



# Verhaltenskodex

Unsere Werte in der Praxis



UNSER ZIEL  
**Vorreiter im Bereich der  
verantwortungsvollen Energie  
zu werden**

UNSERE WERTE  
**Sicherheit,  
Gegenseitiger Respekt,  
Pioniergeist,  
Zusammenhalt,  
Leistungsorientierung**

Wir sind in über 130 Ländern geschäftlich aktiv, darunter einige mit sehr komplexen Umgebungen. In diesem Kontext sind unsere Werte die Fundamente, auf die wir uns stützen, um unser gemeinsames Ziel zu erreichen: Vorreiter im Bereich der verantwortungsvollen Energie zu werden.

Zwei dieser Werte, die wir als die beiden wichtigsten betrachten, stehen im Zentrum unserer gemeinschaftlichen Ethik und unseres Verhaltenskodex: „Sicherheit“ und „Gegenseitiger Respekt“.

In diesem Dokument werden unsere Leitlinien, die von uns angewandten Normen und internationalen Standards sowie die sich daraus ergebenden Engagements gegenüber unseren Stakeholdern beschrieben.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss den Verhaltenskodex kennen, im Alltag anwenden und all denen, die mit und für uns arbeiten, vermitteln.

Wenn Sie bei der Ausübung Ihrer Funktionen vor schwierigen Entscheidungen stehen oder wenn Sie den Verdacht haben, dass eine in diesem Dokument festgelegte Regel verletzt wird, können Sie sich jederzeit an den Ethikausschuss wenden und um Hilfe bitten. Sie können sicher sein, dass Ihre Angelegenheit strikt vertraulich behandelt wird.

Um Vorreiter im Bereich der verantwortungsvollen Energie zu werden, müssen wir ein Beispiel geben und uns im Alltag jederzeit strikt an unsere Werte halten. Dies ist es auch, was unsere Akteure von einer großen Gruppe wie unserer erwarten. Der Exekutivausschuss und ich selbst zählen auf Ihr persönliches und gemeinsames Engagement!

**Patrick Pouyanné**  
Chief Executive Officer



# Was ist der Verhaltenskodex?

## UNSER VERHALTENSKODEX

- stützt sich auf unsere fünf Werte. Zwei dieser Werte (Sicherheit und Gegenseitiger Respekt) stehen im Zentrum und sind Leitmotiv für unsere täglichen Aktivitäten;
- legt die einzuhaltenden Verhaltensweisen insbesondere im Bereich der Sicherheit, der Integrität und der Achtung der Menschenrechte fest.
- enthält die Normen und internationalen Standards, die Total anwendet;
- formuliert die Verpflichtungen der Gruppe gegenüber ihren internen und externen Stakeholdern;
- erklärt die Rolle des Ethikausschusses und beschreibt die zu befolgenden Schritte zur Meldung einer Situation, die den Verhaltenskodex verletzt, oder um sich beraten zu lassen;
- nennt die Ressourcen, die jedem zur Verfügung stehen, um sich weiter zu informieren.

## AN WEN RICHTET ER SICH?

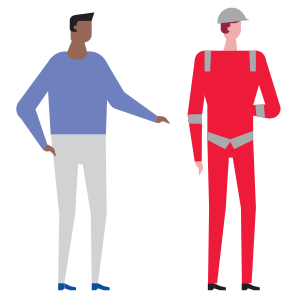
Der Verhaltenskodex ist das Referenzdokument für alle Mitarbeiter in der ganzen Welt. Intern muss jeder Mitarbeiter durch seine Verhaltensweisen zeigen, dass dieser Verhaltenskodex beachtet und angewandt wird. Niemand kann sich auf die Unkenntnis dieses Kodex berufen.

In jeder Geschäftseinheit sind die Manager dafür verantwortlich, diese Werte zu vermitteln und sicherzustellen, dass sie effizient umgesetzt werden. Hierfür müssen sie:

- in Anwesenheit der Teammitglieder regelmäßig Bezug darauf nehmen, um sicherzustellen, dass er richtig verstanden wird;
- den Dialog fördern, um die Mitarbeiter anzuregen, mögliche Bedenken in vollstem Vertrauen mitzuteilen;
- an die Verfahrensweise erinnern und gegebenenfalls an den Ethikausschuss weiterleiten;
- sich vergewissern, dass der Verhaltenskodex von den Mitarbeitern, für die sie verantwortlich sind, strikt eingehalten wird;
- sich selbst vorbildlich verhalten.

Unser Verhaltenskodex richtet sich auch an unsere Lieferanten und Dienstleister. Er enthält unsere Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Ethik. Sie müssen dafür sorgen, dass ihre Standards den unseren gleichwertig sind, insbesondere gegenüber ihren Mitarbeitern, und eventuelle Mängel beseitigen.

Allgemein wird dieses Dokument bei allen unseren externen Stakeholdern veröffentlicht: Gastländer, lokale Gemeinschaften, Kunden, Lieferanten, Industrie- und Handelspartner und Aktionäre. Total ist diesen Gruppen gegenüber verpflichtet.



## 1 ● UNSER VERHALTENSKODEX UND UNSERE STANDARDS

- UNSERE STANDARDS

- Die strengsten Regeln und Standards

- UNSER VERHALTENSKODEX  
UND UNSERE WERTE

- Sicherheit
- Gegenseitiger Respekt
  - Integrität – Betrug und Bestechung
  - Achtung der Menschenrechte
  - Umwelt und Sicherheit

## 2 ● DER VERHALTENSKODEX UND UNSERE MITARBEITER

## 3 ● DIE GRUPPE UND IHRE STAKEHOLDER

- Gastländer
- Lokale Gemeinschaften
- Kunden
- Lieferanten
- Industrie- und Handelspartner
- Aktionäre

## 4 ● DER VERHALTENSKODEX IM ALLTAG

- DER ETHIKAUSSCHUSS
- BEDENKEN ÄUßERN

## WEITERE INFORMATIONEN

- Interne Referenzen
- Externe Referenzen



1



# UNSER VERHALTENSKODEX UND UNSERE STANDARDS



# Unsere Standards

## DIE STRENGSTEN REGELN UND STANDARDS

Wir halten uns an alle nationalen und internationalen Gesetze und Standards, die für unsere Aktivitäten gelten.

Wir wenden die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen an, sowie die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen.

Im Fall einer Abweichung zwischen den gesetzlichen Bestimmungen und unserem Verhaltenskodex wenden wir den strengeren Standard an.

Unsere Gruppe pflegt den Dialog mit internationalen Organisationen, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen über deren Bedenken in den Bereichen, die unsere Aktivitäten betreffen.

Gemäß den für unsere Aktivitäten geltenden Gesetzen und Regeln der Gruppe kann jede Nichtbeachtung unserer Standards zu Sanktionen führen.



# Unser Verhaltens- kodex und unsere werte

Über diese Standards hinaus orientieren wir uns an fünf Werten:

- ▶ Sicherheit
- ▶ Gegenseitiger Respekt
- ▶ Pioniergeist
- ▶ Zusammenhalt
- ▶ Leistungsorientierung

Diese Werte sind Bezugspunkte, an denen sich unsere Handlungen orientieren und deren Inhalt wir unter allen Umständen bewahren müssen.

Zwei dieser Werte – Sicherheit und Gegenseitiger Respekt – sind absolut vorrangig und fließen in unsere Organisationen, Verfahren und Standards ein, damit unser Verhaltenskodex im Alltag konkret umgesetzt wird.

## SICHERHEIT

Sicherheit stellt die Basis der Verantwortung eines Industrieunternehmens dar und ist zugleich Voraussetzung für seine Zukunftsfähigkeit. Ein Unternehmen, das nicht sicher und zuverlässig ist, ist kein zukunftsfähiges Unternehmen. Das bedeutet, dass im Hinblick auf die Sicherheit keinerlei Kompromiss möglich ist. Sicherheit ist keine Frage der Kosten, sie ist ein Wert, der vor allem anderen zu respektieren ist.

Sicherheit bedarf der permanenten Auseinandersetzung, die mit Hingabe und unermüdlicher Wachsamkeit geführt werden muss. Wir dürfen keinen Zwischenfall hinnehmen, jeder Unfall, so klein er auch ist, kann vermieden werden. Wir alle kennen und wenden die Regeln im Bereich der Sicherheit auf jedem Niveau und mit höchster Disziplin an. Jeder von uns trägt eine persönliche Verantwortung und ist berechtigt, falls diese Regeln missachtet werden oder eine Risikosituation erkannt wird, einzugreifen.

Bei der Wahl unserer Industrie- und Handelspartner richten wir unser Augenmerk vor allem auf deren Fähigkeit, eine Politik anzuwenden, die der unseren entspricht. Die Beachtung der „Sicherheit“ und Umsetzung dieses Wertes in jeder Situation ist wichtigste Voraussetzung, damit wir unser Ziel erreichen, zum Vorreiter im Bereich der verantwortungsvollen Energie zu werden.

## GEGENSEITIGER RESPEKT

Gegenseitiger Respekt steht im Zentrum unserer gemeinschaftlichen Ethik und ist die Basis für beispielhaftes Verhalten. Dies drückt sich vor allem auch darin aus, dem Anderen zuzuhören.

**Sicherheit bedarf der permanenten Auseinandersetzung, die mit Hingabe und unermüdlicher Wachsamkeit geführt werden muss.**

**Dies drückt sich vor allem auch darin aus, dem Anderen zuzuhören.**



Gegenseitiger Respekt geht einher mit Ehrlichkeit, höchster Integrität und folglich der Ablehnung jeder Form von Bestechung und Betrug. Dazu gehört auch, dass wir die von uns unterzeichneten Verträge einhalten.

Gegenseitiger Respekt bedeutet die Achtung der Menschenrechte, die bei unseren Geschäften in der ganzen Welt nicht verhandelbar sind.

Gegenseitiger Respekt ist der Schutz der Umwelt und der Gesundheit, der zu unserer verantwortlichen und nachhaltigen Entwicklungsstrategie gehört.

Gegenseitiger Respekt bedeutet, den Menschen in den Mittelpunkt unseres gemeinsamen Projekts zu stellen, die Vielfalt wertzuschätzen, die Qualität des sozialen Dialogs im Unternehmen zu fördern.

### INTEGRITÄT, BETRUG UND BESTECHUNG

Wir verfolgen einen Nulltoleranz-Ansatz in Bezug auf Betrug in all seinen Formen und insbesondere Bestechung, missbräuchliche Einflussnahme oder Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht.



Die Gruppe toleriert keine Form von Bestechung oder missbräuchliche Einflussnahme, die wie folgt definiert werden können:

- Einem öffentlichen Beamten, einer Privatperson oder einem Unternehmen direkt oder indirekt (über einen Dritten oder eine Mittelperson) eine gegen die Gesetze verstoßende Bezahlung oder Begünstigung jeder Art gewähren oder versprechen, mit dem Ziel:
  - dass diese Person eine mit ihren Funktionen verbundene Handlung durchführt, nicht durchführt, erleichtert, verzögert oder beschleunigt, oder;
  - dass diese Person ihren Einfluss missbräuchlich nutzt, um eine günstige Entscheidung oder jeglichen Vorteil von Seiten der öffentlichen Behörde zu erzielen.

- Eine Bezahlung oder einen Vorteil fordern, akzeptieren oder erhalten, mit dem Ziel, eine mit seinen Funktionen verbundene Handlung durchzuführen, nicht durchzuführen, zu erleichtern, zu verzögern oder zu beschleunigen.

Bestechung und missbräuchliche Einflussnahme, ebenso wie Verletzungen des Wettbewerbsrechts ziehen für die Personen, die sich dessen schuldig machen, und für das Unternehmen schwere disziplinarische, zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich. Die in diesem Bereich gültigen Gesetze legen fest, dass diese Sanktionen unabhängig vom Land, in dem die betrügerischen Handlungen stattfanden, verhängt werden. Jeder Mitarbeiter der Gruppe wird aufgefordert, sich mit dem Compliance-Programm der Gruppe vertraut zu machen, um jederzeit auf dessen Einhaltung zu achten.

**In Bezug auf Finanzangaben, jeder von uns muss darauf sicherstellen keine confidenzielle Informationen zu verwenden, die von der breiten Öffentlichkeit noch nicht bekannt sind.**



### BEISPIELE VON VERBOTENEM VERHALTEN

- einem öffentlichen Beamten, einer Person, seiner Umgebung oder einer Person, die vorgibt, einen Einfluss auf diesen Beamten zu haben, eine Bezahlung oder einen Vorteil von Wert (Geschenke, Reisen, Einladungen...) gegen die Ausstellung einer erwarteten behördlichen Genehmigung für den Start eines Projekts anzubieten;
- von einem Lieferanten, Bewerber einer Ausschreibung ein Geschenk oder eine Einladung mit Wert annehmen, die das Urteil während des Auswahlverfahrens beeinflussen könnte;
- eine Person als Repräsentant von Total zu ermächtigen und zu engagieren, ohne vorher:
  - die Risiken dieser Beziehung bewertet zu haben,
  - die Aufgabe dieser Person klar definiert und abgegrenzt zu haben.



Dadurch soll beispielsweise vermieden werden, dass dieser Repräsentant seinen Einfluss auf ungebührliche Weise nutzt oder öffentlichen Beamten Vorteile jeglicher Art verspricht oder anbietet, um von diesen eine Gegenleistung zu erhalten.

**ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE**

Die Achtung der Menschenrechte ist eine gemeinsame und individuelle Anforderung.

Die Allgemeine Erklärung  
der Menschenrechte

Die Kernarbeitsnormen der internatio-  
nalen Arbeitsorganisation

IN DIESEM  
ZUSAMMENHANG  
WENDEN WIR  
FOLGENDES AN

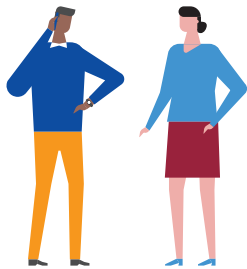
Die Leitprinzipien der  
Vereinten Nationen für Wirtschaft  
und Menschenrechte

Die freiwilligen Grundsätze  
für Sicherheit und  
Menschenrechte

Und wir handeln in drei zentralen Anwendungsbereichen:

- Menschenrechte bei der Arbeit

Wir sorgen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen nicht nur an unseren Standorten, sondern auch an denen unserer Lieferanten, bei denen ein Risiko besteht. Dazu gehören insbesondere das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Nichtdiskriminierung und der Zugang zu Gewerkschaften sowie die Garantie, jede eventuelle Störung dem Personalwesen melden zu können.



.....   
**UNSERE ERWARTUNGEN GEGENÜBER UNSEREN  
LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTERN**

Zusammen mit unseren Lieferanten und Dienstleistern achten wir darauf, dass die Interessen jeder Partei respektiert werden. Klare und fair verhandelte Vertragsbedingungen bilden die Grundlage dafür. Wir sind der Ansicht, dass der Aufbau von nachhaltigen Beziehungen auf Dialog, Professionalität und Respekt der Engagements, aber auch auf gemeinsamen Bezugswerten beruht. Daher erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern:

- dass sie sich an unsere Allgemeinen Geschäftsprinzipien für den Einkauf halten und dafür sorgen, dass diese von ihren eigenen Lieferanten eingehalten werden. Diese Grundsätze werden in unserem Verhaltenskodex beschrieben und bilden die Grundlagen der nachhaltigen Beziehung, die wir mit ihnen aufbauen möchten;
- dass sie besonderes Augenmerk auf ihre Menschenrechtsstandards und –richtlinien legen, insbesondere die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter sowie die der Mitarbeiter ihrer eigenen Lieferanten;


- dass sie eine Überprüfung durch ein Audit akzeptieren, um die Einhaltung dieser Prinzipien kontinuierlich zu bewerten und zu verbessern.

.....  
- Menschenrechte und lokale Gemeinschaften

Wir identifizieren, vermeiden und beseitigen die negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten vor Ort (wie Geräusch- und Geruchsbelästigungen...). Wir richten Systeme zur Erfassung möglicher Klagen ein und pflegen einen regelmäßigen Dialog mit unseren lokalen Stakeholdern mit der Unterstützung von Experten.

- Menschenrechte und Sicherheit

Wenn Sicherheitsdienste oder Regierungskräfte (Armee, Polizei...) eingreifen, um unser Personal und unsere Anlagen zu schützen, vergewissern wir uns, dass sie eine adäquate Ausbildung haben und melden dem Management jeden Zwischenfall.

.....   
**„TOTAL HÄLT DIE FREIWILLIGEN GRUNDSÄTZE FÜR  
SICHERHEIT UND MENSCHENRECHTE EIN. WAS  
BEDEUTET DAS KONKRET?“**

Der Schutz unserer Mitarbeiter und Anlagen ist eine unserer höchsten Prioritäten. Öffentliche und private Sicherheitskräfte sind für den Umgang mit Sicherheitsrisiken zuständig und müssen dabei zugleich die Rechte der lokalen Gemeinschaften beachten.

Daher ergreifen wir alle notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung der Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und



Menschenrechte. Diese fördern den Dialog zwischen Regierungen, NGOs und Unternehmen und bieten der Rohstoffindustrie Empfehlungen zur Einhaltung der Menschenrechte beim Einsatz öffentlicher oder privater Sicherheitskräfte.

Die Sicherheitspolitik der Gruppe integriert diese Prinzipien und es wurden fünf vorrangige Bereiche identifiziert:

- etablieren offizieller Beziehungen zwischen Tochtergesellschaften und Staaten zur Organisation des Einsatzes von Sicherheitskräften im Einklang mit unseren Prinzipien;
- ausrüstungstransfer, der nur in Ausnahmefällen und unter strenger Kontrolle stattfinden sollte;
- Überprüfung der Einstellungsverfahren der Sicherheitsunternehmen;
- absolvieren eines Spezialtrainings für das Sicherheitspersonal;
- erstellen von Berichten bei Zwischenfällen.

.....

Gemäß den für unsere Aktivitäten gültigen Gesetzen und den Regeln der Gruppe kann die Missachtung dieser Grundsätze zu gesetzlichen und disziplinarischen Sanktionen führen.

Weitere Informationen finden Sie im Leitfaden zum Thema Menschenrechte und im Bericht zu den Menschenrechten.

### UMWELT UND GESUNDHEIT

Unser aktiver Einsatz für Umweltschutz und Gesundheit ist Teil unserer verantwortlichen und nachhaltigen Entwicklungsstrategie, über die wir regelmäßig transparente Informationen bereitstellen.



Als verantwortliches Unternehmen setzen wir uns für eine effiziente und kontrollierte Nutzung unserer Energiequellen und der von uns angebotenen Produkte ein. Wir berücksichtigen die Entwicklung der Bedürfnisse und Erwartungen der Verbraucher.

Die Art und das Ausmaß unserer Aktivitäten in der ganzen Welt können dazu führen, dass wir, unsere Mitarbeiter sowie unsere Stakeholder verschiedenen Arten von Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Als verantwortliches Unternehmen räumen wir dem Schutz unserer Gesundheit im Alltag überall dort, wo wir tätig sind, höchste Priorität ein. Außerdem muss jeder von uns auf seiner Ebene wachsam und diszipliniert sein, um die Gesundheit aller zu schützen: Sensibilisierungs- und Trainingsprogramme sind verfügbar.

Weitere Informationen finden Sie in der Charta für Sicherheit, Gesundheit Umwelt und Qualität und den Goldenen Regeln.



2



# DER VERHALTENSKODEX UND DIE MITARBEITER DER GRUPPE



Der Verhaltenskodex formuliert die gemeinsamen und individuellen Prinzipien für die Mitarbeiter innerhalb der Gruppe.

Wir sind überzeugt, dass unsere Entwicklung untrennbar mit dem Vertrauen und Respekt zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern sowie zwischen den Mitarbeitern untereinander verbunden ist. Jeder Mitarbeiter muss bei der Durchführung seiner täglichen Tätigkeiten darauf achten, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird.



### 1. Gesundheit und Sicherheit der Personen

Wir legen besonderes Augenmerk auf den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Personen und unterstützen alle Mitarbeiter durch Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen dabei, ihren eigenen Schutz und den ihrer Kollegen sicherzustellen.

### 2. Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir schaffen Arbeitsbedingungen, die die Achtung des Einzelnen, Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen ermöglichen. Mobbing wird in keiner Form geduldet.

### 3. Politisches Engagement

Wir respektieren das Privatleben der Mitarbeiter. Im Hinblick auf ein politisches Engagement haben die Mitarbeiter das Recht, individuell an politischen Aktivitäten teilzunehmen. In diesem Fall müssen die Mitarbeiter deutlich machen, dass sie nicht das Unternehmen repräsentieren und ihren Vorgesetzten informieren, falls sich durch diese politische Aktivität ein Interessenskonflikt ergibt.

### 4. Erklärung von Interessenkonflikten

Jeder existierende oder mögliche Interessenskonflikt, den einer unserer Mitarbeiter erlebt, muss im Rahmen einer Erklärung gemeldet werden. Insbesondere folgende Regeln ermöglichen es, das Auftreten von Interessenkonflikten zu vermeiden: Ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten darf keine Beteiligungen an einem Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden erworben und ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten darf keine andere berufliche Tätigkeit außerhalb der Gruppe ausgeübt werden.

### 5. Verhinderung von Insiderhandel

Wir richten ein besonderes Augenmerk auf die Verhinderung von Insiderhandel und verbieten

die Verwendung von Insider- und vertraulichen Informationen, um Aktien oder andere Wertpapiere eines börsennotierten Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen.

### 6. Respekt vor der Vertraulichkeit

Wir sorgen für den Respekt der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, die Vertraulichkeit der Daten zu schützen und den Schutz unseres immateriellen Eigentums sicherzustellen. So ist jede Verbreitung von vertraulichen Informationen, Geheimnissen und durch Patente geschützten Verfahren oder solchen, die es sein können, verboten.

### 7. Respekt für die Mitarbeiter

Wir fördern Verhaltensweisen, die eine Willkommenskultur ermöglichen, in denen sich jeder als unseren Geschäftseinheiten zugehörig empfindet. Vielfalt muss von uns allen gepflegt werden.

### 8. Förderung von Vielfalt

Total gewährleistet die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und der Karriere jedes Mitarbeiters ohne Diskriminierung, d.h. unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität oder Zugehörigkeit zu einer politischen oder gewerkschaftlichen Organisation oder Minderheit. Unsere Mitarbeiter werden auf der Basis unserer Anforderungen und der spezifischen Fähigkeiten der einzelnen Bewerber eingestellt. Wir respektieren den religiösen Pluralismus und die Freiheit jedes einzelnen Mitarbeiters, einer Glaubensrichtung anzugehören.

### 9. Kommunikation und Dialog

Wir lassen unsere Mitarbeiter an unserer Entwicklung teilhaben, indem wir die Verbreitung von relevanten Informationen, die Abstimmung und einen permanenten Dialog fördern.

# 3



## DIE GRUPPE UND IHRE STAKEHOLDER



**Unsere Werte unterstützen unser anhaltendes Wachstum, das unseren Stakeholdern, Mitarbeitern, Aktionären, Kunden und Lieferanten zugutekommt. Gleichzeitig tragen sie zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Länder bei, in denen wir tätig sind.**

Deshalb werden im Verhaltenskodex die Engagements und Erwartungen der Gruppe gegenüber ihren Stakeholdern ausführlich beschrieben.

#### **GASTLÄNDER**

Die vom UN-Menschenrechtsrat 2011 verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erkennen die Pflicht der Staaten an, die Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und einzuhalten.

Bei unserer Arbeit respektieren wir die Umwelt und die Kultur der Länder in denen wir arbeiten.

Total respektiert die Souveränität der Gastländer und mischt sich weder in die politischen Angelegenheiten ein noch finanziert es sie. Wir behalten uns jedoch das Recht vor, wo nötig, gegenüber Regierungen unsere Haltung in Bezug auf unsere Tätigkeit, Mitarbeiter und Aktionäre sowie unseren Glauben an die Wichtigkeit der Einhaltung der Menschenrechte zum Ausdruck zu bringen.

#### **LOKALE GEMEINSCHAFTEN**

Wir respektieren die Rechte der lokalen Gemeinschaften indem wir nachteilige Auswirkungen auf ihre Umwelt und ihre Lebensweise identifizieren, vermeiden und begrenzen sowie gegebenenfalls Schäden beheben. Total versucht, frühzeitig dauerhafte Beziehungen mit diesen Gemeinschaften aufzubauen und ist offen für die



Entwicklung dieser Beziehungen.

Wir entwickeln und implementieren Reklamationssysteme und Korrekturmaßnahmen insbesondere gegenüber schwächeren Gruppen, darunter die indigene Bevölkerung.



#### **„WAS WIRD KONKRET GETAN, UM DEN DIALOG MIT DEN LOKALEN GEMEINSCHAFTEN ZU SICHERN?“**

Die Aktivitäten der Gruppe führen zu unterschiedlichen Erwartungen in den lokalen Gemeinschaften, zum Beispiel im Hinblick auf Arbeitsplätze, die lokale Entwicklung usw. Lokale Teams werden darin geschult, solche Belange mit diesen Gemeinschaften zu diskutieren. Zur Unterstützung dieser Teams vor Ort stellen wir eine Reihe von Werkzeugen bereit:

- eine Unternehmensrichtlinie, welche die wichtigsten Verfahren enthält, die für alle Tätigkeiten der Gruppe gelten, wie die regelmäßige Konsultation der Stakeholder, die Kenntnis des lokalen Kontextes oder die Erstellung eines gesellschaftlichen Aktionsplans und eines Governance-Systems;
- interne Leitfäden über den Dialog mit den Stakeholdern und Verfahren zur Bearbeitung von Klagen;
- „SRM“, ein Werkzeug für den Umgang mit den Stakeholdern, das es ermöglicht, durch einen Austausch mit den lokalen Gemeinschaften die Meinung von Dritten in Erfahrung zu bringen und einen gemeinsamen Aktionsplan zu entwickeln, der deren Erwartungen entspricht.





## KUNDEN

Die Total Gruppe stellt ihren Kunden hochwertige Produkte und Dienstleistungen bereit und bemüht sich stets, die optimale Leistung zu einem wettbewerbsfähigen Preis anzubieten.

Wir sind den Wünschen unserer Kunden gegenüber aufgeschlossen und kontrollieren, bewerten und verbessern unsere Produkte, Dienstleistungen, Technologien und Abläufe kontinuierlich, um Qualität, Sicherheit, Energieeffizienz und Innovation in jeder Phase der Entwicklung, Produktion und des Vertriebs sicherzustellen.

Gemäß den Bestimmungen über personenbezogene Daten sorgen wir dafür, dass die Vertraulichkeit der von unseren Kunden bereitgestellten Daten sichergestellt ist.

..... 

„SIE MÖCHTEN ALS EIN VERANTWORTUNGSBEWUSSTES UNTERNEHMEN WAHRGENOMMEN WERDEN. WAS TUN SIE, UM DIE UMWELTLEISTUNGEN IHRER PRODUKTE ZU VERBESSERN, INSBESONDERE ANGESICHTS DER HERAUSFORDERUNGEN DES KLIMAWANDELS?“

Total berücksichtigt bei der von uns produzierten und vertriebenen Energie die Auswirkungen auf den Klimawandel und entwickelt den Energiemix weiter: stärkere Integration der Erdgasbranche, Investition in die Produktion und den Vertrieb von kohlenstoffemissionsarmem Strom, Investition in die Biomasse in Form von Biokraftstoff, Biogas oder die Reduktion von Kohlenstoffdioxid durch Beiträge zum Erhalt der Wälder.

Konkret bedeutet dies, dass wir das Ziel haben, die Kohlenstoffintensität unseres Energie-Produktmixes zwischen 2015 und 2030 um 15 % und bis 2040 um über 25 % zu senken. Zu diesem Zweck haben wir einen Kohlenstoffintensitäts-Indikator eingeführt, der die Treibhausgasemissionen der gesamten unseren Kunden bereitgestellten Energieprodukte über ihre gesamte Lebensdauer misst.

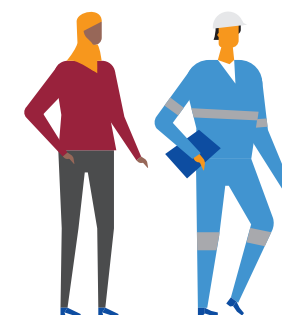
*Weitere Informationen finden Sie im Klimabericht*

.....

## LIEFERANTEN

In Bezug auf unsere Lieferanten achten wir darauf, dass die Interessen jeder Partei auf der Basis von klaren und fair verhandelten Vertragsbedingungen gewahrt werden. Diese Beziehung beruht auf drei Fundamenten: Dialog, Professionalität und Einhaltung der Verpflichtungen.

Total wählt Lieferanten aus, die in der Lage sind verantwortliche Geschäfte abzuschließen.





..... **i**  
 „SIE ERWARTEN VON UNS LIEFERANTEN STANDARDS, DIE IHREN EIGENEN ENTSPRECHEN. WAS SIND DIE STANDARDS VON TOTAL IN BEZUG AUF INTEGRITÄT?“

Unsere Verpflichtung zu Integrität bedeutet, dass sich jeder Einzelne verpflichten muss, zu garantieren, dass wir als Kollektiv beispielhaft sind. Wir erreichen unsere Ziele im Bereich der Integrität innerhalb von Total und im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen, indem wir gegen jede Form von Bestechung kämpfen, betrügerische Praktiken ablehnen, Interessenskonflikte vermeiden und offenlegen, das Wettbewerbsrecht und unsere Engagements respektieren.

Diese Erwartungen sind in den grundsätzlichen Geschäftsprinzipien für den Einkauf niedergelegt. Weitere Informationen und Beispiele finden Sie auch im praktischen Leitfaden zu Integrität und in der Richtlinie über die grundsätzlichen Geschäftsprinzipien für den Einkauf.

.....



**DIE INDUSTRIE- UND GESCHÄFTSPARTNER**  
 Der Verhaltenskodex von Total wird innerhalb des gesamten Gemeinschaftsunternehmens (Joint Venture) angewandt, das die Gruppe steuert oder unterhält.

In anderen Fällen setzen wir uns mit allen Kräften dafür ein, dass die Geschäftsführer oder Partner des Joint-Venture dem Verhaltenskodex von Total entsprechende Grundsätze anwenden.

..... **i**  
 „WIR BETREIBEN EIN JOINT VENTURE MIT DEM PARTNER TOTAL. WAS ERWARTEN SIE IN PUNCTO SICHERHEIT?“

Bei der Auswahl unserer Industrie- und Geschäftspartner richten wir unser Augenmerk vor allem auf deren Fähigkeit, den Verhaltenskodex von Total einzuhalten, insbesondere hinsichtlich Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität.

Wir möchten über alle vom Joint Venture übernommenen Regeln und Verfahren sowie über deren Anwendungsmodalitäten informiert werden. Jedes Problem muss den zuständigen Stellen des Joint Venture vorgelegt werden.

Außerdem arbeitet Total mit seinen Joint Venture-Partnern zusammen, um Sicherheitsregeln und –grundsätze zu fördern und zu unterstützen, die den unseren entsprechen.

---

### AKTIONÄRE

Wir bemühen uns, das Vertrauen unserer Aktionäre zu gewinnen, mit dem Ziel, ihnen rentable und nachhaltige Investitionen zu bieten. Total stellt seinen Aktionären regelmäßig transparente und umfassende Informationen bereit und unterhält einen konstruktiven Dialog über verschiedene Kommunikationskanäle.

Wir gehen auf ihre Erwartungen, Bedenken und Fragen zu allen Themen ein. Dabei werden alle geltenden Vorschriften zum Wertpapierhandel eingehalten, und wir liefern eine korrekte Finanzberichterstattung zu unseren Aktivitäten.



„DIE PROJEKTE VON TOTAL KÖNNEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE ODER INTEGRITÄT SPEZIFISCHEN RISIKEN AUSGESETZT SEIN. WIE STELLEN SIE SICHER, DASS SIE DIE PRINZIPIEN IHRES VERHALTENSKODEX AUCH ANWENDEN KÖNNEN?“

Vor jeder Investition in einer Risikozone vergewissern wir uns, dass wir die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten können, und dass wir unsere Aktivitäten im Sinne des Verhaltenskodex von Total durchführen können.

Um unseren Mitarbeitern bei der Einhaltung dieser Anforderungen zu helfen, bieten wir Schulungen an und haben mehrere Standards und Dokumente veröffentlicht, zum Beispiel den Leitfaden zum Thema Menschenrechte und den Leitfaden zur Geschäftsintegrität von Total. Um die Einhaltung unseres Verhaltenskodex sicherzustellen, lassen wir von einer unabhängigen dritten Partei ethische Beurteilungen unserer Aktivitäten durchführen. Außerdem nehmen wir an internationalen Initiativen teil, zum Beispiel der Initiative für Transparenz in der Rohstoffwirtschaft (EITI), und den freiwilligen Grundsätzen für Sicherheit und Menschenrechte.



4



# DER VERHALTENSKODEX IM ALLTAG



# Der Ethik- kausschuss der Gruppe

Der Ethikausschuss der Gruppe ist für die Einhaltung und ordnungsgemäße Umsetzung des Verhaltenskodex zuständig.

## AUFGABEN

Der Ethikausschuss der Gruppe:

- stellt sicher, dass der Verhaltenskodex weitreichend kommuniziert wird und schlägt Änderungen vor, die er für erforderlich hält;
- hört Mitarbeitern und anderen Stakeholdern zu, unterstützt und berät sie;
- nimmt Warnungen in Bezug auf den Verhaltenskodex entgegen und stellt sicher, dass diese behandelt werden;
- gibt den Leitungsteams Empfehlungen zu ethischen Themen und macht auf alle Risiken aufmerksam, die aus ethischen Gründen durch unsere Aktivitäten entstehen können;
- überprüft gegebenenfalls sämtliche ethikbezogenen Kommunikationen in der Gruppe, insbesondere mit internationalen Regierungs- und Nicht-Regierungsorganisationen;
- hilft auf Wunsch bei der Erstellung ortsspezifischer Praktiken oder Regeln;
- formuliert Empfehlungen für die Schulungseinheiten von Total, um die Präsentation des Verhaltenskodex im Rahmen von Schulungsprogrammen zu integrieren, insbesondere in die Programme für neue Mitarbeiter und das Management.

Der Ethikausschuss arbeitet eng mit der Abteilung People & Social Responsibility und der Rechtsabteilung der Unternehmensgruppe zusammen und kann jede Geschäftseinheit zur Unterstützung heranziehen.

Der Ethikausschuss wird von einem weltweiten Netz von Ethik-Officern unterstützt, die an die Country Chairs berichten und die in ihren Ländern Ansprechpartner und verantwortlich für ethische Fragen und den Verhaltenskodex sind.

“  
Der Ethikausschuss muss die Mitarbeiter hören, unterstützen und beraten.“







© Alexandre Surre

Der Ethikausschuss ist berechtigt, Besichtigungen jeder Anlage oder jeder Tochtergesellschaft der Gruppe zu organisieren. Ethische Beurteilungen werden von Dritten ausgeführt, um die Umsetzung unseres Verhaltenskodex zu überprüfen und der/die Vorsitzende des Ethikausschusses verfolgt die Ergebnisse dieser Bewertungen weiter.

Der/die Vorsitzende des Ethikausschusses berichtet regelmäßig an den Vorstand und an den Governance- und Ethikausschuss des Verwaltungsrats.



ZUSAMMENSETZUNG UND ERNENNUNG DER MITGLIEDER DES ETHIKAUSSCHUSSES

Der Ethikausschuss besteht aus einem/einer Vorsitzenden, der/die vom CEO ernannt wird, und Mitgliedern aus den Hauptgeschäftsbereichen der Gruppe. Die Mitglieder werden auf Empfehlung des/der Vorsitzenden des Ethikausschusses vom Vorstand ernannt.

Alle Mitglieder des Ethikausschusses sind Mitarbeiter der Gruppe, die zusammen über eine breite Erfahrung in den verschiedenen Unternehmensbereichen verfügen und die für das Amt notwendige Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit haben.

Der oder die Vorsitzende des Ethikausschusses der Gruppe berichtet direkt an den CEO.



# Bedenken äußern

Wir alle sind dafür verantwortlich, dass der Verhaltenskodex umgesetzt wird. Die Gruppe fördert ein Klima des Dialogs, das es jedem ermöglicht, seine Bedenken zu unserem Verhaltenskodex zu äußern.

Wenn Sie einen Rat benötigen oder eine Ihnen bekannte Situation, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Total darstellen könnte, mitteilen möchten, stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung und Sie können die für Sie beste Methode wählen:

- ▶ ihren Vorgesetzten informieren;
- ▶ sich an den Personalleiter Ihrer Geschäftseinheit wenden;
- ▶ den Ethik- oder Compliance-Officer Ihrer Geschäftseinheit heranziehen;
- ▶ schriftlich Meldung an den Ethikausschuss der Gruppe über die folgende Adresse erstatten: [ethics@total.com](mailto:ethics@total.com).

Sie brauchen keine Bedenken zu haben: Die Person, an die Sie sich wenden, leitet Ihre Anfrage je nach Thema (Sicherheit, Integrität, Menschenrechte oder jede andere ethische Frage) an die zuständige Einheit oder Abteilung weiter.

Die von Ihnen mitgeteilten Informationen werden mit höchster Vertraulichkeit behandelt. Die Total Gruppe toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegenüber einem Mitarbeiter, der seine Bedenken hinsichtlich der Umsetzung des Verhaltenskodex in gutem Glauben mitteilt.

Externe Stakeholder können sich mit Fragen zur Umsetzung des Verhaltenskodex ebenfalls an den Ethikausschuss wenden.



« WIE ERKENNE ICH, OB EINE SITUATION EIN ETHISCHES PROBLEM DARSTELLT ? »

Bei Zweifeln in Bezug auf die Einhaltung des Verhaltenskodex, stellen Sie sich zunächst die folgenden Fragen:

- Ist die Aktion/Entscheidung legal?
- Sind keine persönlichen Interessen im Spiel?
- Wie würde sie in einem Presseartikel dargestellt werden?
- Wie würde sie in fünf Jahren wahrgenommen werden?
- Hat sie eine negative Auswirkung auf die Stakeholder?

Sie können auch die anderen Leitfäden und zugehörigen Dokumente heranziehen (siehe Abschnitt „Weitere Informationen“).



# Weitere informationen

## INTERNE REFERENZEN

Das Verfahren zur Anrufung des Ethikausschusses und alle Ethik-Richtlinien von Total sind für die Mitarbeiter im Intranet sowie auf der Website der Gruppe verfügbar:  
[www.total.com](http://www.total.com)

## BERICHTE



### Leitfaden zum Thema Menschenrechte

Dieser Leitfaden dient zum Verständnis und zur Anwendung der Menschenrechtsvorschriften von Total. Er ergänzt den Verhaltenskodex und andere Quellen, die von Total im Rahmen der Sorgfaltspflicht verwendet werden.



### Klimabericht

Ein seit 2016 herausgegebenes Dokument, das drei Hauptziele hat: unser Ziel für 2035 kommunizieren, das wir mit Bezug auf das 2°C-Szenario der IEA anstreben – präzisieren, wie wir die Folgen dieses Szenarios in unseren Entscheidungen berücksichtigen – Zusammenfassung der bereits umgesetzten oder in Entwicklung befindlichen Maßnahmen.

## LEITFÄDEN



### Menschenrechtsbericht

Dieser Bericht basiert auf dem Reporting-Standard „UN Guiding Principles Reporting Framework“ (im Februar 2015 veröffentlicht). Dieser Bericht identifiziert die wichtigsten Risiken der Gruppe und beschreibt die Art und Weise, in der sie gemanagt werden.



### Praktischer Leitfaden über die Berücksichtigung religiöser Angelegenheiten

Dieser Leitfaden gibt konkrete Antworten auf die Fragen der Mitarbeiter der Gruppe zu religiösen Angelegenheiten im Unternehmen. Er fördert die Toleranz gegenüber dem Glauben jedes Einzelnen unter Achtung der Unterschiede.



### Leitfaden zur Geschäftsintegrität

Dieser Leitfaden beschreibt die Integritätsstandards der Gruppe, die auf fünf Prioritäten basieren:

- Kampf gegen Bestechung,
- Ablehnung von Betrug,
- Meldung von Interessenskonflikten,
- Einhaltung des Wettbewerbsrechts und Einhaltung unserer Verpflichtungen.



### Leitfaden zu Menschenrechten für die M&A-Juristen

Dieser praktische Leitfaden beschreibt die Rolle der Juristen, insbesondere derjenigen, die für Fusionen und Übernahmen («M&A») zuständig sind, um sicherzustellen, dass die Gruppe ihre Verpflichtungen einhält, die Menschenrechte nicht zu verletzen und die negativen Auswirkungen ihrer Aktivitäten zu berücksichtigen.



## SCHULUNGEN



- Die ethischen Herausforderungen
- Bestechungsprävention

*Informieren Sie sich über alle Schulungen zum Thema in Click & Learn*

## WICHTIGSTE GRUNDSÄTZE, RICHTLINIE UND GRUNDREGELN



- Compliance-Programm  
Korruptionsbekämpfung
- Integritätsprogramm
- Goldene Sicherheitsregeln
- Grundlegende Prinzipien für den Einkauf  
(internes Dokument)
- Gesellschaftliche Richtlinien  
(internes Dokument)
- Berücksichtigung der HSE-Auswirkungen bei der Vorbereitung eines Übernahme- oder Veräußerungsgeschäfts
- Interne Regeln des Vorstands

## CHARTAS



- Charta zu Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität
- Charta zu indigenen Bevölkerungen
- Charta zur Ethik des Lobbying
- Ethikkodex für den Finanzbereich
- Code d'éthique financière
- Charta zu Risikomanagement, interner Kontrolle und Audit
- Charta zur Nutzung von IT- und Kommunikationsressourcen



### IndustriALL

Unterzeichnung einer weltweiten Vereinbarung mit der IndustriALL Global Union.  
Im Januar 2015 hat Total sein Engagement als verantwortlicher Arbeitsgeber verstärkt, indem die Gruppe eine weltweite Vereinbarung mit IndustriALL Global Union unterzeichnet hat. Dieser Gewerkschaftsverband vertritt 50 Millionen Beschäftigte in 140 Ländern.

*([http://www.total.com/sites/default/files/atoms/files/accord\\_mondial\\_social\\_vf.pdf](http://www.total.com/sites/default/files/atoms/files/accord_mondial_social_vf.pdf))*

## EXTERNE REFERENZEN

Weitere Informationen zu den Engagements von Total finden Sie auf den Internetseiten der folgenden internationalen Organisationen:



### Global Compact der Vereinten Nationen

Der Global Compact ist eine Initiative mit Tausenden von Unternehmen, die einen jährlichen Fortschrittsbericht zu zehn Prinzipien in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Kampf gegen Bestechung herausgeben.

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



### UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen hat 2011 eine Reihe von Prinzipien zur Klärung der Rolle und Verantwortung der Staaten und Unternehmen im Bereich der Menschenrechte verabschiedet.

*([http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf))*



International  
Labour  
Organization

### Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die ILO ist eine Einrichtung der Vereinten Nationen, die internationale Konventionen und Standards herausgibt, welche die Rechte am Arbeitsplatz und angemessene Arbeitsbedingungen verbessern, den sozialen Schutz fördern und den sozialen Dialog im Bereich der Arbeit verstärken.

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



### Freiwillige Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte

(Voluntary Principles on Security and Human Rights): Die VPSHR sind eine Initiative, die die Vertreter der Rohstoffindustrie, Staaten und Zivilbevölkerung an einen Tisch bringt, um konkrete Ratschläge zur Bewertung der Risiken und die Beziehungen mit öffentlichen und privaten Sicherheitskräften zu geben.

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



### Initiative zur Verbesserung der Transparenz in der Rohstoffwirtschaft

(Extractives Industries Transparency Initiative - EITI): Die EITI ist eine Initiative, die die Vertreter der Rohstoffindustrie, Staaten und Zivilgesellschaft zusammenbringt, um die Zusammenarbeit zwischen Regierungen und der Öl- und Bergbauindustrie transparenter zu machen.

<http://eiti.org/fr>



### Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen

Bei den OECD-Leitlinien handelt es sich um eine Reihe von Empfehlungen in den Bereichen Beschäftigung, Menschenrechte, Umwelt, Veröffentlichung von Informationen, Kampf gegen Bestechung, Wettbewerb und Steuern. Diese Prinzipien wurden seit ihrer Einführung 1976 mehrfach aktualisiert. Die letzte Überarbeitung wurde 2011 genehmigt.

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



### IPIECA

Seit ihrer Entstehung 1974 hilft die Globale Vereinigung der Öl- und Gasindustrie für Umwelt- und Sozialfragen (Global Oil & Gas Industry Association for Environmental and Social Issues) der Öl- und Gasindustrie bei der Verbesserung ihrer sozialen und Umweltleistungen durch die Entwicklung, Förderung und Weitergabe von bewährten Praktiken („Best Practices“). Ihre Arbeitsgruppen haben die Veröffentlichung einer Reihe von Werkzeugen ermöglicht, z.B. das Trainingskit über Menschenrechte oder praktische Anleitungen dazu, wie Menschenrechte in die Beurteilung umweltbezogener, gesellschaftlicher und gesundheitlicher Aspekte integriert werden können, oder wie die Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Menschenrechte eingehalten wird.

<http://www.ipieca.org>

### PARTNERING AGAINST CORRUPTION INITIATIVE (PACI)

Total ist der PACI 2016 beigetreten. Diese Initiative stellt eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken („Best Practices“) dar. Sie initiiert außerdem gemeinsame Aktionen durch Förderung des Dialogs zwischen den Unternehmen und allen Stakeholdern (Staaten, internationale Organisationen, NGOs...). Die PACI-Initiative zählt heute rund einhundert Mitglieder.



**total.com**



Als einer der weltweit führenden Akteure des Energiesektors produziert und vertreibt Total Treibstoffe, Erdgas und kohlenstoffarme Energie. Unsere 100.000 Mitarbeiter engagieren sich für bessere Energie, die sicherer, günstiger, sauberer und für möglichst viele Menschen zugänglich ist. Wir sind mit Standorten in über 130 Ländern präsent und unser Ziel ist es, zum Vorreiter im Bereich der verantwortungsvollen Energie zu werden.



TOTAL S.A.  
Registered Office:  
2, place Jean Millier – La Défense 6  
92400 Courbevoie  
Tel. : + 33(0)1.47.44.45.46  
Share Capital: €6 707 740 337,50  
542 051 180 RCS Nanterre  
[www.total.com](http://www.total.com)