



KODEKS POSTĘPOWANIA

Nasze wartości w praktyce



NASZ CEL

**Stać się ważnym
i odpowiedzialnym
dostawcą energii**

NASZE WARTOŚCI

**Bezpieczeństwo, wzajemny
szacunek, innowacyjność,
solidarność, dążenie do sukcesu**

Jesteśmy obecni w ponad 130 krajach, działając niekiedy w złożonych środowiskach. W tym kontekście nasze wartości stanowią fundament, na którym możemy się oprzeć w dążeniu do realizacji wspólnego celu: stać się ważnym i odpowiedzialnym dostawcą energii.

Dwie z tych wartości, uznawane przez nas za najważniejsze, leżą u podstaw naszej wspólnej etyki i naszego Kodeksu postępowania: bezpieczeństwo i wzajemny szacunek.

Niniejszy dokument przedstawia nasze wytyczne, stosowane przez nas międzynarodowe normy i standardy oraz wynikające z nich zobowiązania wobec partnerów.

Obowiązkiem każdego z nas jest zapoznanie się z Kodeksem postępowania, stosowanie go na co dzień oraz bycie ambasadorem zasad w nim zawartych wobec wszystkich, którzy pracują z nami i dla nas.

Jeśli podczas wykonywania Waszych obowiązków stajecie przed trudnymi wyborami lub podejrzewacie naruszenie zasad zawartych w tym dokumencie, zwróćcie się do Komisji ds. etyki, której zadaniem jest udzielenie pomocy z jednoczesnym zachowaniem poufności.

Pozycja lidera w dziedzinie odpowiedzialnej energii wymaga od nas wzorowego i nieskazitelnego zachowania w codziennych działaniach, zgodnego z naszymi wartościami. Tego oczekują od nas nasi interesariusze. Zarząd i ja liczymy na Wasze zaangażowanie, indywidualne i zbiorowe!



Patrick Pouyanné
Prezes Zarządu, Dyrektor generalny



Na temat kodeksu postępowania

NASZ KODEKS POSTĘPOWANIA

- opiera się na pięciu wartościach, z których dwie to wartości główne (bezpieczeństwo i wzajemny szacunek), kierujące wszystkimi naszymi działaniami;
- szczegółowo opisuje wymagane reguły postępowania w szczególności w zakresie bezpieczeństwa, uczciwości i poszanowania praw człowieka;
- wymienia międzynarodowe normy i standardy stosowane przez Total;
- określa zobowiązania Koncernu wobec wewnętrznych i zewnętrznych partnerów;
- wyjaśnia rolę Komisji ds. etyki i opisuje, w jaki sposób zgłaszać naruszenie Kodeksu postępowania lub uzyskać poradę;
- jest źródłem dodatkowych odniesień dla tych, którzy chcą wiedzieć więcej.

DO KOGO JEST SKIEROWANY KODEKS POSTĘPOWANIA

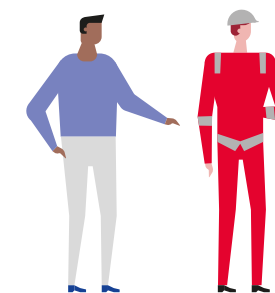
Kodeks postępowania jest dokumentem obowiązującym wszystkich pracowników na całym świecie. W relacjach wewnętrznych zachowanie pracowników powinno świadczyć o przestrzeganiu i wdrożeniu Kodeksu postępowania. Wszyscy pracownicy muszą go znać.

Menedżerowie wszystkich jednostek są odpowiedzialni za właściwe rozpowszechnienie, zrozumienie i skuteczne stosowanie Kodeksu. To oznacza:

- regularne odwoływanie się do wytycznych Kodeksu w obecności członków swojego zespołu, aby upewnić się, że są one dobrze rozumiane;
- wspieranie dialogu, aby zachęcać pracowników do wyrażania swoich wątpliwości;
- przypominanie procedury zgłaszania naruszeń i w razie konieczności zwracania się do Komisji ds. etyki;
- monitorowanie ścisłego przestrzegania Kodeksu postępowania przez pracowników, za których są odpowiedzialni;
- własna wzorowa postawa.

Kodeks postępowania jest również skierowany do naszych dostawców i usługodawców, przypomina o naszych oczekiwaniach wobec nich w zakresie zachowania i etyki. To do nich należy sprawdzenie, czy stosowane przez nich standardy są równoważne z naszymi (szczególnie w odniesieniu do pracowników) oraz, w razie konieczności, podjęcie odpowiednich działań w celu ich dostosowania.

Ogólnie rzecz biorąc, dokument ten jest udostępniany wszystkim naszym zewnętrznym partnerom: krajom, w którym realizujemy projekty, lokalnym społecznościom, klientom, dostawcom, partnerom biznesowym oraz akcjonariuszom. Oznacza to powstanie zobowiązania między Koncernem a każdym z interesariuszy.



1 • KODEKS POSTĘPOWANIA I OBOWIĄZUJĄCE STANDARDY

- STOSOWANE NORMY

- Kodeks postępowania w nawiązaniu do naszych wartości

- NASZ KODEKS POSTĘPOWANIA
I NASZE WARTOŚCI

- Bezpieczeństwo
- Wzajemny szacunek
- Przeciwdziałanie oszustwom i korupcji
- Poszanowanie praw człowieka
- Ochrona środowiska i zdrowie

2 • KODEKS POSTĘPOWANIA I PRACOWNICY KONCERNU

3 • KONCERN I NASI PARTNERZY

- Kraje, w których realizowane są projekty
- Społeczności lokalne
- Klienci
- Dostawcy
- Partnerzy biznesowi
- Akcjonariusze

4 • KODEKS POSTĘPOWANIA NA CO DZIEŃ

- KOMISJA DS. ETYKI
- ZABIERANIE GŁOSU

PRZYDATNE ŹRÓDŁA NORM

- Źródła wewnętrzne
- Źródła zewnętrzne



1



KODEKS POSTĘPOWANIA I OBOWIĄZUJĄCE STANDARDY



Obowiązujące przepisy

NAJWYŻSZE STANDARDY I NORMY

Przestrzegamy wszystkich lokalnych i międzynarodowych przepisów oraz norm dotyczących naszej działalności.

Wdrażamy Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Międzynarodowych oraz zasady ONZ „Global Compact”.

W przypadku rozbieżności między wymaganiami prawnymi a naszym Kodeksem postępowania stosujemy te zasady, które są bardziej restrykcyjne.

Nasz Koncern prowadzi dialog z organizacjami międzynarodowymi, zarówno rządowymi, jak i pozarządowymi na tematy związane z naszą działalnością.

Zgodnie z przepisami obowiązującymi w naszej działalności oraz z zasadami Koncernu wszelkie naruszenie obowiązujących norm może skutkować karami.



Kodeks postępowania i nasze wartości

Poza obowiązującymi nas przepisami wiąże nas pięć wartości:

- ▶ bezpieczeństwo
- ▶ wzajemny szacunek
- ▶ innowacyjność i duch odkrywcy
- ▶ solidarność i siła w jedno
- ▶ dążenie do sukcesu i nastawienie na wynik

Wartości te są punktami odniesienia w naszych działaniach.

Wśród nich w naszych organizacjach, procedurach i standardach wyróżniają się dwie główne wartości: bezpieczeństwo i wzajemny szacunek, które przyświecają na co dzień praktycznemu stosowaniu naszego Kodeksu postępowania.

BEZPIECZEŃSTWO

Bezpieczeństwo jest podstawą odpowiedzialności przedsiębiorstwa przemysłowego oraz podstawą jego trwałości. Przedsiębiorstwo, które nie jest bezpieczne i wiarygodne, nie jest przedsiębiorstwem trwałym. To oznacza, że nie może być mowy o żadnym kompromisie w temacie bezpieczeństwa. Nie może być to kwestia kosztów, ponieważ jest to wartość, której należy przestrzegać ponad wszystko.

Bezpieczeństwo to codzienna walka wymagająca pokory i czujności, której nigdy nie powinniśmy tracić. Nie ma wypadków nieuchronnych, można uniknąć każdego, nawet najmniejszego zdarzenia. Zasady bezpieczeństwa wszyscy znamy i stosujemy je na każdym szczeblu i z najwyższą skrupulatnością. Każdy z nas ponosi osobistą odpowiedzialność za bezpieczeństwo ma prawo interweniować w przypadku nieprzestrzegania tych zasad lub zauważenia niebezpiecznych sytuacji.

Wybierając naszych partnerów biznesowych, zwracamy uwagę na możliwość do stosowania przez nich polityki takiej jak nasza. Poszanowanie naszej wartości bezpieczeństwa i jej stała realizacja w praktyce są niezbędne do osiągnięcia naszego celu, aby stać się ważnym i odpowiedzialnym dostawcą energii.

WZAJEMNY SZACUNEK

Szacunek do drugiego człowieka leży u podstaw naszej etyki społecznej, naszego sposobu na wzorcowe relacje. Wzajemny szacunek to słuchanie innych.

Poszanowanie innych idzie w parze z uczciwością i bezwzględną rzetelnością, co oznacza odrzucenie wszelkich form korupcji i oszustwa. Jest to również respektowanie podpisywanych przez nas umów.

Bezpieczeństwo to codzienna walka wymagająca pokory i czujności, której nigdy nie powinniśmy tracić.



Wzajemny szacunek to słuchanie innych.



Szacunek dla innych to poszanowanie praw człowieka, czyli wartość, w odniesieniu do której nie zgodzimy się na żaden kompromis w działaniach na całym świecie.

Szacunek dla innych to poszanowanie środowiska i zdrowia, które wpisuje się w naszą strategię odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju.

Szacunek dla innych oznacza uwzględnienie każdego człowieka w naszym wspólnym projekcie, wspieranie różnorodności i zwracanie uwagi na jakość dialogu społecznego w przedsiębiorstwie.

UCZCIWOŚĆ - PRZECIWDZIAŁANIE OSZUSTWOM I KORUPCJI

Prowadzimy politykę zerowej tolerancji dla wszelkich form oszustwa, a w szczególności dla korupcji, płatnej protekcji czy naruszania prawa konkurencji.

Koncern nie toleruje żadnej formy przekupstwa oraz handlu wpływami, które można zdefiniować jako:

- obiecanie lub przyznanie jakiegokolwiek zapłaty lub korzyści urzędnikowi państwowemu, osobie prywatnej lub firmie, bezpośrednio lub pośrednio, gdy jest to niezgodne z prawem, w celu:
 - wykonania, powstrzymania wykonania, ułatwienia, opóźnienia lub przyspieszenia danego działania w ramach swoich funkcji lub
 - nadużycia jego wpływu dla uzyskania korzystnej decyzji lub korzyści od władzy publicznej,
- żądanie, przyjmowanie lub otrzymywanie zapłaty lub korzyści w celu wykonania, niewykonania, ułatwienia, opóźnienia lub przyspieszenia działania wchodzącego w zakres obowiązków danego podmiotu.



Przekupstwo i handel wpływami, do których należy m.in. naruszenie prawa konkurencji, narażają osoby, które biorą w nich udział oraz przedsiębiorstwo na poważne sankcje dyscyplinarne, cywilne i karne, zgodnie z obowiązującymi przepisami, niezależnie od kraju, w którym dane oszustwa miały miejsce. Każdy pracownik jest proszony o zapoznanie się z Programem Compliance Koncernu, aby zapewnić stałe przestrzeganie zasad organizacji. W kwestii sprawozdawczości finansowej każdy pracownik powinien zachować ostrożność, aby nie ujawniać informacji, które nie są jeszcze opublikowane.

W kwestii sprawozdawczości finansowej, każdy pracownik powinien zachować ostrożność, aby nie ujawniać informacji, które nie są jeszcze opublikowane.



PRZYKŁADY ZACHOWAŃ NIEDOPUSZCZALNYCH

- proponowanie urzędnikowi państwowemu, osobie z jego otoczenia lub osobie, która twierdzi, że ma na niego wpływ, zapłaty lub jakiegokolwiek korzyści (prezenty, wycieczki, zaproszenia itp.) w zamian za wydanie zezwolenia administracyjnego na rozpoczęcie projektu;
- przyjmowanie od dostawcy lub uczestnika postępowania przetargowego prezentów lub zaproszeń mających na celu wpłynięcie na podejmowane decyzje podczas procedury przetargowej;
- upoważnienie danej osoby do reprezentowania Total bez:
 - uprzedniej oceny ryzyka tego upoważnienia
 - wyraźnego zdefiniowania jej zadania;

Ma to na celu, na przykład, uniknięcie sytuacji, w której upoważniony przedstawiciel wykorzysta swój wpływ w nieodpowiedni sposób lub obieca bądź zaoferuje jakiegokolwiek rodzaju korzyści urzędnikom publicznym w zamian za określoną przystupę z ich strony.



POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania praw człowieka, zespołowo i indywidualnie.

Powszechna Deklaracja Praw
Człowieka

Zasady określone w podstawowych
konwencjach Międzynarodowej
Organizacji Pracy

W ZWIĄZKU Z
TYM W NASZYM
KONCERNIE
OBOWIĄZUJĄ

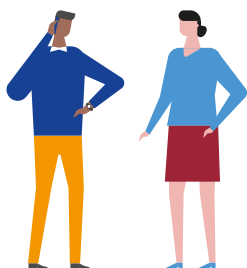
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu
i praw człowieka

Zasady organizacji
Voluntary Principles on
Security and Human Right

Działamy w trzech kluczowych obszarach:

- prawa człowieka w miejscu pracy

Podejmujemy odpowiednie działania, aby zapewnić godne warunki pracy nie tylko w naszych zakładach pracy, ale również w zakładach pracy naszych dostawców, u których istnieje ryzyko nieodpowiednich warunków pracy. Obejmuje to w szczególności zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci, brak dyskryminacji i dostęp do związków zawodowych, a także umożliwienie zgłaszania wszelkich nieprawidłowości do działu zasobów ludzkich.



NASZE OCZEKIWANIA WOBEC DOSTAWCÓW I USŁUGODAWCÓW

Wspólnie z naszymi dostawcami i usługodawcami dbamy o interesy każdej ze stron, przestrzegając przejrzystych i sprawiedliwie wynegocjowanych warunków umowy. Wierzymy, że budowanie trwałych relacji opiera się na dialogu, profesjonalizmie i przestrzeganiu zobowiązań, a także na wspólnie przestrzeganych zasadach. Oczekujemy również od nich:

- przestrzegania i wymagania od ich własnych dostawców przestrzegania naszych podstawowych zasad w zakresie zakupów. Zasady te, wywodzące się z naszego Kodeksu postępowania, stanowią fundament dla trwałych relacji, które chcemy z nimi budować;
- ścisłego przestrzegania norm i procedur w zakresie praw człowieka, dotyczących w szczególności warunków pracy swoich pracowników, a także pracowników ich własnych dostawców;
- wyrażenia zgody na przeprowadzanie audytu w celu oceny i stałej poprawy przestrzegania tych zasad.

- Prawa człowieka i społeczności lokalne

Identyfikujemy, zapobiegamy i naprawiamy negatywny wpływ naszej działalności na społeczności lokalne (np. hałas, zapach itp.). Wdrażamy systemy rejestrowania skarg i utrzymujemy stały kontakt z partnerami lokalnymi, korzystając z pomocy ekspertów.

- Prawa człowieka i bezpieczeństwo

W przypadku działania dostawców usług ochrony lub sił rządowych (wojsko, policja itd.) w celu ochrony naszego personelu i obiektów, upewniamy się, że zostali oni odpowiednio przeszkoleni, a każdy incydent zgłaszamy kierownictwu.



„TOTAL PRZESTRZEGA ZASAD ORGANIZACJI VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY AND HUMAN RIGHTS. CO TO DOKŁADNIE OZNACZA ?”

Ochrona pracowników i obiektów jest jednym z głównych priorytetów Koncernu. Dostawcy usług związani z bezpieczeństwem, publiczni lub prywatni, muszą zapewnić zarządzanie ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa, przestrzegając jednocześnie praw społeczności lokalnych.

Total podejmuje zatem wszelkie niezbędne działania w celu zapewnienia przestrzegania zasad dotyczących bezpieczeństwa i praw człowieka, które są propagowane przez organizację Voluntary Principles on Security and Human Rights. Zasady te wspierają dialog między rządami, organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorstwami oraz formułują zalecenia, które mają pomóc w poszanowaniu i promowaniu praw człowieka w zakładach wydobywczych korzystających z pomocy publicznych lub prywatnych dostawców usług ochrony.

Nasza polityka bezpieczeństwa zawiera zasady organizacji Voluntary Principles on Security and Human Rights i wyodrębnia spośród nich pięć priorytetowych dziedzin:

- formalizację stosunków pomiędzy spółkami zależnymi i rządem w celu organizacji rozmieszczenia sił bezpieczeństwa zgodnie z naszymi zasadami;
- transport sprzętu, który powinien mieć miejsce tylko w wyjątkowych okolicznościach i pod ścisłym nadzorem;
- weryfikację procedur rekrutacji pracowników firm ochroniarskich;
- monitorowanie specjalnych szkoleń dla personelu ochrony;
- sporządzanie sprawozdań z zaistniałych zdarzeń.

.....

Zgodnie z przepisami mającymi zastosowanie do naszej działalności oraz z zasadami Koncernu, nieprzestrzeganie tych zasad może skutkować sankcjami prawnymi i dyscyplinarnymi.

Więcej informacji znajdziesz w: „Przewodniku po prawach człowieka” i w „Raporcie na temat praw człowieka”.

OCHRONA ŚRODOWISKA I ZDROWIE

Aktywne działania w zakresie ochrony środowiska i zdrowia wpisują się w naszą strategię odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju. Informujemy o nich regularnie i w przejrzysty sposób.

Jako odpowiedzialne przedsiębiorstwo jesteśmy zaangażowani w promowanie efektywnego i kontrolowanego wykorzystywania naszych źródeł energii i oferowanych przez nas produktów. Bierzemy pod uwagę zmieniające się potrzeby i oczekiwania konsumentów.



Charakter i ogólnoświatowy zakres naszej działalności może narazić nas, naszych pracowników i wszystkich partnerów, na różnego rodzaju zagrożenia dla zdrowia. Dla odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, jakim jest Total, nasze zdrowie jest najwyższym, codziennym priorytetem, niezależnie od miejsca, w którym jesteśmy. Każdy z nas musi zachować czujność i być zdyscyplinowany we wszystkim co robi, aby chronić zdrowie. Dlatego prowadzimy działania na rzecz zwiększania świadomości zagrożeń dla zdrowia w formie szkoleń oraz kampanii informacyjnych.

Więcej informacji znajdziesz w *Karcie HSEQ (zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko i jakość)* i *12 Złotych Zasadach Bezpieczeństwa Total*.



2



KODEKS POSTĘPOWANIA I PRACOWNICY KONCERNU



Kodeks postępowania określa zasady zespołowe i indywidualne wartości dla pracowników Total.

Jesteśmy przekonani, że nasz rozwój nie byłby możliwy bez zaufania i wzajemnego szacunku między Koncernem i jego pracownikami, a także między samymi pracownikami. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania Kodeksu postępowania w swoich codziennych działaniach.



1. Zdrowie i bezpieczeństwo

Koncern dba o ochronę zdrowia i bezpieczeństwa, a także pomaga każdemu pracownikowi w zapewnieniu ochrony dla siebie samego i jego współpracowników, organizując szkolenia i działania podnoszące poziom świadomości.

2. Wolność zrzeszania się i zbiorowych negocjacji

Koncern dba o tworzenie warunków pracy zapewniających poszanowanie pracowników, możliwość zrzeszania się i zbiorowych negocjacji. Jakiegokolwiek formy nękania są niedopuszczalne.

3. Zaangażowanie polityczne

Koncern szanuje życie prywatne pracowników. W kwestii zaangażowania w sprawy polityczne pracownicy mają prawo uczestniczyć w działalności politycznej wyraźnie zaznaczając, że nie reprezentują Koncernu i informując przełożonych o wszelkich działaniach, które mogłyby stanowić konflikt interesów.

4. Raportowanie konfliktu interesów

Każdy istniejący lub potencjalny konflikt interesów powinien zostać zgłoszony. Niektóre zasady pozwalają uniknąć wystąpienia konfliktu interesów, np. powstrzymanie się od nabywania udziałów w konkurencyjnych firmach, dostawcy lub klienta bez uprzedniej pisemnej zgody kierownictwa, powstrzymanie się od wykonywania innej działalności zawodowej poza Koncernem bez uprzedniej zgody kierownictwa.

5. Zapobieganie wykorzystywaniu informacji poufnych

Koncern przywiązuje szczególną wagę do zapobiegania wykorzystywaniu poufnych informacji i zakazuje wykorzystywania informacji poufnych i wewnętrznych do celów kupna lub sprzedaży akcji lub innych papierów wartościowych spółki notowanej na giełdzie.

6. Poszanowanie prywatności

Koncern dba o ochronę danych osobowych swoich pracowników. Każdy pracownik jest zobowiązany do zachowania poufnych informacji i zapewnienia ochrony naszej własności intelektualnej. W związku z tym obowiązuje zakaz ujawniania wszelkich tajemnic handlowych, patentów lub procesów podlegających opatentowaniu.

7. Szacunek dla pracowników

Koncern promuje zachowania sprzyjające poczuciu akceptacji i przynależności do naszej organizacji, a akceptacja różnorodności jest sprawą ważną dla nas wszystkich.

8. Promowanie różnorodności

Total zapewnia rozwój kompetencji zawodowych i kariery każdego pracownika bez jakiegokolwiek formy dyskryminacji, w szczególności ze względu na pochodzenie, płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną czy tożsamość płciową oraz przynależność do organizacji politycznej, związkowej lub mniejszościowej. Nasz personel jest rekrutowany zgodnie z naszymi potrzebami i umiejętnościami kandydata. Koncern szanuje religijny pluralizm i wolność wyboru wiary przez pracowników.

9. Komunikacja i dialog

Koncern włącza pracowników w swój rozwój, poprzez rozpowszechnianie istotnych informacji, promowanie współpracy i utrzymywanie stałego dialogu z nimi.

3



KONCERN I JEGO PARTNERZY



Nasze wartości towarzyszą nam w rozwoju, z korzyścią dla wszystkich partnerów, pracowników, akcjonariuszy, klientów i dostawców. Jednocześnie przyczyniają się do rozwoju gospodarczego i społecznego krajów, w których prowadzimy działalność.

Właśnie w tym celu Kodeks postępowania określa zobowiązania i oczekiwania Koncernu wobec partnerów.

KRAJE, W KTÓRYCH REALIZOWANE SĄ PROJEKTY

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka, przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 r., uznają zobowiązania państw do poszanowania, ochrony i przestrzegania praw człowieka.

W swojej działalności Total dba o ochronę środowiska i kulturę krajów, w których działa.

Total szanuje suwerenność krajów, w których realizuje swoje projekty i nie ingeruje w funkcjonowanie ani finansowanie życia politycznego. Niemniej jednak zastrzega sobie prawo do przedstawiania rządów, w stosownych przypadkach, swojego stanowiska w sprawach dotyczących swojej działalności, pracowników i akcjonariuszy, a także własnych przekonań dotyczących znaczenia poszanowania praw człowieka.

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Koncern szanuje prawa lokalnych społeczności, identyfikując, zapobiegając i ograniczając wszelki wpływ na ich środowisko i styl życia oraz, w razie konieczności, rozwiązując napotkane problemy. Total stara się systematycznie i możliwie najwcześniej nawiązywać dialog, aby budować trwałe relacje. Zwracając uwagę na możliwości rozwoju społeczności lokalnych.



Opracowywane i wdrażane procedury składania skarg i działań naprawczych skierowane są do najbardziej zagrożonych grup, w tym do ludności rdzennej.



„JAKIE ŚRODKI SĄ WDRAŻANE W CELU PODTRZYMANIA DIALOGU ZE SPOŁECZNOŚCIAMI LOKALNYMI?”

Działalność Koncernu wzbudza różne oczekiwania ze strony społeczności lokalnych w kwestii zatrudnienia, rozwoju itd. Tworzone są lokalne zespoły, które prowadzą dialog ze społecznościami. Total oferuje szereg narzędzi, zapewniających im wsparcie w postaci:

- dyrektywy społecznej, określającej główne procedury stosowane w odniesieniu do wszystkich działań Koncernu: regularne konsultacje z partnerami, znajomość społeczności lokalnych i opracowanie planu działania i systemu zarządzania;
- wewnętrznych instrukcji dotyczących dialogu z partnerami i procedur rozpatrywania skarg;
- narzędzia zarządzania relacjami z partnerami: „SRM+” (zarządzanie relacjami społecznymi). Umożliwia ono gromadzenie opinii stron trzecich poprzez dialog z lokalnymi społecznościami i opracowanie wspólnego planu działania w celu spełnienia ich oczekiwań.



KLIENCI

Koncern dostarcza swoim klientom produkty i usługi, dążąc zawsze do zapewnienia najwyższej jakości w konkurencyjnej cenie.

W trosce o potrzeby klientów Total nieustannie kontroluje, ocenia i ulepsza swoje produkty, usługi, technologie i procesy, aby zapewnić najwyższą jakość, bezpieczeństwo, efektywność energetyczną i innowacyjność na każdym etapie procesu opracowywania, produkcji i dystrybucji.

Zgodnie z przepisami o danych osobowych zapewniamy poufność danych powierzanych nam przez klientów.



„TOTAL CHCE BYĆ POSTRZEGANY JAKO ODPOWIEDZIALNE PRZEDSIĘBIORSTWO. CO ROBICIE ABY PRODUKTY BYŁY BARDZIEJ PRZYJAZNE DLA ŚRODOWISKA I ŻEBY SPROSTAĆ WYZWANIAM ZWIĄZANYM ZE ZMIANĄ KLIMATU?”

Total bierze pod uwagę wpływ rozwoju sektora energetycznego na zmiany klimatyczne, dostosowując produkty energetyczne, które produkuje i sprzedaje swoim klientom poprzez zwiększenie integracji ogniw łańcucha gazowego, inwestycje w produkcję i dystrybucję niskoemisyjnej energii elektrycznej, inwestycje w biomasę, (czy to w formie biopaliwa, biogazu czy biotopów obniżających zawartość dwutlenku węgla), które przyczyniają się do ochrony lasów.

W praktyce oznacza to, że Total zamierza stopniowo zmniejszać emisję dwutlenku węgla w swoich produktach energetycznych o 15% w okresie od 2015 do 2030 r. i o ponad

25% do 2040 r. W tym celu Koncern wprowadził wskaźnik intensywności emisji CO₂, który pokazuje emisje gazów cieplarnianych wszystkich produktów energetycznych udostępnianych naszym klientom w całym okresie ich użytkowania.

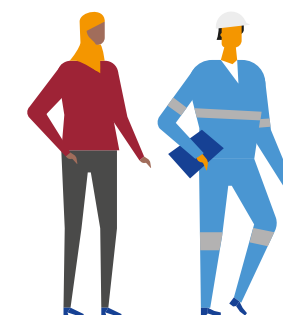
Więcej informacji w: „Raportcie w sprawie klimatu”

DOSTAWCY

Wspólnie ze swoimi dostawcami Koncern dba o interesy każdej ze stron, przestrzegając przejrzystych i sprawiedliwie wynegocjowanych warunków umowy.

Relacja ta opiera się na trzech filarach: dialogu, profesjonalizmie i przestrzeganiu zobowiązań.

Total wybiera dostawców, którzy są w stanie prowadzić działalność w odpowiedzialny sposób.





..... **i**
„JAKO DOSTAWCY JESTEŚMY ZOBOWIĄZANI DO PRZE-
STRZEGANIA NORM RÓWNOWAŻNYCH Z WASZYMI. W JAKI
SPOSÓB TOTAL ANGAŻUJE SIĘ W KWESTIE UCZCIWOŚCI?”

Zaangażowanie Koncernu na rzecz uczciwości wymaga udziału wszystkich stron, aby zapewnić zbiorową wzorową postawę. Realizacja celów w zakresie uczciwości wewnątrz Koncernu Total oraz w ramach stosunków handlowych obejmuje zwalczanie wszelkich form korupcji, odrzucanie nieuczciwych praktyk, unikanie i zgłaszanie konfliktów interesów, a także przestrzeganie prawa o konkurencji oraz naszych zobowiązań.

Zasady te zostały określone w „Podstawowych zasadach zakupowych Koncernu”. Więcej informacji i przykładów można znaleźć w „Business Integrity Guide” (Wytyczne dotyczące uczciwości w biznesie). I „Wytycznych na temat podstawowych zasad zakupowych”.



PARTNERZY BIZNESOWI
Kodeks postępowania Total obowiązuje każdą spółkę joint venture, którą zarządza Koncern.

W innych przypadkach Koncern dokłada wszelkich starań, aby kierownictwo lub operator stosowali zasady równoważne z zasadami określonymi w Kodeksie postępowania Total.

..... **i**
„WSPÓŁPRACUJEMY Z TOTAL W RAMACH SPÓŁKI JOINT VENTURE. JAKIE SĄ WASZE OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA?”

Koncern stara się wybierać takich partnerów biznesowych, którzy będą w stanie przestrzegać Kodeksu postępowania Total, w szczególności w kwestii bezpieczeństwa, zdrowia, ochrony środowiska i jakości.

Wymagamy informowania o wszystkich zasadach i procedurach przyjętych przez spółkę joint venture, o warunkach ich stosowania, a także zgłaszania wszelkich problemów

właściwym organom decyzyjnym spółki. Koncern wraz ze swoimi partnerami promują i wspierają wdrożenie przez spółkę joint venture reguł i zasad równoważnych z zasadami Total w kwestii bezpieczeństwa.

AKCJONARIUSZE

Total stara się zdobyć zaufanie swoich akcjonariuszy, stawiając sobie za cel zapewnienie rentowności i trwałości inwestycji. Koncern regularnie przekazuje im przejrzyste i kompletne informacje oraz utrzymuje z nimi konstruktywny dialog, używając różnych kanałów komunikacji.

Bierzemy pod uwagę oczekiwania i obawy akcjonariuszy, odpowiadamy na ich pytania, niezależnie od tematu. Wszystko zgodnie z obowiązującymi regulacjami giełdowymi i sprawozdaniami finansowymi, dokładnie przedstawiającymi działalność Koncernu.



„PROJEKTY TOTAL MOGĄ STANOWIĆ ZAGROŻENIE DLA PO-SZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA LUB ZASAD UCZCIWOŚCI. W JAKI SPOSÓB MONITORUJECIE PRZESTRZEGANIE ZASAD ZAWARTYCH W KODEKSIE POSTĘPOWANIA?”

Zanim zainwestujemy w obszary objęte ryzykiem upewnimy się, że jesteśmy w stanie przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji oraz że nasza działalność może być prowadzona zgodnie z Kodeksem postępowania Total. Aby pomóc pracownikom w przestrzeganiu tych zasad, Koncern organizuje szkolenia i publikuje szereg norm i dokumentów, takich jak „Przewodnik po prawach człowieka” i „Praktyczny przewodnik po zasadach uczciwości Total”.

Aby zapewnić prawidłowe stosowanie naszego Kodeksu postępowania, Total powierzył etyczną ocenę swoich działań niezależnym podmiotom. Bierze również udział w międzynarodowych inicjatywach, takich jak Inicjatywa Przejrzystości w Branżach Wydobywczych (EITI) oraz zasady organizacji Voluntary Principles on Security and Human Rights.



4



KODEKS POSTĘPOWANIA NA CO DZIEŃ



Komisja ds. etyki Koncernu

Komisja ds. etyki Koncernu zapewnia przestrzeganie Kodeksu postępowania i jego prawidłowe wdrożenie.

ZADANIE

Komisja ds. etyki Koncernu jest odpowiedzialna przede wszystkim za:

- rozpowszechnianie Kodeksu postępowania i proponowanie poprawek, które uzna za konieczne;
- słuchanie, wspieranie i doradzanie pracownikom i innym zainteresowanym stronom;
- przyjmowanie powiadomień i ich rozpatrywanie zgodnie z Kodeksem postępowania;
- formułowanie zaleceń dla personelu kierowniczego we wszystkich kwestiach etycznych i zwracanie uwagi na ryzyko kwestionowania naszych działań z powodów etycznych;
- analizowanie w razie potrzeby wszelkiej wymiany informacji w sprawie etyki w Koncernie, w szczególności z organizacjami międzynarodowymi, rządowymi i pozarządowymi;
- uczestniczenie na żądanie w opracowywaniu lokalnych praktyk lub polityk;
- opracowywanie zaleceń dla podmiotów Koncernu odpowiedzialnych za szkolenia w celu włączenia prezentacji Kodeksu postępowania do sesji szkoleniowych, zwłaszcza tych, które są organizowane dla nowych pracowników i kierownictwa.

Komisja Etyki musi słuchać, wspierać i doradzać pracownikom.

Komisja ds. etyki ściśle współpracuje z Działem zasobów ludzkich i odpowiedzialności społecznej oraz z Działem prawnym Koncernu i może poprosić każdą jednostkę Koncernu o pomoc w wykonywaniu swojego zadania.

Komisja ds. etyki wspierana jest przez globalną sieć rzeczników etyki, którzy zgłaszają sprawy do Country Chairs, osób odpowiedzialnych za sprawy związane z etyką i Kodeksem postępowania.

Komisja ds. etyki jest uprawniona do organizowania wizyt w dowolnym zakładzie lub spółce zależnej Koncernu. Oceny etyczne są przeprowadzane przez podmioty zewnętrzne w celu weryfikacji stosowania





© Alexandre Surre

naszego Kodeksu postępowania, a przewodniczący Komisji ds. etyki Koncernu monitoruje ich wyniki.

Przewodniczący Komisji ds. etyki Koncernu regularnie składa sprawozdania Komitetowi Wykonawczemu, a także Komitetowi zarządzania i etyki Zarządu.

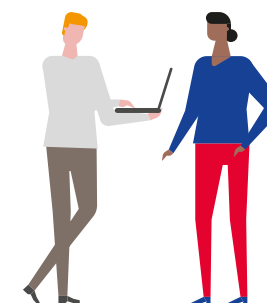


SKŁAD I POWOŁANIE KOMISJI DS. ETYKI

W skład Komisji ds. etyki wchodzi Przewodniczący, wyznaczony przez Prezesa Zarządu Koncernu Total oraz członkowie pochodzący z głównych sektorów działalności Koncernu. Są oni powoływani przez Komitet Wykonawczy na wniosek Przewodniczącego Komisji ds. etyki.

Wszyscy członkowie Komisji ds. etyki są pracownikami Koncernu, wykazującymi wspólnie dobrą znajomość jej działalności, a także niezależność i wolność myśli, niezbędne do wykonywania ich misji.

Przewodniczący Komisji ds. etyki Koncernu podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Koncernu .



ZABIERANIE GŁOSU

Wszyscy musimy wziąć odpowiedzialność za należyte stosowanie Kodeksu postępowania. Koncern zachęca do dialogu, w którym każdy może zgłosić swoje pytania i obawy dotyczące naszego Kodeksu postępowania.

Aby uzyskać poradę lub zgłosić sytuację, która mogłaby stanowić naruszenie Kodeksu postępowania, możliwych jest kilka opcji, z których możesz wybrać tę, którą uważasz za najbardziej odpowiednią:

- ▶ kontakt z przełożonym;
- ▶ kontakt z lokalnym menedżerem ds. zasobów ludzkich;
- ▶ kontakt z wyznaczonym rzecznikiem etyki lub Compliance Officerem z Twojej jednostki;
- ▶ kontakt z Komisją ds. etyki Koncernu (na adres: ethics@total.com).

Nie wahaj się! Każda z wyznaczonych osób przekaże wniosek do odpowiedniej jednostki lub działu w zależności od tematu (bezpieczeństwo, uczciwość, prawa człowieka lub inna kwestia z zakresu etyki).

Przekazywane informacje będą traktowane z najwyższą poufnością. Koncern nie toleruje żadnych represji wobec pracownika, który komunikuje swoje wątpliwości dotyczące stosowania niniejszego Kodeksu postępowania.

Partnerzy zewnętrzni również mogą kontaktować się z Komisją ds. etyki w razie jakichkolwiek pytań dotyczących stosowania Kodeksu postępowania Total.



„JAK SPRAWDZIĆ, CZY DANA SYTUACJA STANOWI PROBLEM ETYCZNY?”

W razie wątpliwości dotyczących zgodności z Kodeksem postępowania, należy w pierwszej kolejności zadać sobie następujące pytania:

- Czy to działanie, decyzja jest zgodne z prawem?
- Czy służą interesom prywatnym?
- Jaki skutek miałyby opisanie ich w artykule prasowym?
- Jak byłyby one postrzegane za 5 lat?
- Czy mają one negatywny wpływ na zainteresowane strony?

Można również przejrzeć inne przewodniki i powiązane dokumenty (patrz punkt „Źródła norm”).



Źródła norm

ŹRÓDŁA WEWNĘTRZNE

Procedura zgłaszania Komisji ds. etyki i wszystkie zasady etyczne Koncernu Total są dostępne na WAT dla pracowników oraz na stronie internetowej Koncernu: www.total.com

RAPORT



Raport na temat praw człowieka

Raport oparty jest na standardach ONZ UN Guiding Principles Reporting Framework (opublikowany w 2015 r.). Zostały w nim określone najważniejsze zagrożenia dla Koncernu oraz sposób zarządzania ryzykiem.



Raport klimatyczny

Dokument wydawany od 2016 r., który ma trzy główne cele: przedstawienie naszych celów do 2035 r., które wyznaczamy sobie, przyjmując za punkt odniesienia scenariusz 2°C IEA – wskazanie sposobu uwzględniania tego scenariusza w naszych decyzjach – podsumowanie działań już wdrożonych lub będących w trakcie opracowywania.

PRZEWODNIK



Przewodnik po prawach człowieka

Ten dokument ułatwia zrozumienie i właściwe stosowanie polityki Total w zakresie praw człowieka. Stanowi uzupełnienie Kodeksu postępowania i innych zasobów wykorzystywanych przez Koncern w ramach stosowania procesu due diligence.



Praktyczny przewodnik uwzględniający kwestie religijne

Zawiera konkretne odpowiedzi na pytania pracowników Koncernu dotyczące kwestii religijnych w przedsiębiorstwie. Promuje tolerancję i poszanowanie różnych wyznań.



Business Integrity Guide (Wytyczne dotyczące uczciwości w biznesie)

Odzwierciedla zaangażowanie Koncernu na rzecz uczciwości. Przedstawia pięć priorytetów:

- walkę z korupcją,
- odrzucenie nieuczciwych praktyk,
- zgłaszanie konfliktu interesów,
- przestrzeganie prawa do konkurencji i naszych zobowiązań.



Przewodnik po prawach człowieka dla prawników zajmujących się fuzjami i przejęciami

Praktyczny dokument opisujący zadanie prawników, w szczególności odpowiedzialnych za fuzje i przejęcia (M&A) w celu zapewnienia przestrzegania przez Koncern jego zobowiązań do respektowania praw człowieka i uwzględniania negatywnego wpływu jego działań.

SZKOLENIA



- Kwestie etyczne
- Zapobieganie korupcji

Lista dostępnych szkoleń znajduje się w Click & Learn (ogólnodostępna platforma szkoleniowa dla pracowników Koncernu)

GŁÓWNE POLITYKI, DYREKTYWY I ZASADY



- Program przeciwdziałania korupcji
- Program Uczciwości
- Złote zasady bezpieczeństwa
- Podstawowe zasady zakupów
- Polityka społeczna przedsiębiorstwa (dokument wewnętrzny)
- Uwzględnienie ryzyka i wpływu BHP przy przygotowywaniu transakcji nabycia lub zbycia
- Regulamin wewnętrzny Zarządu

KARTA



- Karta „Bezpieczeństwo, Zdrowie, Środowisko i Jakość”
- Karta ludności rdzennej
- Karta etyki w lobbingu
- Kodeks etyki w finansach
- Karta zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej i audytu
- Karta korzystania z zasobów komputerowych i komunikacyjnych



IndustriALL

Podpisanie globalnego porozumienia z IndustriALL Global Union.

W styczniu 2015 r. Koncern Total wzmocnił swoje zobowiązanie do bycia odpowiedzialnym pracodawcą, podpisując globalne porozumienie z IndustriALL Global Union. Ta federacja związków zawodowych reprezentuje 50 milionów pracowników w 140 krajach.

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

ŹRÓDŁA ZEWNĘTRZNE

Więcej informacji o zobowiązaniach Total znajduje się na stronach internetowych organizacji międzynarodowych:



Zasady ONZ Global Compact

Pakt jest inicjatywą, która skupia tysiące przedsiębiorstw zobowiązanych do składania rocznego raportu „Komunikat w sprawie postępu”, dotyczącego dziesięciu zasad związanych z prawami człowieka, standardami pracy, ochroną środowiska i przeciwdziałaniem korupcji.

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



Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

W 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła szereg zasad precyzujących role i obowiązki państw i przedsiębiorstw w zakresie praw człowieka.

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



International
Labour
Organization

Międzynarodowa Organizacja Pracy

O.I.T. jest agencją ONZ, która publikuje międzynarodowe konwencje i standardy w celu propagowania praw pracy, zachęcania do tworzenia godnych miejsc pracy, rozwoju ochrony socjalnej i wzmacniania dialogu społecznego w dziedzinie pracy.

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



Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR)

to inicjatywa skupiająca przedstawicieli przemysłu wydobywczego, państw i społeczeństwa obywatelskiego w celu dostarczenia praktycznych porad na temat oceny ryzyka i relacji z publicznymi i prywatnymi siłami bezpieczeństwa.

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



Inicjatywa na rzecz przejrzystości w przemyśle wydobywczym

EITI (Extractives Industries Transparency Initiative) to inicjatywa skupiająca przedstawicieli przemysłu wydobywczego, państw i społeczeństwa obywatelskiego w celu zwiększenia przejrzystości transakcji między rządami a przemysłem naftowym i wydobywczym.

<http://eiti.org/fr>



Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w sprawie przedsiębiorstw międzynarodowych

Zbiór zaleceń dotyczących zatrudnienia, praw człowieka, środowiska, publikowania informacji, zwalczania korupcji, konkurencji i opodatkowania. Zasady te były wielokrotnie aktualizowane od czasu ich pierwszego przyjęcia w 1976 r. Ostatnia aktualizacja została zatwierdzona w 2011 r.

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



IPIECA

Światowe Stowarzyszenie Badań nad Problemami Środowiskowymi i Społecznymi w sektorze naftowym i gazowym, utworzone w 1974 r., pomaga przedsiębiorstwom w tym sektorze poprawić wyniki społeczne i środowiskowe poprzez opracowywanie, promowanie i wymianę dobrych praktyk. Stowarzyszenie opublikowało zestawy szkoleniowe dotyczące praw człowieka i praktyczne przewodniki dotyczące włączenia praw człowieka do badań wpływu na środowisko, społeczeństwo i zdrowie lub procesów due diligence w zakresie praw człowieka.

<http://www.ipieca.org>

PARTNERING AGAINST CORRUPTION INITIATIVE (PACI)

Total dołączył do PACI w 2016 r. Inicjatywa partnerstwa przeciwko korupcji jest platformą wymiany doświadczeń i dobrych praktyk. Inicjuje również działania zbiorowe, zachęcając do dialogu między firmami i wszystkimi partnerami (państwami, organizacjami międzynarodowymi, organizacjami pozarządowymi etc.). PACI liczy obecnie około 100 członków.



total.com



Total jest ważnym graczem w sektorze energetycznym, produkującym i sprzedającym paliwa, gaz ziemny i niskoemisyjną energię elektryczną. 100 000 naszych pracowników angażuje się w pracę dla zapewnienia energii lepszej, bezpieczniejszej, tańszej, czystszej i dostępnej dla jak największej ilości ludzi. Jesteśmy obecni w ponad 130 krajach, a naszym celem jest stać się ważnym i odpowiedzialnym dostawcą energii.



TOTAL SE
2, place Jean Miller
92400 Courbevoie – France
Tel: +33 (0)1 47 44 45 46
Share Capital: 6 707 740 337,50 euros
542 051 180 RCS Nanterre
www.total.com