P. Cazalot
Président-directeur général, Marathon Oil Corporation

Table des matières

Responsabilité et obligation de rendre compte	1
Tenir notre engagement	1
Engagement et responsabilités de la direction	1
Gestion et mécanismes de contrôle internes	2
Responsabilité et obligation de rendre compte	2
Responsabilité envers nous-mêmes	3
Signalement des violations	3
Responsabilité des uns envers les autres	4
Dignité, respect et équité	4
Diversité	4
Discrimination	4
Harcèlement et violence au travail	4
Hygiène et sécurité	4
Consommation d'alcool et de drogue	4
Responsabilité envers le public	5
Clients	5
Environnement	5
Collectivités	5
Communications externes	5
Responsabilité envers les actionnaires	6
Protéger les biens de la Société	6
Protéger notre réputation	6
Dossiers et communications	6
Informations confidentielles	6
Informations privilégiées	7
Conflits d'intérêts et occasions favorables pour la Société	7
Cadeaux et divertissements	8
Voyages	8
Responsabilité envers nos partenaires commerciaux	9
Pratiques commerciales à l'extérieur	9
Partenaires commerciaux à l'intérieur	9
Pratiques de marketing	10
Pratiques d'achat	10
Responsabilité envers les gouvernements et les lois	11
La lettre et l'esprit	11
Lois antitrust et sur la concurrence loyale	11
Lois anticorruption	11
Activités politiques	12
Pour obtenir de l'aide	13
Questions	13
Autres ressources	13
Ligne Intégrité	13
Signalement d'une conduite illégale ou non éthique	14
Politiques et lignes directrices	14
Nos valeurs	14

Responsabilité et obligation de rendre compte

Nous ferons de la responsabilité de respecter l'éthique et de l'obligation de rendre compte un engagement stratégique.

Tenir notre engagement

En rédigeant le *Code de conduite au travail*, nous avons voulu formuler notre engagement à adhérer aux normes morales les plus élevées et à valoriser les actions rapides et constantes qui viennent à l'appui de ces normes. Nous devons respecter à la fois la lettre et l'esprit de ces normes. Si une situation n'apparaît pas en toutes lettres dans le *Code*, il faut suivre l'esprit du *Code*.

Des questions ? Des inquiétudes ?
Parlez-en à votre responsable ou appelez
la Ligne Intégrité au 877-713-8314.



Quand vous hésitez sur la conduite à tenir, demandez-vous ceci :

Serais-je fier d'expliquer mes actes à ma famille ou à mes collègues – ou encore aux millions de gens dans le monde qui écouteront les nouvelles ce soir ?

Cette question n'a rien d'hypothétique. Dans un monde qui se fait toujours plus petit, les communications sont presque instantanées. Nos actes sont immédiatement connus du monde entier. Il faut donc toujours agir de manière à en être fier. Si vous ne savez pas quelle attitude adopter, parlez-en à votre supérieur ou à votre responsable, appelez la Ligne Intégrité au 877-713-8314 ou contactez les personnes figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide*. Dans le doute, faites ce qui vous semble le plus approprié.

Engagement et responsabilités de la direction

La Société s'est engagée à être digne des normes de conduite élevées dictées par l'éthique. Pour veiller aux règles d'éthique et en contrôler le respect, la Société a nommé un haut dirigeant à la fonction d'agent principal de la conformité, et elle a mis sur pied un Comité de l'intégrité au travail composé de cadres supérieurs et d'un membre extérieur à la Société pour renforcer les actions de la Société en matière d'intégrité. Elle a également créé un Bureau de l'intégrité au travail chargé d'appliquer le *Code de conduite au travail* par le biais de la formation, de la communication et de la gestion de la Ligne Intégrité.

Les responsables et les superviseurs doivent, en actes et en paroles, créer un environnement de travail qui permette aux employés, aux consultants et aux ouvriers contractuels de savoir ce que l'on attend d'eux en termes de comportement éthique et légal. Ils doivent traquer toute trace de comportement illégal ou contraire à l'éthique, demander l'aide des personnes indiquées par la Compagnie et prendre des mesures appropriées et cohérentes pour traiter les situations d'infraction à la loi ou au *Code de conduite au travail*.

***C'est toujours
le moment
de bien agir.***

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

Responsabilité et obligation de rendre compte suite

Nous ferons de la responsabilité de respecter l'éthique et de l'obligation de rendre compte un engagement stratégique.

Q: Comment la Société voit-elle ses obligations d'atteindre des objectifs financiers ou commerciaux et ses obligations envers le *Code de conduite au travail* ?

R: Ces deux obligations sont tout à fait compatibles... et même directement liées. On gagne toujours à faire la bonne chose pour la bonne raison. Des pratiques contraires à la loi ou à l'éthique ne servent jamais les intérêts de la Société.

Gestion et mécanismes de contrôle internes

Nous pensons qu'une bonne gestion interne commence par la mise en place d'un conseil d'administration avisé, capable de prendre des décisions au nom de tous les actionnaires. Nous prendons les mesures nécessaires pour appuyer un tel conseil. Nous faisons également appel à un auditeur externe indépendant, et nous disposons de mécanismes internes de contrôle et de signalement pour protéger les biens et les activités de la Société et fournir rapidement à la direction et au conseil d'administration des données exactes et intègres. Les employés sont tenus d'obéir à la lettre et à l'esprit des systèmes de contrôle interne et de coopérer à tout audit ou enquête éventuel.

Responsabilité et obligation de rendre compte

Chaque jour, nous prenons un grand nombre de décisions à tous les niveaux. C'est ainsi que nous avançons et atteignons nos objectifs commerciaux. Nous avons chacun la responsabilité de prendre les bonnes décisions, et nous devons rendre compte des résultats obtenus. Nous devons nous appuyer sur le *Code de conduite au travail* pour prendre nos décisions.

Nos collègues prennent exemple sur nos actions et voient si nous en assumons la responsabilité. Nous devons tous agir comme des leaders, c'est-à-dire assumer la responsabilité de tous nos actes.

« Les sternes arctiques, espèce protégée par la loi sur les oiseaux migrateurs, ont un jour décidé de venir se reproduire au milieu d'une vaste infrastructure de forage dans le gisement de Kenai. Les oiseaux avaient choisi cet emplacement malgré l'activité intense qui régnait à proximité, et ont rapidement commencé à pondre des œufs. Des cordons de sécurité ont donc été installés pour tenter de protéger les zones de reproduction et éviter d'abîmer les oiseaux et leurs œufs. Malgré ces précautions, un véhicule a, un jour, pénétré dans la zone sécurisée et écrasé un œuf. Personne ne savait qui était à l'origine de cet acte ni quand il s'était produit, mais Marathon a néanmoins décidé d'aller, de son propre chef, signaler la destruction de l'œuf à l'Agence de la faune et du poisson (US Fish & Wildlife Agency), qui a particulièrement apprécié le geste. Entre autres considérations, la décision de Marathon d'aller d'elle-même signaler un tel problème, associée aux efforts d'atténuation réalisés par la Société, a conduit l'agence à ne pas pousser plus loin son enquête. L'incident a été évoqué lors de la réunion de sécurité suivante pour illustrer l'engagement de Marathon en faveur de l'environnement et d'un signalement rapide des incidents liés à la sécurité et à l'environnement. »

Un directeur des opérations

Nous devons tous nous conformer au *Code de conduite au travail*. Tout contrevenant risque des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au renvoi et à des poursuites devant les tribunaux. Toute dérogation aux dispositions du *Code* doit être examinée et autorisée par le président de la Société. Toute dérogation se traduisant par un avantage pour les principaux responsables financiers, les dirigeants ou les membres du conseil d'administration doit être examinée et autorisée par le Comité de vérification interne ou par le conseil d'administration de la Société, et portée aussitôt à la connaissance des actionnaires. Les dérogations ne peuvent être accordées que dans la mesure permise par la loi et à titre exceptionnel.

Responsabilité envers nous-mêmes

Nous pensons que l'honnêteté et l'intégrité profitent autant à la personne qu'à la Société.

Nous voulons tous être reconnus pour notre intégrité. Perdre notre réputation d'intégrité, à nos yeux et aux yeux des autres, est une situation douloureuse. Notre carrière, notre santé et nos relations en souffrent. Si nous décidons de mal agir, nous engageons notre responsabilité personnelle et légale vis-à-vis des dommages et des violations de la loi qui pourraient en résulter.

Mais le pire est d'essayer d'occulter un problème. Essayer de cacher une infraction, même mineure, en falsifiant ou en détruisant des dossiers de la Société peut entraîner des sanctions civiles ou pénales plus graves que celles qu'aurait entraînées le délit initial.

Notre Société veut valoriser un milieu de travail où il est facile d'agir dans le bon sens et, par là, vous protéger des conséquences graves d'une conduite interdite par la loi.

Signalement des violations

Si vous avez connaissance d'un acte qui enfreint le *Code de conduite au travail*, vous avez l'obligation de le signaler à votre supérieur, à votre responsable ou à une autre personne compétente. La Société ne permettra pas qu'on vous inquiète parce que vous avez fait part de vos préoccupations en toute bonne foi. User de représailles à l'encontre de quelqu'un qui a agi de bonne foi constitue d'ailleurs une infraction au *Code*. Là aussi, reportez-vous à la section *Pour obtenir de l'aide* pour en savoir davantage à ce sujet.

Q: J'ai parfois l'impression que la sécurité vient après la productivité. Que dois-je faire ?

R: Nous mettons la santé et la sécurité au premier plan. Parlez de votre impression avec votre responsable, ou avec le sien, appelez la Ligne Intégrité ou contactez une des personnes figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide*. La sécurité est l'affaire de tous, tout comme en parler haut et fort et sans crainte de représailles, même si c'est mal perçu.



Responsabilité des uns envers les autres

Nous traiterons tous les employés avec dignité, respect et équité.

Q: J'ai parfois l'impression que mon supérieur se moque de moi, et cela me met mal à l'aise. Ce qu'il dit n'a rien à voir avec le sexe ou la violence, mais ça me dérange beaucoup. Que puis-je faire ?

R: Nos valeurs et la façon dont nous traitons les employés dépassent les questions juridiques. C'est le respect et la dignité de chaque employé qui priment. Discutez du problème avec le responsable compétent, appelez la Ligne Intégrité ou contactez une des ressources figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide* pour demander avis ou conseil.

Dignité, respect et équité

C'est vous, et vos idées, qui faites la valeur et la réussite de la Société. Nous devons apprécier et respecter le caractère unique et l'apport de chaque employé. Être traité, et traiter les autres, avec dignité, respect et équité est le préalable à une bonne conduite au travail. La Société respecte les droits humains, culturels et légaux des individus et des collectivités, et favorise, au sein de sa sphère d'influence, les objectifs et les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies.

Diversité

Nous favorisons la diversité de notre personnel. La diversité des personnes et des idées constitue un avantage pour la Société. Nous pensons que les sociétés où règne la diversité prévalent dans l'économie mondiale d'aujourd'hui.

Discrimination

Est interdite la discrimination envers un employé ou envers une personne avec laquelle nous avons une relation commerciale, pour des motifs tenant à l'âge, la race, la couleur, la religion, le sexe, le handicap, le pays d'origine, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut protégé par la loi.

Harcèlement et violence au travail

Le harcèlement et la violence au travail sont strictement interdits et ne seront pas tolérés. Parmi les formes de harcèlement au travail, citons tout comportement qui crée une situation gênante ou un sentiment de malaise, un milieu de travail hostile, les avances importunes, les demandes de faveurs sexuelles, les commentaires ou les plaisanteries déplacées, l'intimidation, les brimades ou les contacts physiques. Les employés doivent éviter tout geste ou tout mot susceptible d'être interprété comme du harcèlement ou comme une menace.

Hygiène et sécurité

Nous nous faisons un devoir d'offrir un milieu de travail sain et sûr. Chacun de nous est tenu d'observer les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant à son travail. Nous sommes également tous tenus de prendre des précautions pour nous protéger et protéger nos collègues d'un accident, d'une blessure ou d'une situation de danger. De plus, chacun se doit de signaler rapidement toute situation dangereuse ou insalubre et d'agir immédiatement pour y remédier.

Consommation d'alcool et de drogue

Nous nous faisons un devoir d'offrir un milieu de travail exempt d'alcool et de drogue. Nous constituons un danger pour nous-mêmes et pour les autres si nous nous présentons au travail sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue. Il est interdit de consommer, de posséder ou de faire circuler de l'alcool ou de la drogue pendant les heures de travail ou à l'intérieur des locaux de la Société. Nous encourageons les employés qui ont un problème d'alcool ou de drogue à suivre un traitement.

Responsabilité envers le public

Nous regarderons au-delà de nos frontières et nous assumerons la responsabilité de nos actes.

Clients

Nous avons tous des responsabilités importantes envers nos clients. Certains d'entre nous les côtoient de plus près que d'autres, mais nous devons tous songer à ce que le client peut penser de notre conduite et agir en conséquence.

Les clients se fient à notre parole. Rien ne ruine plus vite notre réputation que de donner une fausse image de nous. Les personnes qui traitent avec nous méritent que nous leur parlions honnêtement, clairement et sans détour. Elles ont également besoin de savoir que nous tenons nos promesses, et elles le méritent. Les clients et les fournisseurs ont aussi besoin de connaître nos normes en matière d'éthique et d'intégrité, et nous devons les inciter à nous aider à être à la hauteur.

Environnement

La protection de l'environnement compte et elle fait partie de notre stratégie d'entreprise. Nous nous emploierons à prévenir et à réduire les déchets, les émissions et les rejets polluants au cours de nos activités. Nous utiliserons, traiterons, transporterons et éliminerons en toute sécurité, toutes les matières premières, les produits et les déchets. Nous aiderons les autres à comprendre leurs responsabilités envers l'environnement quand ils utiliseront nos produits. Nous nous efforçons d'améliorer sans cesse nos résultats touchant à l'environnement, en partenariat avec les organismes publics, les entrepreneurs et les collectivités. Notre engagement envers l'environnement concerne chacun d'entre nous. N'en rejetons pas la responsabilité sur les autres.

Collectivités

Nous avons le privilège de faire des affaires dans beaucoup de collectivités dans le monde. En tant que citoyens de ces collectivités, nous devons toujours nous conduire de manière responsable. Cela suppose de mener nos opérations en toute sécurité et d'être prêts à réagir en cas d'urgence. Nous remercions les collectivités en soutenant de nombreuses causes locales et caritatives et en y travaillant activement.

Communications externes

Il est indispensable de connaître parfaitement tout ce qui touche aux lois et aux médias pour pouvoir communiquer avec des personnes extérieures à la Société. Adressez les demandes de renseignements transmises par les médias ou par le public au Service des affaires publiques, et les questions de nature juridique, au Service juridique, afin qu'elles soient traitées par des professionnels.

Q: Il s'est produit récemment un petit déversement accidentel que nous avons vite nettoyé... Mais je suis presque certain que personne n'en a averti la direction. Personne ne veut s'occuper de la paperasserie, se donner du mal ou risquer une amende du gouvernement. Quelle est notre position à ce sujet ?

R: Nous obéissons à la loi. Il nous incombe de faire preuve de civisme en matière d'environnement, et cela ne se limite pas à nettoyer vite et bien – il faut également signaler tout problème, avec exactitude et honnêteté. Il faut signaler à la direction tout incident susceptible de nuire à l'environnement ou à notre réputation.

« L'honnêteté et l'intégrité sont particulièrement importantes au niveau de la relation client. Deux employés qui servaient les clients en ont apporté la preuve. Un des employés a, un jour, remarqué une enveloppe pleine d'argent sur le comptoir. Il y avait 1 060 dollars ! Il a immédiatement averti la direction, qui a mis l'argent en sécurité dans un coffre-fort. Décidés à découvrir le propriétaire de l'enveloppe, ils ont visionné la cassette de vidéosurveillance pour tenter de l'identifier. Après avoir récupéré son argent, le client a montré sa gratitude en offrant aux deux employés un dîner dans un bon restaurant. C'est ce genre de comportement, véritable modèle de service exceptionnel, qui nous rend si fiers de travailler pour Speedway SuperAmerica. »

Un représentant des Ressources humaines de SSA

Responsabilité envers les actionnaires

Nous respecterons et protégerons les intérêts de ceux qui investissent dans notre avenir.



Protéger les biens de la Société

Chacun de nous s'est vu confier des biens de la Société. Honorer la confiance ainsi placée en nous est une responsabilité fondamentale des uns envers les autres et envers la Société. Nous devons empêcher que les biens de la Société ne soient perdus, endommagés, utilisés à mauvais escient ou volés. Le temps rétribué fait lui aussi partie des biens de la Société. Avant de vous servir des biens de la Société en dehors du travail, vous devez obtenir l'autorisation des personnes compétentes.

Protéger notre réputation

La protection de notre nom et de notre réputation dépend de chacun de nous et de chacune de nos actions. Nous pouvons le faire, entre autres, en étant à la hauteur des normes formulées dans le *Code*. Nous devons veiller à n'utiliser le nom et le logo de la Société que pour les activités autorisées par elle – jamais pour des activités ou des communications de nature personnelle.

Dossiers et communications

Lorsque nous créons ou mettons à jour des rapports, des dossiers et des communications, nous sommes responsables de leur intégrité. Aucune information fautive ou trompeuse ne doit apparaître dans les livres ou dans les dossiers de la Société. Les états financiers, les rapports de ventes, de dépenses et de production, les fiches de présence et autres documents similaires doivent toujours être exacts. Si vous doutez de la validité d'une écriture ou d'un rapport, parlez-en à la personne la mieux placée pour y apporter des corrections. N'acceptez jamais d'être le maillon d'une chaîne d'informations erronées.

Lorsque vous écrivez une note de service, laissez un message ou envoyez un courrier électronique, vous créez un document. Ces documents ne sont pas privés. Faites en sorte que votre message écrit ou parlé ne vous mette pas dans l'embarras s'il devait paraître dans les journaux ou être utilisé dans un tribunal.

Nous éliminerons les documents conformément à notre politique de gestion des dossiers. Nous ne détruirons ni ne modifierons jamais un document ou un dossier qui est demandé pour une enquête en cours ou probable, ou pour répondre à une exigence légale.

Informations confidentielles

Protéger les informations confidentielles, un de nos biens les plus précieux, est une obligation que nous avons envers la Société. Les informations confidentielles englobent les informations techniques exclusives, les projets commerciaux, l'état des activités et de l'équipement, les données financières détaillées et toutes les autres informations commerciales non publiques qui seraient utiles aux concurrents ou dommageables pour la Société si elles étaient rendues publiques. Il ne faut jamais divulguer à quelqu'un d'étranger à la Société des informations confidentielles susceptibles de profiter à des concurrents ou de nuire à la Société.

Q: Les forums de discussion Internet diffusent parfois de fausses informations sur la Société. Est-ce que je dois les corriger en y répondant ?

R: Non. Vous devez signaler aux Affaires publiques que des informations erronées circulent dans le public. Aucun employé non autorisé ne peut envoyer sur Internet des informations sur la Société ou sur la situation de la Société.

Souvent, nous exigeons de la partie à laquelle nous communiquons des informations confidentielles qu'elle signe un accord de confidentialité. Si vous avez des questions sur la confidentialité des informations ou sur la nécessité d'un accord de confidentialité, adressez-vous au Service juridique. Évitez de parler sans raison de choses confidentielles dans des lieux publics et avec des personnes qui n'ont pas besoin de les connaître. Nous devons adopter des mesures de sécurité raisonnables pour protéger nos informations.

Il est également extrêmement important de protéger les informations personnelles sur nos employés et nos clients. L'accès aux informations personnelles des employés doit être limité aux personnes munies d'une autorisation adéquate et qui ont besoin de connaître ces informations. Les personnes qui gèrent ces informations doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour en préserver la confidentialité. L'obligation de ne rien divulguer qui soit confidentiel perdure même après que l'on a quitté la Société. En outre, nous ne devons jamais essayer de persuader quelqu'un d'enfreindre ses obligations de confidentialité vis-à-vis de personnes actuellement employées ou ayant quitté la Société.

Informations privilégiées

Les actions et autres titres de notre société sont cotés en bourse, et leur cours est basé sur ce que le public sait de la Société. Les investisseurs pourraient bénéficier d'un avantage injuste s'ils avaient accès à des informations privilégiées d'importance susceptibles d'orienter leur décision d'acheter ou de vendre des titres. Vendre des informations privilégiées d'importance ou donner des « tuyaux » sur la Société ou sur des entreprises avec lesquelles nous travaillons peut exposer la personne ou la Société à de lourdes sanctions civiles ou pénales. Demandez toujours l'avis du Service juridique si vous n'êtes pas sûr de la légalité d'une opération.

Conflits d'intérêts et occasions favorables pour la Société

Il ne faut jamais laisser des considérations ou des relations personnelles influencer sur des décisions d'affaires et des actions pour le compte de la Société. Nous ne devons jamais nous servir de biens ou d'informations appartenant à la Société ni profiter de notre situation pour en tirer un avantage personnel ou familial. Il peut y avoir conflit d'intérêts quand on entretient des relations d'affaires avec des membres de notre famille ou des amis proches, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, ou lorsque des membres de notre famille ou nous-même avons des intérêts personnels ou financiers, directs ou indirects, dans une affaire traitée. Il peut aussi y avoir conflit d'intérêts lorsque des intérêts extérieurs compromettent notre capacité à faire notre travail à la satisfaction de la Société. Il ne faut jamais essayer de s'associer à une entreprise susceptible d'entrer en concurrence avec la Société, ni essayer d'avoir des participations dans une propriété ou un autre bien dans lequel il est raisonnable de s'attendre à ce que la Société ait des intérêts, sans en offrir d'abord la possibilité à la Société.

Q: Il semble que les journaux en savent souvent plus sur les problèmes d'une usine ou sur la défaillance d'une unité que ce qu'en dit la Société. C'est comme si quelqu'un de la Société donnait ces informations. Si c'est le cas, n'est-ce pas interdit ?

R: Notre politique en matière d'éthique sensibilise les employés au danger de communiquer à la presse des renseignements exclusifs – et potentiellement dommageables pour la Société. En raison du risque de préjudice ou de fausse information, le service des Affaires publiques est expressément chargé de s'occuper des relations avec les médias. Non seulement cette façon de faire contribue à protéger notre réputation, mais elle protège également la situation concurrentielle de la Société. L'expérience montre que les « fuites » sont rarement voulues. Les employés doivent comprendre qu'en parlant à bâtons rompus et sans faire attention, ils peuvent laisser filtrer des informations sensibles qui risquent de nuire à la Société et à sa réputation.

Responsabilité envers les actionnaires suite

Nous respecterons et protégerons les intérêts de ceux qui investissent dans notre avenir.

Q: Je suis souvent au courant des résultats financiers de la Société avant les autres employés. Si nous dépassons nos prévisions, ce serait pour moi le bon moment d'acheter des actions Marathon, non ?

R: Non. Si les informations que vous avez ne sont pas encore connues du public et qu'elles ont suffisamment d'importance pour inciter les investisseurs à modifier leur attitude vis-à-vis de la Société, vous ne pouvez ni acheter ni vendre d'actions. Dans une situation aussi délicate que la vôtre, il vaut mieux vérifier auprès du Service juridique pour savoir quand investir sans problème.

Q: Supposons que l'on m'offre un cadeau que je sais être inacceptable mais qu'il soit embarrassant pour moi de refuser... Que dois-je faire ?

R: C'est pour cela que les principes directeurs au sujet des cadeaux font appel au discernement et exigent que l'on déclare les cadeaux. Vous avez toujours la liberté de refuser un cadeau et de le retourner avec un mot de remerciement. Si le cadeau est inopportun, informez-en votre supérieur et discutez avec lui de ce qu'il convient de faire.

Vous devez révéler sans tarder tout conflit ou toute situation apparente de conflit d'intérêts potentiel à votre supérieur ou au Bureau de l'intégrité au travail, ou contacter une des personnes figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide*. La Société demande périodiquement à des employés désignés d'attester, avec divulgation des faits au besoin, qu'ils ne se trouvent pas en situation de conflit d'intérêts. La divulgation et la discussion sont les meilleures parades et solutions contre les conflits d'intérêts.

Cadeaux et divertissements

Offrir et recevoir des cadeaux, des repas ou des divertissements est chose courante en affaires. Cela permet de nouer de meilleures relations avec les clients, les fournisseurs et autres alliés commerciaux. Les coutumes varient d'un pays à l'autre, mais il existe un principe universel : un employé ne doit pas accepter un cadeau, une faveur ou un divertissement si celui-ci crée ou semble créer un sentiment d'obligation, ou s'il est destiné à rendre redevable ou à influencer indûment l'employé. Réfléchissez à ce que vos collègues penseraient et à l'exemple que vous donneriez.

Le type de cadeaux et de divertissements qu'il est convenable de donner ou de recevoir dépend de nombreux facteurs. Si le cadeau, le repas ou le divertissement est somptueux ou répété, ou encore inhabituel pour le travail ou le milieu du destinataire, il est probablement inacceptable. Si vous êtes en pleine négociation ou évaluation de soumissions, soyez encore plus prudent. Ne demandez ni ne sollicitez jamais de cadeaux, faveurs, divertissements ou services personnels, et n'acceptez ni n'offrez jamais de cadeaux en espèces ou en titres. Cette section du *Code* n'a pas pour intention d'entrer en conflit avec les programmes de rémunération de la Société ou avec les distributions autorisées effectuées par la Société à ses employés ou à des tierces parties.

Des renseignements complémentaires figurent dans les Directives de la Société en matière de repas, cadeaux et divertissements. Nouvellement créé, le système électronique de signalement des cadeaux et divertissements (<http://roadmap.fdy.mapllc.com/rmtacctg/approvalform/>) doit être utilisé lorsque l'approbation d'un supérieur est requise.

Voyages

Les voyages d'affaires nous obligent tous à connaître et à respecter les règles de la Société à leur sujet et au sujet des notes de frais. Avant d'accepter un voyage gratuit de la part d'un fournisseur ou d'un client existant ou potentiel, il faut en général obtenir l'autorisation de son supérieur.

Étant donné la multitude de facteurs en cause, il est impossible de recenser toutes les situations dans le *Code*. En cas de doute, demandez l'avis de votre supérieur, appelez la Ligne Intégrité ou contactez une des personnes figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide*.

Responsabilité envers nos partenaires commerciaux

Nous considérerons nos partenaires commerciaux comme des égaux qui visent des normes élevées en matière de conduite en affaires.

Pratiques commerciales à l'extérieur

Nous traiterons honnêtement avec nos fournisseurs et nos sous-traitants. Nous préférons traiter avec des parties qui adhèrent à des normes de conduite élevées, et qui le montrent. Nous ne traiterons pas avec des fournisseurs connus pour avoir enfreint des lois, notamment en matière d'environnement, d'emploi ou de sécurité.

Les partenaires commerciaux extérieurs qui poussent des employés de la Société à enfreindre le *Code de conduite au travail* s'exposent à des sanctions appropriées, y compris l'annulation possible de tous les contrats, présents et futurs.



**Un mensonge
détruit mille
vérités.**

~Proverbe africain

« Notre terminal a récemment accueilli des représentants du fabricant de citernes, d'une autre compagnie pétrolière et d'une société d'ingénierie, venus observer le fonctionnement de notre nouveau séparateur eau-pétrole. Nous avons décidé d'adopter ce concept de séparateur eau-pétrole comme norme pour toutes nos installations futures. Les personnes présentes étaient très intéressées par les options susceptibles de rendre leurs propres installations plus sûres et plus respectueuses de l'environnement. Tout le monde a beaucoup appris pendant la visite, y compris l'ingénieur du bureau d'études du fabricant de réservoirs, qui a découvert plusieurs moyens d'améliorer leur produit. La formation de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux, et même de nos concurrents, en matière de sécurité et de respect de l'environnement montre que nous avons su intégrer la culture Responsible Care® dans notre organisation. »

Un manager de terminal

Partenaires commerciaux à l'intérieur

Nous sommes tous le partenaire commercial de quelqu'un d'autre à l'intérieur de la Société. Nous ferons honneur à cette relation en étant honnêtes et sincères dans nos communications. Nous communiquerons, aussi bien vers le haut que vers le bas, les bonnes et les mauvaises nouvelles avec rapidité et franchise.

Nous respecterons les idées des autres et leur courage à les exprimer. C'est dans le travail d'équipe que réside notre force, mais il faut toujours être conscient de l'importance de chaque membre. Nous ne nous ferons que des promesses que nous pourrions tenir, et nous les tiendrons.

Responsabilité envers nos partenaires commerciaux suite

Nous considérerons nos partenaires commerciaux comme des égaux qui visent des normes élevées en matière de conduite en affaires.



***Un « non »
murmuré, fruit
d'une conviction
intime, est plus
grand qu'un « oui »
murmuré pour
faire plaisir ou,
pire encore, pour
éviter les ennuis.***

~ Mahatma Gandhi

Pratiques de marketing

Nous livrerons une concurrence féroce mais loyale. Nous ne donnerons pas une idée fautive de nos produits, de nos services ou de nos prix. Nous ne ferons pas d'affirmations fausses ou trompeuses sur nos produits ou nos services, ni sur ceux de nos concurrents.

Pratiques d'achat

Toutes les décisions d'achat doivent être basées sur la valeur que ces achats représentent pour la Société et sur le respect de nos normes et objectifs commerciaux. Une décision d'achat comporte des aspects importants : appels d'offres, accords de partenariat, attribution de contrats fondés sur des mesures d'encouragement, vérification de la qualité, confirmation de la situation juridique et financière du fournisseur et absence de conflit d'intérêts, comme traiter avec des membres de la famille ou des amis. Nous devons documenter tous les accords ou contrats d'approvisionnement.

« Pendant la procédure d'appel d'offres de la phase Ingénierie, Construction, Opérations et Maintenance (ECOM), le sous-traitant sortant n'a pas atteint la présélection de la 2e étape du projet. Malgré la perspective de 2 à 3 mois de réaction négative et de perturbations sur les opérations du gisement de Brae, il a été décidé d'avertir le sous-traitant qu'il ne participerait pas à la 2e étape du projet. Marathon aurait pu se faciliter la vie en élargissant la présélection, de manière à inclure le sous-traitant sortant jusqu'à l'attribution du contrat, mais cela aurait entraîné des frais inutiles pour le sous-traitant. Bien que la décision ait fait froncer quelques sourcils, elle a été largement saluée comme une preuve d'honnêteté.

Un superviseur d'unité commerciale en Europe

Responsabilité envers les gouvernements et les lois

Nous nous conformerons aux normes dictées par les lois et les règlements.

La lettre et l'esprit

Des normes de conduite conformes à la loi constituent le minimum acceptable. Nous devons, certes, obéir à la loi, mais nous devons aspirer à des normes plus élevées. L'esprit du *Code* fait que nous agissons d'une certaine façon.

Souvent, le seul indice qui nous guide est de sentir que quelque chose ne va pas. Notre Société ne peut pas reproduire et diffuser toutes les lois et toutes les règles qui existent là où nous faisons des affaires. Le *Code de conduite au travail* est bâti sur l'expérience que nous avons des lois aux États-Unis, mais le principe consistant à agir dans le bon sens et à respecter les lois en vigueur s'applique à toutes les collectivités où nous sommes présents. Nous devons tous bien saisir l'esprit du *Code* et chercher avis et conseil quand nous ne sommes pas certains de la voie à choisir.



Lois antitrust et sur la concurrence loyale

Nous livrerons une concurrence vive, et nous nous conformerons à toutes les lois antitrust et sur la concurrence loyale applicables. Ces lois interdisent généralement de conclure des ententes qui limitent la concurrence (par exemple entre des sociétés concurrentes sur la fixation des prix, les soumissions, la production, l'approvisionnement et les clients). Elles interdisent aussi diverses formes de conduite déloyale qui peuvent déboucher sur la création d'un monopole. Comme ces lois sont de grande portée et souvent compliquées, vous devez demander un avis juridique avant de faire quoi que ce soit risquant d'être remis en question en vertu de ces lois.

Lois anticorruption

Nous nous conformerons à toutes les lois anticorruption, notamment à la loi fédérale américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, partout où nous faisons des affaires. En général, ces lois interdisent le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires ou aux représentants des gouvernements. Les États-Unis, comme presque tous les pays, interdisent de soudoyer les fonctionnaires de leur propre gouvernement, mais la loi fédérale américaine interdit également de soudoyer les « fonctionnaires étrangers » au sens large. Ces dernières années, de nombreux pays ont promulgué des lois similaires. La loi fédérale américaine exige aussi que la Société tienne des livres, des registres et des comptes qui montrent, avec suffisamment de détails et avec exactitude et fidélité, ses transactions aux États-Unis et à l'étranger. Vous devez consulter le Service comptable dès que possible si vous craignez que les livres, les registres et les comptes de la société ne reflètent pas fidèlement ses transactions.

La Société oblige les employés dont le travail exige qu'ils se conforment aux lois anticorruption, américaines ou autres, à suivre une formation complète à leur sujet.

*Il est plus rapide
de bien agir
que d'avoir à
expliquer pourquoi
on a mal agi.*

*~Henry Wadsworth
Longfellow*

Responsabilité envers les gouvernements et les lois suite

Nous nous conformerons aux normes dictées par les lois et les règlements.



***Il suffit d'une
heure pour créer
une réputation
de mille ans.***

~Proverbe japonais

Activités politiques

Beaucoup de gouvernements ont des lois qui interdisent ou réglementent les contributions financières des sociétés à des partis, des campagnes ou des candidats politiques, ou l'utilisation des installations, des avions, des voitures, des ordinateurs, des services postaux ou du personnel des sociétés. Il se peut que la politique de la Société interdise certaines contributions pourtant autorisées par la législation applicable. Tout versement d'une contribution doit être confié au Service des affaires gouvernementales de la Société.

La loi permet, mais réglemente strictement, les pressions politiques exercées pour défendre les intérêts de la Société. Les employés qui sont appelés à communiquer avec des fonctionnaires pour des questions qui concernent la Société, doivent vérifier auprès du Service juridique que leurs démarches sont légales et que le travail de pression politique de la Société est bien coordonné.

Nous respectons le droit de chaque employé à prendre part à la vie politique et aux activités politiques de son choix. Toutefois, dans les affaires politiques et civiques auxquelles les employés participent dans le privé, ils doivent toujours préciser que leurs opinions et leurs actions n'engagent qu'eux. Ils ne doivent pas mettre les biens de la Société au service du parti, de la cause ou du candidat politique qu'ils ont choisi.

Pour obtenir de l'aide

Nous avons mis en place un système pour aider les employés qui cherchent toujours à faire la bonne chose pour la bonne raison.

Questions

Si vous avez des questions au sujet des politiques, des pratiques ou du *Code de conduite au travail*, parlez-en à votre supérieur immédiat ou à votre responsable. Si, pour une raison quelconque, vous êtes réticent à l'idée de parler à votre supérieur immédiat, adressez-vous à un autre membre de la direction. Ne remettez pas à plus tard. C'est parfois en agissant rapidement que l'on évite un plus gros problème.

Autres ressources

Vous pouvez aussi demander conseil au Bureau de l'intégrité au travail, aux services de la Société chargés des Ressources humaines, de la Sécurité, de la Finance, des Audits et des problèmes juridiques ou au médiateur, ou appeler les numéros figurant sur la carte *Pour obtenir de l'aide* qui se trouve à la fin de ce *Code de conduite au travail*.

Si vous avez connaissance d'un problème d'éthique ou d'une irrégularité, n'essayez pas de mener une enquête vous-même. Demandez l'aide des services énumérés ci-dessus. Ce n'est pas tant à qui vous en parlez qui compte que le fait d'en parler à quelqu'un. Nous serons toujours du côté du *Code de conduite au travail* et du côté de ceux qui soulèvent des questions de bonne foi.

Ligne Intégrité

La Ligne Intégrité est un outil supplémentaire mis à la disposition de ceux d'entre vous qui veulent un avis sur l'éthique ou la conduite au travail et qui souhaitent peut-être garder l'anonymat. Il y a plusieurs façons de l'appeler (voir la carte *Pour obtenir de l'aide* qui se trouve dans la pochette de la dernière page de couverture du *Code*). Le numéro de téléphone est le

877-713-8314 (la personne qui appelle n'est pas obligée de donner son nom. Cette ligne n'a pas de système d'identification de l'appelant. Si vous appelez depuis l'étranger, suivez les instructions qui figurent sur les affiches de la Ligne Intégrité dans votre établissement.)

Si l'employé le lui demande, la Société gardera son nom secret et traitera la conduite illégale ou non éthique signalée comme une information confidentielle. Elle ne révélera le nom de l'employé que si la loi ou l'enquête à mener l'y oblige. Elle insistera sur la nécessité du secret auprès des personnes qui connaissent le nom de la source de l'information.

Si vous ne voulez pas vous nommer, un numéro d'identification sera affecté à votre appel. Les professionnels qui vous répondront s'emploieront avec vous à obtenir les renseignements dont la Société a besoin pour répondre à votre préoccupation.

Q: Comment savoir si mon problème va être pris au sérieux ?

R: Un mauvais comportement fait du tort à tous. Les employés des lignes de signalement souhaitent autant que vous prévenir les comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Tous les problèmes évoqués font l'objet d'une enquête approfondie. Naturellement, plus vous pouvez fournir d'informations, plus l'enquête sera efficace.

Des questions ?
Des inquiétudes ?
Parlez-en à votre responsable ou appelez la Ligne Intégrité au 877-713-8314.

Pour obtenir de l'aide suite

Nous avons mis en place un système pour aider les employés qui cherchent toujours à faire la bonne chose pour la bonne raison.



***L'honnêteté est
le plus beau
des héritages.***

~ William Shakespeare

Signalement d'une conduite illégale ou non éthique

La Ligne Intégrité permet aussi aux employés, aux fournisseurs et aux sous-traitants de signaler des actions illégales ou contraires à l'éthique, ou qui pourraient l'être. La Société ne permettra pas que l'on s'en prenne à un employé qui fait part de bonne foi d'une préoccupation se rapportant à l'application de la loi ou du *Code*, ou d'autres préoccupations concernant l'éthique. Le Bureau de l'intégrité au travail s'occupe du règlement de tous les cas signalés par téléphone. Le Service d'audit interne, le Service juridique, les Ressources humaines et la direction peuvent, si nécessaire, être appelés à intervenir. Le numéro de téléphone de la Ligne Intégrité, l'adresse postale et l'adresse électronique à utiliser figurent sur la carte *Pour obtenir de l'aide*, qui se trouve dans la pochette de la dernière page de couverture du *Code*.

Si un employé a connaissance d'un problème concernant l'intégrité financière de la Société, tel que des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, il doit en faire part à la direction ou au Bureau de l'intégrité au travail. À la demande de l'employé, le Bureau s'occupera de soumettre au Comité d'audit interne, sans révéler aucun nom et à titre confidentiel, les préoccupations exprimées au sujet de pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, conformément à la Loi Sabarnes-Oxley de 2002.

Politiques et lignes directrices

Le *Code de conduite au travail* donne une vue d'ensemble de nombreux problèmes de conduite au travail et en affaires auxquels nous pouvons être confrontés. Pour en savoir davantage sur nos politiques et nos lignes directrices, consultez notre site intranet <http://mweb2.hst.moc.com/cpl>.

Nos valeurs

Aucun document ne pourra jamais contenir et expliquer toutes les questions ou les pratiques commerciales. Retenez ces mots qui reviennent constamment dans le *Code* : *confiance*, *respect*, *dignité* et *honnêteté*. Ce sont les valeurs sur lesquelles reposent les bonnes décisions.



La version la plus récente du présent document se trouve sur le MaraWeb.
© 2006, Marathon Oil Corporation

ATTESTATION DE L'EMPLOYÉ



La présente atteste que j'ai reçu le *Code de conduite au travail*.

Je sais que notre Société a pris l'engagement de mener ses activités commerciales dans le monde en respectant des normes d'éthique commerciale élevées, et de se conformer en tous points à toutes les lois et à tous les règlements applicables.

J'ai l'obligation de signaler toute violation du *Code de conduite au travail* dont j'ai connaissance à mon supérieur, à mon responsable, à la Ligne Intégrité ou à tout service figurant dans la section *Pour obtenir de l'aide* du Code.

Nom (en majuscules)	
Signature	
Numéro d'identification de l'employé	Date
Établissement	

Cochez cette case si vous êtes actuellement stagiaire ou employé saisonnier

Employés de Marathon –
Prière d'envoyer la carte remplie à :
Business Integrity Office – Findlay, Ohio