



Codice di comportamento

I nostri valori nella pratica



LA NOSTRA AMBIZIONE
**Diventare la major dell'energia
responsabile**

I NOSTRI VALORI
**Sicurezza, Rispetto dell'Altro,
Spirito Pionieristico,
Solidarietà,
Orientamento al Risultato**

Presenti in più di 130 Paesi, operiamo in ambienti talvolta complessi. In questo contesto, i nostri valori sono i fondamenti su cui basarci per raggiungere la nostra ambizione collettiva: diventare la major dell'energia responsabile.

Due di questi valori, che possiamo definire cardini, sono al centro della nostra etica collettiva e del nostro Codice di comportamento: la «Sicurezza» e il «Rispetto dell'Altro».

Questo documento presenta la nostra linea di comportamento, le norme e gli standard internazionali che applichiamo nonché gli impegni che ne derivano nei confronti degli stakeholder.

Spetta ad ognuna e a ognuno di voi conoscere il Codice di comportamento, metterlo in pratica ogni giorno e esserne l'ambasciatore per tutti coloro che lavorano con noi e per noi.

Se nell'esercizio delle vostre funzioni dovete compiere scelte difficili, o se sospettate la violazione delle regole stabilite in questo documento, il Comitato etico è a vostra disposizione per aiutarvi, garantendovi scrupolosamente la riservatezza nel trattamento di ogni vostra richiesta.

Diventare la major dell'energia responsabile ci impone un comportamento esemplare, conforme ai nostri valori e irreprensibile in ogni nostra azione quotidiana, anche minima. È quanto gli stakeholder si aspettano da un grande Gruppo come il nostro. Il Comitato esecutivo si unisce a me nel dirvi che contiamo sulla vostra partecipazione personale e collettiva!



Patrick Pouyanné
Presidente - Direttore Generale



Informazioni sul Codice di comportamento

IL NOSTRO CODICE DI COMPORTAMENTO

- **si basa sui nostri cinque valori**, due dei quali cardini (Sicurezza e Rispetto dell'Altro), che guidano ogni nostra azione;
- **riporta dettagliatamente i comportamenti** da assumere in particolare nell'ambito della sicurezza, dell'integrità e del rispetto dei Diritti Umani;
- **elenca le norme e gli standard** internazionali applicati da Total;
- **precisa gli impegni** del Gruppo nei confronti degli stakeholder interni ed esterni;
- **spiega il ruolo** del Comitato etico e descrive le fasi da seguire per segnalare una situazione contraria al Codice di comportamento o per ricevere consigli;
- **riporta i riferimenti** a disposizione di ognuno, per approfondimenti.

A CHI SI RIVOLGE?

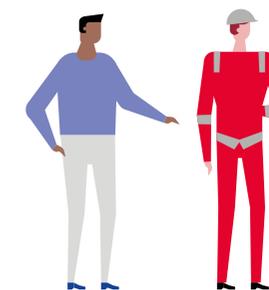
Il Codice di comportamento è il documento di riferimento destinato a tutti i collaboratori nel mondo. In sede interna, i comportamenti di ognuno devono dimostrare che questo Codice di comportamento è rispettato e attuato concretamente. Non può essere ignorato da nessuno.

I manager di tutte le entità sono responsabili della sua corretta divulgazione, comprensione ed effettiva applicazione, ciò implica:

- menzionarlo spesso in presenza dei membri dei propri team per accertarsi che sia stato effettivamente compreso;
- favorire il dialogo per motivare i collaboratori ad esprimere le loro eventuali preoccupazioni nella massima fiducia;
- ricordare la procedura di segnalazione ed indirizzare, se necessario, al Comitato etico;
- accertarsi che i collaboratori di cui sono responsabili rispettino rigorosamente il Codice di comportamento;
- avere loro stessi un comportamento esemplare.

Il Codice di comportamento si rivolge anche ai fornitori di beni e prestatori di servizi, ricordando le nostre aspettative riguardo ai loro comportamenti e alla loro etica. Spetta a loro accertarsi dell'applicazione di standard equivalenti ai nostri, specie nei confronti dei loro dipendenti e, qualora necessario, rimediare ad eventuali carenze.

In linea più generale, questo documento è reso pubblico presso tutti gli stakeholder esterni: paesi ospitanti, comunità locali, clienti, fornitori, partner industriali e commerciali e azionisti. In effetti, con questo documento il Gruppo s'impegna con ognuno di loro.



1 ● IL CODICE DI COMPORTAMENTO E LE NORME DI RIFERIMENTO

- LE NORME DI RIFERIMENTO

- Le norme e gli standard più elevati

- IL CODICE DI COMPORTAMENTO
FONDATO SUI NOSTRI VALORI

- Sicurezza
- Rispetto dell'Altro
 - Integrità, Frode e Corruzione
 - Rispetto dei Diritti Umani
 - Ambiente e Salute

2 ● IL CODICE DI COMPORTAMENTO E I COLLABORATORI DEL GRUPPO

3 ● IL GRUPPO E GLI STAKEHOLDER

- Paesi ospitanti
- Comunità locali
- Clienti
- Fornitori
- Partner industriali e commerciali
- Azionisti

4 ● IL CODICE DI COMPORTAMENTO NELL'APPLICAZIONE QUOTIDIANA

- IL COMITATO ETICO
- PER PARLARNE

I RIFERIMENTI UTILI

- Riferimenti interni
- Riferimenti esterni



1



IL CODICE DI COMPORTAMENTO E LE NORME DI RIFERIMENTO



Le norme di riferimento

LE NORME E GLI STANDARD PIÙ ELEVATI

Rispettiamo tutte le leggi e le norme nazionali e internazionali applicabili alle nostre attività.

Mettiamo in atto i principi guida dell'OCSE per le aziende multinazionali e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

In caso di divergenza tra i requisiti di legge e il Codice di comportamento, applichiamo la normativa più rigida.

Il nostro Gruppo dialoga con le organizzazioni internazionali, governative e non governative sulle loro preoccupazioni in merito alle nostre attività.

Conformemente alle leggi applicabili alle nostre attività e alle regole del Gruppo, ogni mancanza alle nostre norme di riferimento può portare a provvedimenti sanzionatori interni e/o sul piano giuridico.



Il Codice di comportamento fondato sui nostri valori

Oltre a queste norme di riferimento, cinque valori ci uniscono:

- ▶ la Sicurezza
- ▶ il Rispetto dell'Altro
- ▶ lo Spirito Pionieristico
- ▶ la Solidarietà
- ▶ l'Orientamento al Risultato

Questi valori rappresentano dei punti di riferimento che guidano le nostre azioni e di cui dobbiamo preservarne lo spirito in ogni circostanza.

Tra questi, i due valori cardine, Sicurezza e Rispetto dell'Altro, sono declinati nelle procedure, nei nostri sistemi di riferimento e all'interno delle nostre organizzazioni, per attuare concretamente il Codice di comportamento giorno dopo giorno.

SICUREZZA

La Sicurezza è alla base della responsabilità sociale di un'azienda industriale, è anche la base della sua stabilità. Un'azienda che non è sicura, che non è affidabile, non è un'azienda stabile. Ciò vuol dire che non si accettano mai compromessi sulla Sicurezza. La Sicurezza non può essere ridotta ad una questione di costi, poiché è un valore che rispettiamo al di là di tutto.

La Sicurezza è una battaglia di ogni giorno, che si conduce con umiltà e vigilanza. Non dobbiamo mai abbassare la guardia. Non esiste la fatalità, ogni incidente, per quanto minimo, può essere evitato.

Tutti noi conosciamo e applichiamo, a qualunque livello e con la massima disciplina, le regole in materia di sicurezza. Ognuno di noi ha una responsabilità personale e l'autorità per intervenire in caso di mancato rispetto di queste regole o di percezione di una situazione a rischio.

Nella scelta dei nostri partner industriali e commerciali, preferiamo coloro con capacità di applicare una politica equivalente alla nostra. Rispettare questo nostro valore cardine e metterlo in pratica in ogni momento è indispensabile per realizzare la nostra ambizione, quella di diventare la major dell'energia responsabile.

RISPETTO DELL'ALTRO

Il Rispetto dell'Altro è il cuore della nostra Etica collettiva, del nostro modo di dar vita all'Esemplarità. Perché l'ascolto dell'altro viene prima di ogni cosa.

Il Rispetto dell'Altro va di pari passo con l'onestà, con un'ineccepibile integrità e quindi con il rifiuto di ogni forma di corruzione e di frode. Vuol dire anche onorare i contratti che firmiamo.

La Sicurezza è una battaglia di ogni giorno, che si conduce con umiltà e vigilanza



Perché l'ascolto dell'altro viene prima di ogni cosa.



Il Rispetto dell'Altro è il rispetto dei Diritti Umani, su cui non transigiamo nelle nostre operazioni in tutto il mondo.

Il Rispetto dell'Altro è anche il rispetto dell'ambiente e della salute che rientra nella nostra strategia di sviluppo responsabile e sostenibile.

Il Rispetto dell'Altro consiste nel mettere l'uomo al centro del nostro progetto collettivo, nella valorizzazione della diversità, nel curare la qualità del dialogo sociale nell'azienda.

INTEGRITÀ, FRODE E CORRUZIONE

Adottiamo una politica di tolleranza zero per quanto riguarda la frode in ogni sua manifestazione e in particolar modo la corruzione, il traffico di influenza o ancora le violazioni del diritto della concorrenza.

Il Gruppo non tollera nessuna forma di corruzione o di traffico di influenze che possano definirsi come segue:

- Promettere o concedere un pagamento o un qualsivoglia vantaggio a un funzionario pubblico, a un privato o a una società, direttamente o indirettamente (tramite un terzo o un intermediario), nonostante ciò sia illegale, con le seguenti finalità:
 - che questi compia, si astenga dal compiere, faciliti, ritardi o acceleri un atto rientrante nelle sue funzioni, oppure;
 - che questi approfitti della sua influenza per ottenere una decisione favorevole o un qualsiasi vantaggio da parte di una pubblica autorità.
- Chiedere, accettare o ricevere un pagamento o un qualsiasi vantaggio al fine di compiere, di non compiere, di facilitare, di ritardare o di accelerare un atto rientrante nelle sue funzioni.



La corruzione e il traffico di influenze, così come le infrazioni al diritto della concorrenza, espongono coloro che le compiono e l'azienda a importanti sanzioni disciplinari, civili e penali, secondo le leggi applicabili in materia, qualunque sia il Paese in cui si siano svolte queste azioni fraudolente. Ogni collaboratore è invitato a leggere il Programma di Conformità del Gruppo per controllare, costantemente, il rispetto dello stesso.

In materia d'informazione finanziaria, ognuno di noi si impegna a non utilizzare le informazioni confidenziali, ancora sconosciute al pubblico.



ESEMPI DI COMPORTAMENTI DA EVITARE

- Offrire a un funzionario pubblico, a una persona della sua cerchia, o a una persona che sostiene di avere influenza su di lui, un pagamento o qualunque beneficio di valore (regali, viaggi, inviti...) in cambio del rilascio di un'autorizzazione amministrativa attesa per l'avvio di un progetto;
- Ricevere da un fornitore, candidato a una gara d'appalto, un regalo o un invito di valore, tale da influenzare il suo giudizio, durante la procedura di selezione;
- Impegnare una persona autorizzata a rappresentare Total senza prima:
 - avere valutato i rischi di questa relazione,
 - avere chiaramente definito e inquadrato il suo incarico.

Ciò per evitare ad esempio che tale rappresentante faccia uso indebito della sua influenza o che prometta o offra vantaggi di qualsiasi genere a funzionari pubblici per ottenere una contropartita da costoro.



RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei Diritti Umani è un'esigenza collettiva e individuale.

La Dichiarazione Universale
dei Diritti Umani

I principi enunciati nelle convenzioni
fondamentali dell'Organizzazione
Internazionale del Lavoro



I Principi guida delle Nazioni Unite
sulle aziende e sui Diritti Umani

I Principi volontari sulla
sicurezza e i Diritti Umani

E agiamo in tre aree chiave d'applicazione:

- Diritti Umani al lavoro

Facciamo il necessario affinché le condizioni di lavoro siano dignitose non soltanto nei nostri siti, ma anche in quelli dei nostri fornitori più a rischio, contrastando pratiche di lavoro forzato e lavoro minorile, supportando la non discriminazione e l'attività dei sindacati, nonché la garanzia di poter segnalare qualsiasi anomalia alle risorse umane.



LE ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI
DI BENI E SERVIZI

Prestiamo attenzione agli interessi dei fornitori e prestatori, nel rispetto di condizioni contrattuali chiare e negoziate in modo equo. Pensiamo che la costruzione di relazioni durevoli si basi sul dialogo, sulla professionalità e sul rispetto degli impegni, ma anche su riferimenti condivisi. Chiediamo ai fornitori quindi di:

- rispettare e fare rispettare ai loro fornitori i nostri Principi Fondamentali negli Acquisti. Tali principi derivano dal nostro Codice di comportamento, costituiscono i fondamenti della relazione durevole che vogliamo costruire con loro;
- prestare molta attenzione al rispetto delle norme e delle procedure in materia di Diritti Umani, specie per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei loro dipendenti e dei dipendenti dei loro stessi fornitori;
- accettare di essere sottoposti ad audit per valutare e migliorare incessantemente il rispetto di questi principi.

- Diritti Umani e Comunità locali

Noi identifichiamo, preveniamo e agiamo per porre rimedio agli impatti negativi delle nostre attività sulle comunità locali (quali rumore, odori,...). Istituiamo sistemi di raccolta dei reclami e manteniamo un dialogo costante con i nostri stakeholder locali, avvalendoci di esperti.

- Diritti Umani e Sicurezza

Quando prestatori di servizi di sicurezza o forze governative (esercito, polizia...) intervengono per proteggere personale e impianti, ci accertiamo che abbiano seguito un'adeguata formazione e segnaliamo qualunque incidente al management.



«TOTAL ADERISCE AI PRINCIPI VOLONTARI SULLA
SICUREZZA E I DIRITTI UMANI. QUALI SONO I RISVOLTI
CONCRETI?»

La protezione dei collaboratori e degli impianti è una delle priorità del Gruppo. I fornitori di servizi di sicurezza, pubblici o privati, devono gestire i rischi legati alla sicurezza, garantendo il rispetto dei diritti delle comunità locali.

Total adotta quindi tutte le azioni necessarie per garantire il rispetto dei Principi volontari sulla sicurezza e i Diritti Umani. Tali diritti promuovono il dialogo tra i governi, le ONG e le aziende e formulano raccomandazioni per aiutare le industrie estrattive a rispettare e a promuovere i Diritti Umani quando si rivolgono a prestatori di servizi di sicurezza, pubblici o privati.

La politica di sicurezza del Gruppo integra questi principi e sono state identificate cinque aree prioritarie:

- la formalizzazione delle relazioni tra le filiali e gli Stati per organizzare l'impiego delle forze di sicurezza conformemente ai nostri principi;
- il trasporto di attrezzature, che deve essere straordinario e sottoposto a un rigoroso controllo;
- la verifica delle procedure di assunzione del personale delle società di sicurezza;
- il personale di sicurezza deve avere seguito una formazione specifica;
- la stesura di rapporti in caso di incidenti.

Conformemente alle leggi applicabili alle nostre attività e alle regole del Gruppo, il mancato rispetto di questi principi può comportare sanzioni legali e disciplinari.

Per approfondire: vedere la Guida dei Diritti Umani e la Relazione sui Diritti Umani

AMBIENTE E SALUTE

Il nostro impegno per l'attiva tutela dell'ambiente e della salute rientra nella nostra strategia di sviluppo responsabile e sostenibile su cui informiamo regolarmente e in maniera trasparente.

In quanto azienda responsabile, ci impegniamo a promuovere un utilizzo efficace e ben gestito delle nostre fonti di energia e dei prodotti che proponiamo. Prendiamo in considerazione l'evoluzione



dei bisogni e delle attese dei consumatori.

La natura e l'ampiezza delle nostre attività, situate in tutto il mondo, possono esporre noi, i nostri collaboratori e i nostri stakeholder a vari tipi di rischi sanitari. In quanto azienda responsabile, Total considera la tutela della salute una priorità assoluta costantemente, ovunque ci troviamo. Ognuno di noi, a seconda delle sue competenze, deve essere vigile e disciplinato per tutelare la salute di tutti: sono previste azioni di sensibilizzazione e di formazione.

Per approfondire: vedere la Carta SSEQ (Sicurezza Salute Ambiente Qualità) e le Regole d'Oro



2



IL CODICE DI COMPORTAMENTO E I COLLABORATORI DEL GRUPPO



Il Codice di comportamento illustra dei principi che i collaboratori del Gruppo devono rispettare.

Siamo convinti che il nostro sviluppo sia imprescindibile dalla fiducia e dal rispetto instaurati tra il Gruppo e i collaboratori, nonché tra i collaboratori stessi. Ogni collaboratore deve accertarsi del rispetto del Codice di comportamento nelle sue attività giornaliere.



1. La salute e la sicurezza

Il Gruppo si adopera per proteggere la salute e la sicurezza delle persone e per aiutare ogni collaboratore a garantire la propria protezione e quella dei colleghi tramite azioni di sensibilizzazione e di formazione.

2. La libertà di associazione e di negoziazione collettiva

Total si impegna a creare condizioni di lavoro che consentano il rispetto delle persone, la libertà di associazione e di negoziazione collettiva. Nessuna forma di molestia è tollerata.

3. L'impegno nella sfera politica

Total rispetta la vita privata dei collaboratori. Per quanto riguarda l'impegno nella sfera politica, i collaboratori possono partecipare ad attività politiche a titolo personale, precisando chiaramente che non rappresentano il Gruppo e informando i superiori di qualunque attività tale da poter causare un conflitto di interessi.

4. La dichiarazione di conflitto di interessi

Qualunque conflitto di interessi esistente o potenziale riscontrato da uno dei nostri dipendenti deve essere oggetto di una dichiarazione. Alcune regole consentono di evitare il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, come il divieto di acquisire quote di partecipazione di un concorrente, di un fornitore o di un cliente, senza previa autorizzazione scritta dei propri superiori, nonché il divieto di esercitare un'attività professionale, al di fuori del Gruppo, senza previa autorizzazione dei propri superiori.

5. La prevenzione del reato di insider trading

Il Gruppo conferisce particolare importanza

alla prevenzione del reato di insider trading e vieta l'uso di informazioni privilegiate e riservate per acquistare o vendere azioni o altri titoli di una società quotata.

6. Il rispetto della confidenzialità

Il Gruppo controlla il rispetto dei dati personali dei collaboratori. Ogni collaboratore si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni e a garantire la protezione del nostro patrimonio immateriale. A questo titolo, è vietata ogni divulgazione di informazioni di tipo riservato, di segreti e di procedimenti protetti da brevetti o che possono esserlo.

7. Il rispetto dei collaboratori

Il Gruppo promuove comportamenti volti a far sì che ognuno si senta benvenuto e parte integrante delle nostre entità, la diversità riguarda noi tutti.

8. La promozione della diversità

Total garantisce lo sviluppo delle competenze professionali e della carriera di ogni collaboratore senza discriminazione di alcun tipo, nella fattispecie di origine, di sesso, di età, di handicap, di orientamento o di identità sessuale o di appartenenza a un'organizzazione politica, sindacale o a una minoranza. Il nostro personale è assunto in base alle esigenze e alle qualità proprie di ogni candidato. Il Gruppo rispetta il pluralismo religioso e la libertà di ognuno dei suoi collaboratori di aderire a una religione.

9. La comunicazione e il dialogo

Il Gruppo coinvolge i collaboratori nel suo sviluppo favorendo la divulgazione di informazioni pertinenti, la concertazione e l'instaurazione di un dialogo permanente.

3



IL GRUPPO E GLI STAKEHOLDER



I nostri valori accompagnano la nostra crescita, a vantaggio di tutti i nostri stakeholder, collaboratori, azionisti, clienti, fornitori, partecipando al contempo allo sviluppo economico e sociale dei paesi in cui operiamo.

Per questo motivo il Codice di comportamento riporta dettagliatamente gli impegni e le aspettative del Gruppo nei confronti dei suoi stakeholder.

PAESI OSPITANTI

I Principi guida su imprese e Diritti Umani, adottati dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite nel 2011, riconoscono gli obblighi che incombono sugli Stati di rispettare, proteggere e mettere in atto i Diritti Umani.

Total agisce nel rispetto dell'ambiente e della cultura dei Paesi nei quali opera.

Total rispetta la sovranità dei paesi ospitanti e non interviene né nel funzionamento né nel finanziamento della vita politica. Total si riserva tuttavia il diritto di esprimere presso i governi, se necessario, la sua posizione su argomenti inerenti alle proprie attività, ai suoi collaboratori e ai suoi azionisti, nonché le sue convinzioni sull'importanza di rispettare i Diritti Umani.

COMUNITÀ LOCALI

Il Gruppo rispetta i diritti delle comunità locali identificando, prevenendo e limitando qualunque impatto sul loro ambiente e sul loro modo di vita e rimediandovi se del caso. Total cerca sistematicamente di instaurare il dialogo più a monte possibile per costruire relazioni sostenibili con queste comunità ed è attenta alle loro opportunità di sviluppo.

Meccanismi di reclamo e misure correttive sono previsti e messi in atto, nella fattispecie per i gruppi vulnerabili come le popolazioni autoctone.



«QUALI SONO LE MISURE CONCRETE MESSE IN ATTO PER MANTENERE IL DIALOGO CON LE COMUNITÀ LOCALI?»

Le attività del Gruppo suscitano aspettative delle comunità locali, in termini di lavoro, di sviluppo, ecc... Per questo motivo formiamo delle squadre locali per instaurare un dialogo su tali argomenti con le comunità. Per accompagnarli sul campo, Total gli propone una serie di strumenti:

- una direttiva etico-sociale che enuncia le principali procedure applicabili a tutte le attività del Gruppo, quali la consultazione periodica degli stakeholder, la conoscenza del contesto locale o l'instaurazione di un piano di azione etico-sociale e di un sistema di governance;
- delle guide interne sul dialogo con gli stakeholder e sulle procedure di gestione dei reclami;
- uno strumento di gestione della relazione con gli stakeholder: «SRM+». Tale strumento consente di raccogliere l'opinione dei terzi tramite scambi con le comunità locali e di elaborare un piano comune di azione per rispondere alle loro aspettative.



CLIENTI

Il Gruppo fornisce ai clienti prodotti e servizi di qualità, cercando sempre di offrire la migliore prestazione, a un prezzo competitivo.

Attenta ai bisogni dei clienti, Total controlla, analizza e migliora costantemente i prodotti, i servizi, la tecnologia e i processi, in modo tale da garantire la qualità, la sicurezza, l'efficacia energetica e l'innovazione in ogni fase del processo di elaborazione, di produzione e di distribuzione.

Ci adoperiamo per garantire la riservatezza dei dati affidatici dai clienti, nel rispetto delle normative sui dati personali.



«VOLETE ESSERE RICONOSCIUTI COME UN'AZIENDA RESPONSABILE. COSA FATE PER MIGLIORARE LE PERFORMANCE AMBIENTALI DEI PRODOTTI E PER RISPONDERE ALLA SFIDA DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO?»

Total prende in considerazione l'impatto del cambiamento climatico sull'evoluzione dell'energia e modifica il mix energetico che produce e commercializza ai clienti: maggiore integrazione della catena del gas, investimenti nella produzione e nella distribuzione di elettricità a basse emissioni di carbonio, investimenti nelle biomasse sia in forma di biocarburanti, di biogas o di depositi di carbonio contribuendo alla manutenzione delle foreste.

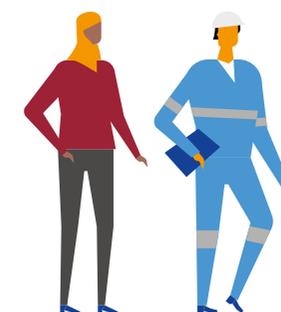
Concretamente, ciò vuol dire che Total ha l'obiettivo di fare diminuire progressivamente l'intensità di carbonio nel proprio mix energetico del 15 % tra il 2015 e il 2030 e di più del 25 % entro il 2040. A tal fine, il Gruppo ha creato un indicatore di intensità di carbonio che traduce le emissioni di gas serra dei prodotti energetici messi a disposizione dei clienti, per la durata del loro ciclo di vita.

Per ulteriori informazioni: vedere la Relazione sul Clima

FORNITORI

In merito ai fornitori, il Gruppo cura gli interessi di ogni parte, nel rispetto di condizioni contrattuali chiare e negoziate in modo equo. Questa relazione si basa su tre pilastri: il dialogo, la professionalità e il rispetto degli impegni.

Total sceglie fornitori che siano capaci di fare business in modo responsabile.





..... **i**

«IN QUANTO FORNITORI, SIAMO TENUTI AD OSSERVARE NORME EQUIVALENTI ALLE VOSTRE. COME SI TRADUCE L'IMPEGNO DI TOTAL IN MATERIA D'INTEGRITÀ?»

L'impegno del Gruppo in materia di integrità necessita la partecipazione di ognuno per garantire un comportamento collettivo esemplare. La realizzazione degli obiettivi in materia di integrità all'interno del Gruppo e nell'ambito delle sue relazioni commerciali, implica la lotta ad ogni forma di corruzione, il rifiuto delle pratiche fraudolente, l'evitare ed il dichiarare le situazioni di conflitto di interessi, ed infine il rispetto delle leggi sulla concorrenza così come i nostri impegni.

Queste aspettative sono enunciate nei Principi Fondamentali in materia di Acquisti del Gruppo. Per ulteriori informazioni ed esempi, si può consultare la Guida pratica sull'integrità e la direttiva sui Principi Fondamentali in materia di Acquisti.

.....



I PARTNER INDUSTRIALI E COMMERCIALI

Il Codice di comportamento di Total si applica in qualunque joint-venture che il Gruppo dirige o di cui è l'operatore.

Negli altri casi, il Gruppo si adopera affinché i dirigenti o l'operatore della joint-venture applichino principi equivalenti a quelli enunciati nel Codice di comportamento di Total.

..... **i**

«SIAMO IN PARTENARIATO CON TOTAL IN UNA JOINT-VENTURE. QUALI SONO LE VOSTRE ASPETTATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA?»

Il Gruppo preferisce selezionare i partner industriali e commerciali in base alle loro capacità di rispettare il Codice di comportamento Total, nella fattispecie per quanto riguarda la sicurezza, la salute, l'ambiente e la qualità. Total chiede di essere informata su tutte le regole e le procedure adottate dalla joint-venture nonché sulle modalità di applicazione delle stesse ed ogni eventuale problema deve essere sottoposto agli organi decisionali competenti della joint-venture.

Il Gruppo lavora anche con i partner per promuovere e sostenere l'adozione da parte della joint-venture di regole e di principi equivalenti a quelli di Total in materia di sicurezza.

.....

AZIONISTI

Total si impegna per meritare la fiducia degli azionisti con l'obiettivo di garantire la resa e la sostenibilità del loro investimento.

Il Gruppo fornisce loro periodicamente informazioni complete e trasparenti e mantiene un dialogo costruttivo con loro tramite vari canali di comunicazione.

Total è quindi all'ascolto delle loro aspettative, preoccupazioni e questioni, qualunque sia l'argomento. Tutto ciò nel rispetto della normativa borsistica applicabile e attraverso conti che riflettono fedelmente le operazioni del Gruppo.

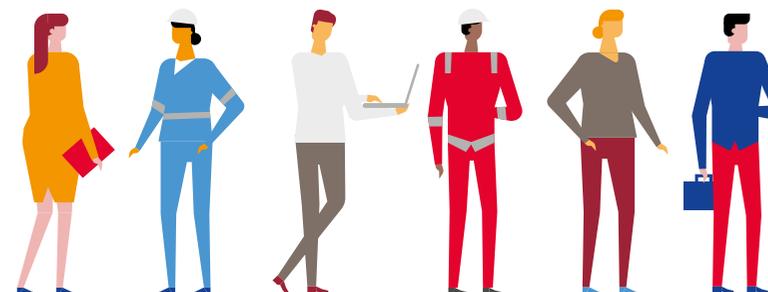


«I PROGETTI DI TOTAL POSSONO PRESENTARE RISCHI RIGUARDO AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI O ALL'INTEGRITÀ. COME FATE AD ACCERTARVI DELL'EFFETTIVA APPLICAZIONE DEI PRINCIPI ENUNCIATI NEL CODICE DI COMPORTAMENTO?»

Prima di qualunque investimento in una zona a rischio, il Gruppo si accerta di essere in grado di rispettare la legislazione e la normativa applicabile e che le sue attività possano essere realizzate nel rispetto del Codice di comportamento

Total. Per aiutare i collaboratori a rispettare queste esigenze, il Gruppo dispensa formazioni e ha pubblicato varie norme e documenti quali la Guida dei Diritti Umani e la Guida pratica dell'Integrità di Total. Per accertarsi della corretta applicazione del Codice di comportamento, ha affidato la valutazione etica delle sue attività a terzi indipendenti. Partecipa anche ad iniziative internazionali quali l'Iniziativa per la Trasparenza nel settore delle Industrie Estrattive (EITI) e i Principi volontari sulla sicurezza e i Diritti Umani.

.....



4



IL CODICE DI COMPORTAMENTO

NELLA VITA DI OGNI
GIORNO



Il Comitato etico del Gruppo

Il Comitato etico del Gruppo è garante del rispetto del Codice di comportamento e ne controlla la reale attuazione.

COMPITO

In particolar modo, il Comitato etico del Gruppo è incaricato di:

- controllare l'ampia diffusione del Codice di comportamento e di proporre tutte le modifiche che ritiene necessarie;
- ascoltare, sostenere e consigliare i collaboratori nonché gli altri stakeholder;
- ricevere le segnalazioni sul codice di comportamento e garantire che siano trattate;
- formulare raccomandazioni agli staff dirigenziale su tutti gli argomenti etici e di attirare la loro attenzione su ogni rischio di messa in discussione delle nostre attività per ragioni etiche;
- esaminare, se necessario, ogni comunicazione sull'etica nel Gruppo, nella fattispecie con le organizzazioni internazionali, governative e non governative;
- partecipare, a richiesta, all'elaborazione di pratiche o di specifiche politiche locali;
- formulare raccomandazioni alle entità del Gruppo incaricate della formazione per integrare la presentazione del Codice di comportamento nell'ambito di sessioni di formazione, nella fattispecie quelle destinate ai nuovi collaboratori e al management.

Il Comitato etico è incaricato di ascoltare, di sostenere e di consigliare i collaboratori



Il Comitato etico lavora in stretta collaborazione con la direzione Persone & Responsabilità Sociale e con la direzione Legale del Gruppo e può chiedere a qualunque unità del Gruppo di assisterlo nel suo incarico.

Il Comitato etico è sostenuto da una rete mondiale di Ethics Officers, che riferiscono ai Country Chairs e che sono i referenti nei loro rispettivi paesi per le questioni riguardanti l'etica e il Codice di comportamento.



© Alexandre Surre

Il Comitato etico è autorizzato ad organizzare sopralluoghi in ogni sito e in ogni filiale del Gruppo. Prestatori terzi procedono a valutazioni etiche per controllare l'applicazione del Codice di comportamento e il/la presidente del Comitato etico del Gruppo svolge un monitoraggio dei risultati.

Il Presidente del Comitato etico del Gruppo riporta regolarmente al Comitato esecutivo nonché al Comitato di governance ed etica del Consiglio di amministrazione.



COMPOSIZIONE E NOMINA DEL COMITATO ETICO

Il Comitato etico è composto da un Presidente nominato dal Presidente - Direttore Generale e dai membri provenienti dai principali rami di attività del Gruppo. Questi ultimi sono

nominati dal Comitato esecutivo su proposta del Presidente del Comitato etico.

Tutti i membri del Comitato etico sono collaboratori del Gruppo, possiedono collettivamente una buona conoscenza delle attività e hanno dimostrato l'indipendenza e la libertà di pensiero necessarie per l'esercizio del loro incarico.

Il Presidente del Comitato etico del Gruppo riferisce direttamente al Presidente - Direttore Generale di Total.



Per parlarne

Tutti noi dobbiamo controllare la corretta applicazione del Codice di comportamento. Il Gruppo incoraggia un clima di dialogo che consente ad ognuno di esprimere le proprie preoccupazioni riguardo al nostro Codice di comportamento.

Per avere un consiglio o per informare di una situazione di cui si è a conoscenza e che potrebbe costituire una violazione al Codice di comportamento di Total, potete procedere in vari modi, scegliendo quello che vi sembra più adeguato:

- contattare il proprio responsabile;
- rivolgersi al responsabile delle risorse umane della propria entità;
- contattare l'Ethics Officer o il Compliance officer della propria entità;
- inviare la questione al Comitato etico del Gruppo scrivendo al seguente indirizzo: ethics@total.com

Non abbiate esitazioni: la persona a cui vi rivolgerete saprà indirizzare la domanda all'entità o al servizio competente a seconda dell'oggetto (Sicurezza, Integrità, Diritti Umani, o qualunque altro argomento etico).

Le informazioni trasmesse saranno trattate con la massima riservatezza. Il Gruppo non tollera nessuna ritorsione esercitata nei confronti di un collaboratore che condivide in buona fede le sue preoccupazioni sull'applicazione del Codice di comportamento.

Anche gli stakeholder esterni possono contattare il Comitato etico per qualunque domanda sull'applicazione del Codice di comportamento di Total.



«COME SAPERE SE UNA SITUAZIONE PONE UN PROBLEMA ETICO?»

Dinanzi a un interrogativo sul rispetto del Codice di comportamento, occorre porsi innanzitutto le seguenti domande:

- Quest'azione/decisione è legale?
- È sprovvista di qualunque interesse personale?
- Quale effetto avrebbe se fosse menzionata in un articolo di stampa?
- Come sarà percepita tra cinque anni?
- Ha un impatto negativo sugli stakeholder?

Potete inoltre consultare le altre guide e i documenti annessi (vedere la sezione «Riferimenti»).



I riferimenti utili

RIFERIMENTI INTERNI

La procedura di deferimento al Comitato etico e le regole etiche di Total sono disponibili sull'intranet per i collaboratori e sul sito web del Gruppo:

www.total.com

RAPPORTI



Relazione sui Diritti Umani

Questa relazione si basa sui Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di Sistema Integrato di Reporting (pubblicato a febbraio 2015). Il documento identifica i principali rischi del Gruppo e descrive nel dettaglio le modalità con cui li gestisce.



Rapporto Clima

Il documento, la cui prima pubblicazione è apparsa nel 2016, ha tre obiettivi principali: condividere la nostra ambizione 2035, che costruiamo prendendo come riferimento lo scenario 2°C dell'IEA, precisare il modo in cui consideriamo le sue conseguenze nelle nostre decisioni e fare il punto sulle azioni già attuate o il cui sviluppo è in corso.

GUIDE



Guida dei Diritti Umani

Questa guida facilita la comprensione e la corretta applicazione della politica di Total in materia di Diritti Umani. Il documento completa il Codice di comportamento ed altre risorse utilizzate dal Gruppo nell'ambito del processo di due diligence.



Guida pratica sulla considerazione della tematica religiosa

Questa guida dà risposte concrete alle domande dei collaboratori del Gruppo sulla tematica religiosa nell'azienda. Promuove, nel rispetto delle differenze, la tolleranza nei confronti del credo di ognuno.



Guida pratica dell'Integrità

Questa guida enuncia l'impegno del Gruppo in materia di integrità. È fondata su cinque priorità:

- il contrasto alla corruzione,
- il rifiuto delle pratiche fraudolente,
- la dichiarazione dei conflitti di interessi,
- il rispetto del diritto della concorrenza e dei nostri impegni.



Guida Diritti Umani per i giuristi M&A

Questa Guida pratica descrive il ruolo dei giuristi, nella fattispecie coloro che sono incaricati delle operazioni di fusioni e di acquisto «M&A», per accertarsi che il Gruppo rispetti i suoi impegni di non ledere i Diritti Umani e di prendere in considerazione gli impatti negativi delle sue attività.

FORMAZIONI



- Le Sfide dell'etica
- Prevenzione della corruzione

*Per vedere le altre formazioni in merito consultate **Click & Learn***

PRINCIPALI POLITICHE, DIRETTIVE E REGOLE



- Programma Conformità Anticorruzione
- Programma di Integrità
- Le Regole d'oro della sicurezza
- Principi Fondamentali negli Acquisti
- Politica etico sociale (documento interno)
- Considerazione dei rischi e degli impatti HSE nella preparazione di un'operazione di acquisto o di cessione
- Regolamento interno del Consiglio di amministrazione

CARTE E DOCUMENTI



- Carta Sicurezza, Salute, Ambiente e Qualità
- Carta dei popoli autoctoni
- Carta etica del lobbying
- Codice di etica finanziaria
- Carta del management dei rischi, del controllo interno e dell'audit
- Carta di utilizzo delle risorse informatiche e di comunicazione



IndustriALL

Firma di un accordo globale con IndustriALL Global Union.

A gennaio 2015, Total ha rafforzato il suo impegno di datore di lavoro responsabile firmando un accordo mondiale con IndustriALL Global Union. Questa federazione sindacale rappresenta 50 milioni di dipendenti in 140 paesi.

(http://www.total.com/sites/default/files/atoms/files/accord_mondial_social_vf.pdf)

RIFERIMENTI ESTERNI

Per ulteriori informazioni sugli impegni di Total, potete consultare i siti delle seguenti organizzazioni internazionali:



Il Global Compact delle Nazioni Unite

Questo Patto è un'iniziativa che riunisce migliaia di aziende invitate a consegnare un rapporto annuo chiamato «Comunicazione sul progresso» riguardo a dieci principi relativi ai Diritti Umani, alle normative del lavoro, all'ambiente e al contrasto alla corruzione.

(<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french>)



I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e Diritti Umani

Il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite ha adottato nel 2011 un insieme di principi che chiariscono i ruoli e le responsabilità degli Stati e delle aziende in materia di Diritti Umani.

(http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)



L'Organizzazione Internazionale del Lavoro

L' I.L.O. è un'agenzia delle Nazioni Unite che pubblica convenzioni e norme internazionali al fine di promuovere i diritti al lavoro, di incoraggiare la creazione di posti di lavoro decenti, di sviluppare la tutela sociale e di rafforzare il dialogo sociale nel settore del lavoro

(<http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>)



I Principi volontari sulla sicurezza e i Diritti Umani

I VPSHR (Voluntary Principles on Security and Human Rights) sono un'iniziativa che raggruppa rappresentanti delle aziende estrattive, degli Stati e della società civile con lo scopo di proporre consigli pratici sulla valutazione dei rischi e sulle relazioni con le forze di sicurezza pubbliche e private.

[\(http://www.voluntaryprinciples.org/\)](http://www.voluntaryprinciples.org/)



L'Iniziativa per la trasparenza nelle industrie estrattive

L'EITI (Extractives Industries Transparency Initiative) è un'iniziativa che raggruppa rappresentanti delle imprese estrattive degli Stati e della società civile per accrescere la trasparenza delle transazioni tra i governi e le industrie petrolifere e minerarie.

<http://eiti.org/fr>



I Principi guida dell'Organizzazione di cooperazione e di sviluppo economico per le aziende multinazionali

Questi Principi sono un insieme di raccomandazioni riguardanti il lavoro, i Diritti Umani, l'ambiente, la pubblicazione di informazioni, la lotta alla corruzione, la concorrenza e la fiscalità. Questi principi sono stati aggiornati varie volte dalla loro prima adozione nel 1976. L'ultima revisione è stata approvata nel 2011.

<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/48004355.pdf>



L'IPIECA

Creata nel 1974, l'Associazione mondiale di studi delle questioni ambientali e sociali del settore petrolifero e del gas aiuta gli industriali di questo settore a migliorare le loro performance sociali e ambientali tramite l'elaborazione, la promozione e la condivisione di buone pratiche. I suoi gruppi di lavoro hanno permesso la pubblicazione di un certo numero di strumenti quali il kit di formazione sui Diritti Umani o le guide pratiche sull'integrazione dei Diritti Umani negli studi di impatto ambientale, sociale e sanitario o nel processo di due diligence in materia di Diritti Umani.

<http://www.ipieca.org>

PARTNERING AGAINST CORRUPTION INITIATIVE (PACI)

Total ha aderito al PACI nel 2016. Questa iniziativa costituisce una piattaforma destinata alla condivisione di esperienze e di buone pratiche e facilita le azioni collettive incoraggiando il dialogo tra le aziende e tutti gli stakeholder (Stati, organizzazioni internazionali, ONG...).



total.com



Total è un attore di primo piano dell'energia, che produce e commercializza carburanti, gas naturale ed elettricità a basse emissioni di carbonio. I nostri 100.000 collaboratori si impegnano per un'energia migliore, più sicura, più accessibile, più pulita e fruibile per il maggior numero di persone. Presente in più di 130 paesi, ambiamo a diventare la major dell'energia responsabile.



TOTAL S.A.
2, place Jean Millier - La Défense 6
92400 Courbevoie - Francia
Tel. : +33 (0)1 47 44 45 46
Capitale sociale : 6 707 740 337, 50 €
542 051 180 RCS Nanterre
www.total.com