



PRINCIPES D'ACTION

NOS ENGAGEMENTS



- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise aux enjeux éthiques
- Vérifier la bonne application du Code de conduite
- Développer la démarche de promotion des droits de l'homme
- Veiller à l'intégrité dans les relations d'affaires

“Nos valeurs de base sont le professionnalisme, le respect des collaborateurs du Groupe, le souci permanent de la sécurité et de la protection de l'environnement ainsi que la contribution à l'essor des communautés qui accueillent nos activités.

Notre conception du professionnalisme met l'accent sur la responsabilité, le devoir de rendre compte, l'intégrité et l'exemplarité de nos comportements”

(Extrait du Code de conduite)



TOTAL

Affirmer et appliquer les valeurs du Groupe

NOS RÉALISATIONS À LA FIN 2006



- Code de conduite édité en 16 langues
- Site intranet dédié à l'éthique accessible à 70 000 salariés
- 41 entités ont fait l'objet d'une évaluation éthique et 9 d'une réévaluation depuis 2002

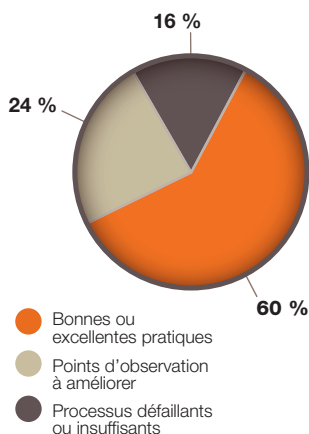
Responsabilité, éthique, respect des droits de l'homme, intégrité, dialogue et transparence sont autant de principes qui orientent le Groupe dans ses activités. Ils s'appuient sur des textes fondamentaux et de portée universelle ; Total les décline dans ses politiques et s'assure de leur mise en œuvre.

DÉMARCHE ÉTHIQUE : DE LA CULTURE AU COMPORTEMENT

La démarche éthique de Total vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux enjeux éthiques auxquels ils peuvent être confrontés. Pilotée par le Comité d'éthique, elle se fonde sur un Code de conduite largement diffusé et dont la bonne application est vérifiée.

Résultats des évaluations éthiques

Moyenne des résultats obtenus par les 41 entités évaluées depuis 2002



Diffuser

■ Le Code de conduite est désormais disponible en 16 langues. Le nombre croissant de traductions permet de garantir partout dans le monde une bonne compréhension et appropriation des engagements du Groupe.

■ Le site intranet L'Éthique lancé début 2006 donne, à plus de 70 000 salariés, l'accès aux textes de référence externes et internes sur des sujets tels que les droits de l'homme, la concurrence, etc. Il permet également de partager les bonnes pratiques relevées lors des évaluations éthiques (voir infra).

■ Les déclinaisons du Code de conduite visent à préciser les principes dans les contextes particuliers liés aux métiers, activités ou pays. En 2006, plusieurs déclinaisons ont été publiées :

- Métiers : Charte des Administrateurs informatiques
- Filiales Marketing : Renault Trucks Oil, AS24, Total South Africa
- Filiales E&P : Soudan et Mauritanie.

Elles portent à une quarantaine les documents de référence issus du Code de conduite.

Sensibiliser

L'entretien individuel annuel constitue, désormais formellement, l'occasion d'aborder les questions éthiques. Lors de l'entretien une référence systématique doit être faite au Code de conduite et à son application au quotidien tant par la hiérarchie que par le collaborateur.

Deux séminaires sont en place pour sensibiliser les salariés aux principes du Code de conduite :

■ Responsabilités éthiques, environnementales et sociétales : ciblant la bonne connaissance des enjeux et les conditions d'application des politiques sur le

terrain, ce séminaire, lancé en 2006, a rassemblé environ 400 participants lors des six sessions organisées en Norvège, Espagne, au Royaume-Uni, à Dubaï et en France (Paris, Pau). En 2007, cinq sessions sont prévues en Angola, Chine, Indonésie, aux États-Unis et en France.

■ Éthique et Business : ciblant l'application de la démarche éthique, ce séminaire a touché plus de 2 000 managers depuis son lancement en 2002.

À ces formations spécifiques s'ajoute la présentation de la démarche éthique du Groupe dans les séminaires d'intégration des jeunes embauchés et dans certains séminaires métiers ou pays. Au total, ces actions représentent une trentaine d'interventions pour le Comité d'éthique.

Évaluer

Depuis 2002, Total travaille avec la société GoodCorporation pour vérifier la bonne application du Code de conduite. Ces évaluations sont réalisées sur la base d'un référentiel de 84 points de conformité issus du Code.

■ 6 entités opérationnelles ont été évaluées en 2006, portant ainsi à 41 le nombre d'évaluations menées depuis 2002.

■ 5 réévaluations ont été effectuées en 2006.

Conseiller

En 2006, le Comité d'éthique a traité 60 dossiers, dont 36 recours et 24 questions. Les sujets les plus fréquents sont les relations avec la hiérarchie (environ un tiers des dossiers) et les questions d'intégrité (idem).

Évaluations éthiques
Pour en savoir plus, consultez
la rubrique Démarche éthique

www.total.com/rse



RENFORCEMENT DE LA DÉMARCHE ÉTHIQUE EN AFRIQUE DU SUD

André Barwick,

Secrétaire général et président du Comité d'éthique de Total South Africa

TÉMOIGNAGE

Total South Africa (TSA) a formalisé ses principes éthiques dès 2000, avec la publication d'un Code éthique. Son engagement s'est renforcé en 2003 avec la tenue d'un séminaire Éthique et Business, la création d'un Comité d'éthique et d'une *hotline* dédiée.

En 2005, une évaluation éthique de la filiale a été réalisée par GoodCorporation.

Le rapport d'évaluation ayant montré que cette démarche éthique était insuffisamment intégrée aux processus décisionnels, à l'organisation et à la culture de l'entreprise, l'équipe dirigeante de TSA a décidé de revoir les dispositifs en place, et a ainsi publié fin 2006 une nouvelle version de son Code éthique.

Le Code éthique, un réel guide au quotidien

Fin 2005 notre objectif était simple : assurer une meilleure promotion de nos principes éthiques tant auprès des salariés que des parties prenantes externes. Il nous a semblé évident que cela passait par une nouvelle version du Code éthique,

plus détaillée et mieux intégrée d'un point de vue organisationnel et culturel.

Bien entendu, ce Code est une déclinaison du Code de conduite du Groupe, mais il s'inspire également du contexte sud-africain et de notre culture d'entreprise afin que les salariés se l'approprient aisément. Il est construit à partir

de nos quatre valeurs : le professionnalisme, la transparence, la diversité et la fierté. Pour chacune, nous rappelons les principes d'action associés et ce que chacun doit et ne doit pas faire.

Aujourd'hui, nous travaillons à la diffusion du Code, tout d'abord en interne. Pour 2007, notre principal axe de travail est de

communiquer nos valeurs et principes à nos parties prenantes externes.

Nous avons encore du travail pour que notre nouveau Code soit pleinement intégré, mais les débuts sont encourageants et renforcent encore notre conviction et notre engagement dans ce domaine.

LES DROITS DE L'HOMME, UN ENJEU CLÉ

Parfois présent dans des pays qui ne respectent pas les droits de l'homme, ou qui sont en proie à des troubles politiques et sociaux et où les risques en termes de sûreté sont importants, Total a fait du respect des droits de l'homme une priorité. S'appuyant sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Groupe s'attache à progresser dans la mise en pratique concrète de cet engagement.

Renforcer l'attention portée aux droits de l'homme et aux situations à risques

Représentant 50 % du référentiel des évaluations menées par le Comité d'éthi-

que (voir page 14), le respect des droits de l'homme fait l'objet d'une vérification depuis 2002. Le Groupe souhaite aujourd'hui renforcer le côté préventif de sa démarche en insistant sur la sensibilisation du personnel et les études d'impact.

Premier axe de travail : la mise en place d'une formation pour ses salariés en matière de droits de l'homme. Total travaille avec l'ensemble des acteurs du secteur pétrolier, notamment via le groupe de travail *Social Responsibility* de l'APIECA¹ : Total a participé en 2006 au développement du *Human Rights Training Toolkit for the Oil and Gas Industry*, un kit de formation aux droits de l'homme. Une session pilote a rassemblé à Londres des membres de l'APIECA et des représentants de la société civile invités comme observateurs pour enrichir le débat.

Le Code de conduite du Groupe

Dans son Code de conduite, Total affirme ses valeurs, définit ses principes d'action et ses engagements vis-à-vis de chacune de ses parties prenantes.

Il constitue pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe un document qui les guide, au quotidien, dans leurs prises de décision.

Il rappelle en particulier l'adhésion du Groupe :

- aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme
- aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail
- aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- aux principes du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies.

¹ International Petroleum Industry Environmental Conservation Association : regroupe des entreprises et des associations du secteur des hydrocarbures originaires du monde entier.

NOS RÉALISATIONS À LA FIN 2006



- Lancement des formations aux Principes volontaires : 5 sessions en 2006
- Élaboration d'une formation Droits de l'homme avec l'IIPECA

► **Affirmer et appliquer les valeurs du Groupe**

Une première formation régionale, durant laquelle Total a assuré une présentation sur son expérience au Myanmar, a eu lieu fin 2006 à Kuala Lumpur.

En plus de sa participation aux différentes formations régionales de l'IIPECA, Total utilisera ce support de formation dans ses programmes internes de sensibilisation ¹.

L'autre priorité du Comité d'éthique est de consolider la prise en compte des droits de l'homme, tant dans la conception des projets qu'au quotidien autour des installations.

Le Comité travaille à la construction d'un outil d'analyse d'impact et de conformité en matière de droits de l'homme. À visée opérationnelle, il est développé depuis septembre 2006 en partenariat avec le Danish Institute for Human Rights.

La mise en œuvre des Principes volontaires est au cœur de cette politique.

Principes volontaires : une politique de formation et de formalisation

Les deux axes prioritaires de la politique de déploiement des Principes volontaires sont :

- la formation des personnes en charge de la sûreté
- la formalisation des relations entre les filiales du Groupe et les États sur les questions de sûreté.

L'année 2006 a vu le lancement d'une formation aux Principes volontaires qui s'adresse, au-delà des équipes Sûreté, aux responsables des Relations com-

munautaires, HSE, Développement durable, Ressources humaines et aux juristes. L'objectif est de promouvoir une approche globale des Principes volontaires. Quatre sessions de deux jours ont été organisées au Nigeria, une au Yémen. Elles ont été complétées par des demi-journées de sensibilisation sur les sites industriels pour le personnel de terrain.

Total a continué son travail de formalisation et d'intégration des Principes volontaires dans les accords de sûreté avec les États hôtes à l'occasion de nouveaux projets ou lors de renouvellement d'accords existants. De plus en plus, Total sensibilise ses prestataires à l'importance des Principes volontaires et leur demande d'intégrer cette démarche à leurs procédures et pratiques.

Concilier sûreté et respect des droits de l'homme

Opérant dans des contextes locaux sensibles, Total mène ses actions avec deux priorités :

- assurer tant la protection des personnes travaillant pour le Groupe que celle des installations
- privilégier une politique de prévention et de concertation avec les populations locales respectueuse des droits fondamentaux.

En 2006, plusieurs situations de crise au Tchad, au Liban, en République Démocratique du Congo et au Nigeria ont nécessité le rapatriement de salariés du Groupe et de leurs familles.

Que sont les Principes volontaires ?

Charte élaborée en 2000 sous l'égide du Département d'État américain et du Foreign Office britannique, les Principes volontaires visent à guider les entreprises afin qu'elles assurent la sécurité et la sûreté de leurs opérations dans le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Pour en savoir plus : www.voluntaryprinciples.org

La présence de Total dans certains pays est controversée, notamment au **Myanmar** et au **Soudan**.

Des dossiers complets faisant le point sur les engagements et activités du Groupe dans ces deux pays sont disponibles sur www.total.com/rse
Rubrique Études de cas

FORMATION AVEC L'UNITAR AU MYANMAR



Engagés depuis plusieurs années dans un partenariat visant à renforcer les capacités des administrations civiles, nationales et locales, Total et l'UNITAR ² ont signé, le 8 mars 2006, un accord pluriannuel par lequel le Groupe s'engage à financer une formation des Nations Unies pour des diplomates et fonctionnaires birmanois. Un programme de trois semaines sur différentes thématiques :

- fonctionnement des organisations internationales et régionales
- formation aux relations économiques internationales
- éthique dans les transactions financières et commerciales internationales
- rôle de la société civile
- importance du dialogue dans les négociations multilatérales.

Il est prévu de former les participants à certains sujets tels que le droit humanitaire international, le droit des réfugiés, les droits de l'homme, le droit international de l'environnement et le droit de la mer.

¹ Pour en savoir plus sur le toolkit et les sessions organisées par l'IIPECA : www.iipeca.org, rubrique Social responsibility.

² Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche.

OPÉRER DANS UN CONTEXTE DIFFICILE : TOTAL AU NIGERIA

Comme pour les autres compagnies pétrolières travaillant au Nigeria, le climat politique et social du pays exige de Total une grande vigilance : les installations, notamment les pipelines, sont régulièrement la cible de pillages ; les enlèvements de personnes travaillant dans le secteur pétrolier se multiplient ; les relations avec les populations locales sont souvent difficiles.

L'année 2006 a été marquée par une dégradation de la situation : on estime à 180 le nombre de Nigériens et d'étrangers pris en otage ou séquestrés dans le Delta du Niger.

Si aucun salarié du Groupe n'a été enlevé en 2006, février 2007 a en revanche été marqué par l'enlèvement

d'un salarié français d'une société locale travaillant pour Elf Petroleum Nigeria Limited (EPNL) ; l'otage a été libéré le 15 mars 2007, après plus d'un mois de détention.

Par ailleurs, le site de production d'Obagi a été la cible d'une attaque fin décembre : trois membres des forces de sécurité assurant la protection du site (Mopol) ont été tués, et quatre salariés du Groupe blessés. Cette attaque, aux motivations vraisemblablement crapuleuses, a entraîné le renforcement des mesures de sécurité sur place ainsi que le rapatriement des familles d'expatriés.

Cet événement tragique souligne l'importance des dispositifs de protection des

sites et de gestion de crise.

Il rappelle la nécessité de nouer des relations de confiance avec les populations autour des installations, ce qui n'est pas simple si l'on considère les tensions que suscite dans ce pays la question du partage de la richesse pétrolière.

Les programmes sociétaux font ainsi partie de la politique de prévention des conflits et d'intégration locale.

Au niveau national, Total participe à la NEITI³ en faveur d'une plus grande transparence dans la gestion des revenus pétroliers. Une fiche pays Transparence sur le Nigeria est disponible sur le site web du Groupe (voir page 66).

Le site à terre d'Obagi au Nigeria fait partie du permis d'exploitation OML 58 dont Total est l'opérateur (40 %) depuis 1967. Il produit environ 40 000 barils équivalent pétrole par jour, en condensats et en gaz naturel acheminé vers l'usine de liquéfaction de gaz de Bonny.



³ Nigerian Extractive Industries Transparency Initiative.

LES VOIES DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Confronté à des interlocuteurs très divers, Total a mis en place des dispositifs de dialogue adaptés aux préoccupations de chacun.

Le tableau ci-dessous n'est pas exhaustif, des parties prenantes impor-

tantes pour le Groupe n'y figurent pas (fournisseurs, agences de notation, partenaires industriels...). Il mentionne certains des dispositifs en place et quelques réalisations récentes.

Relations investisseurs
Consultez notre rubrique dédiée

www.total.com/relations-investisseurs

PARTIES PRENANTES	DISPOSITIFS DE DIALOGUE	EXEMPLES 2006
Salariés et partenaires sociaux	Dispositifs de dialogue social mis en place dans les différents pays Enquête de satisfaction interne des salariés Représentant des salariés au Conseil d'administration Comité de Groupe Européen	151 accords collectifs signés en 2006 Présentation du rapport RSE au Comité de Groupe Européen
Autorités, institutions internationales	Dialogue régulier au niveau du siège et sur chacun des sites Partenariats	Accord avec le Pnud sur la zone Asie
Société civile, ONG, etc.	Contacts réguliers au niveau du siège et sur chacun des sites Accords de mécénat, partenariats	Étude sur la perception de Total et de sa politique RSE par les ONG
Communautés voisines des sites	Dispositifs structurés de dialogue et d'information autour des sites, selon les activités et le contexte local Concertations préalables aux programmes socio-économiques	SRM +
Communauté scientifique	Université Total Partenariats avec des organismes de recherches	Journée Changement climatique
Associations et organismes spécialisés sur les enjeux RSE	Participation à des groupes de travail ou de réflexion Échanges de bonnes pratiques	Participation au groupe <i>Social Responsibility</i> de l'IIPECA

► **Affirmer et appliquer les valeurs du Groupe**

UNE LARGE IMPLICATION DANS LE DÉBAT PUBLIC

Total participe à un certain nombre de débats publics en France, en Europe et dans le monde. Ce dialogue avec les autorités publiques compétentes et les acteurs de la société civile porte sur des sujets directement liés aux activités du Groupe et s'inscrit dans la continuité de ses engagements en matière de responsabilité environnementale et sociale.

Total s'interdit toute intervention dans le fonctionnement et *a fortiori* dans le financement de la vie politique des pays dans lesquels il opère. ■

SUJET	POSITION PUBLIQUE
Référentiel universel sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales	Favorable au principe d'un tel référentiel, le Groupe participe à la consultation menée par les Nations Unies sur "les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises".
Présence dans des pays non respectueux des droits de l'homme	Total s'engage à promouvoir les droits de l'homme dans sa sphère d'activité et veille à ce que sa présence ait des retombées locales positives. Le Groupe respecte et applique les décisions prises par les instances internationales compétentes mais considère que les campagnes de <i>boycott</i> contre certains pays n'ont pas d'effet positif sur la situation des droits de l'homme.
Transparence dans la gestion des revenus pétroliers	Total participe à la démarche de l'EITI. Il encourage les États dans lesquels il est implanté à adhérer à l'EITI, participe aux programmes mis en place par les États engagés et apporte son concours aux États qui le souhaitent. Il publie, avec leur accord, les informations financières requises et contribue à leur diffusion. <i>Page 66</i>
Changement climatique	Total soutient la mise en application du protocole de Kyoto dont les conditions de mise en œuvre doivent prendre en compte le maintien de la compétitivité industrielle dans les pays signataires. Il participe à travers sa politique industrielle à la réduction des émissions de GES dans son périmètre d'activité. <i>Page 30</i>
Sécurité des approvisionnements énergétiques	Dans un contexte de raréfaction des ressources pétrolières aisément exploitables, de montée du nationalisme pétrolier et d'instabilité géopolitique, Total estime qu'il faut : <ul style="list-style-type: none"> - avoir recours à toutes les énergies disponibles, l'usage du pétrole devant être recentré sur les applications où il est le plus difficilement substituable : transport et pétrochimie - renforcer la sécurité des chaînes logistiques et diversifier les zones d'approvisionnement - que l'accès au domaine minier reste ouvert aux compagnies internationales et à leurs capacités technologiques afin de permettre de réaliser les investissements nécessaires.
Efficacité énergétique	Volet indispensable d'une meilleure maîtrise de la consommation d'énergie, les politiques en faveur de l'efficacité énergétique doivent viser toutes les activités et en priorité les secteurs résidentiel et tertiaire, qui ont un important potentiel d'amélioration. Elles doivent combiner des dispositions réglementaires, des mesures incitatives et des mécanismes de marché permettant la poursuite de la concurrence entre les différentes énergies.
Biocarburants	Total soutient le développement des biocarburants qui doivent répondre aux exigences de qualité et de performance attendues par la clientèle et respecter les règles de la concurrence et de la libre circulation des biens dans l'Union européenne. Les biocarburants de deuxième génération exigent un effort de recherche et développement soutenu auquel le Groupe participe. <i>Page 79</i>
Sécurité des transports maritimes	Total est globalement favorable au 3 ^e volet de propositions de la Commission européenne sur la sécurité maritime, sous réserve de certaines dispositions encore en discussion, notamment dans la directive sur la responsabilité des armateurs. Si Total regrette l'échec de la tentative de révision du régime CLC/Fipol d'indemnisation des pollutions marines par hydrocarbures, il approuve la mise en place des accords Stopia et Topia, visant à augmenter la "part armateurs" lors de l'indemnisation des accidents impliquant les petits navires ou pour les catastrophes d'envergure, réduisant ainsi le déséquilibre avec les contributions Fipol. Total fait partie d'un nouveau groupe de travail du Fipol pour rechercher des moyens de contribuer à l'amélioration de la sécurité maritime, en complément des mesures techniques de l'OMI.
Politique européenne de l'énergie	Favorable à cette politique, Total participe activement à l'élaboration d'une réglementation cohérente préservant la compétitivité, notamment en matière d'énergies renouvelables et de lutte contre le changement climatique.

La responsabilité sociale et environnementale au cœur du management

La responsabilité sociale et environnementale couvre un nombre important de domaines. Tous sont concernés par la démarche éthique et par le contrôle interne du Groupe. Ces cadres généraux sont complétés par des politiques et systèmes de management et de reporting plus spécifiques.

DOMAINE	POLITIQUE – TEXTE DE RÉFÉRENCE	APPLICATION, ÉVALUATION ET REPORTING	POUR EN SAVOIR +
Tous domaines	Code de conduite Charte éthique Charte Contrôle interne	Évaluations éthiques Saisine du Comité d'éthique Contrôle interne	Page 14
Droits de l'homme	Charte pays ¹ Guide d'application des Principes volontaires	Formation IPIECA ²	Page 15
Sûreté	Politique Sûreté Guide d'application des Principes volontaires	Formations Principes volontaires	Page 16
Intégrité dans les relations d'affaires	Codes de conduite des Achats Guides Concurrence	Formations pour les salariés les plus exposés	Page 20
Environnement	Charte Sécurité Environnement Qualité	Études d'impact Certification ISO 14001 Reporting environnemental sur 68 indicateurs Vérification extérieure de 8 indicateurs Audits internes	Pages 28-36 Pages 88-90
Biodiversité	Politique Biodiversité	Études d'impact	Page 36
Sécurité industrielle	Charte Sécurité Environnement Qualité 10 directives Sécurité	Systèmes de management de la sécurité audités Reporting sécurité couvrant le personnel du Groupe et des entreprises extérieures Audits internes	Pages 37-45 Pages 88-90
Santé	Charte Sécurité Environnement Qualité Référentiel Hygiène-Santé au travail	Reporting Maladies professionnelles	Page 47
Ressources humaines	Accord égalité des chances et les accords cadres qui en sont issus (personnes handicapées, indicateurs diversité, etc.)	Enquête effectifs : effectifs mondiaux (âge, sexe, cadre/non cadre), recrutements, entrées/sorties, nationalités Panorama social mondial : 87 indicateurs complémentaires sur les pratiques sociales Vérification extérieure de 10 indicateurs Tableau de bord social européen Baromètre interne de satisfaction	Pages 56-64 Pages 88-90
Dialogue et programmes socio-économiques	Guide sociétal local	Études d'impact Méthodologie SRM+ Reporting : montant des dépenses sociétales	Page 69

¹ Modèle de Charte des Droits de l'homme pour les filiales opérant dans des pays à faible gouvernance.

² International Petroleum Industry Environmental Conservation Association : regroupe des entreprises et des associations du secteur des hydrocarbures originaires du monde entier.

Textes de référence

Certains textes de référence sont téléchargeables dans la rubrique Publications

www.total.com/rse

► **La responsabilité sociale et environnementale au cœur du management**

UNE DÉMARCHE QUI ÉCLAIRE LA STRATÉGIE DU GROUPE

La démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE) est associée à la stratégie et aux activités du Groupe. Les questions de RSE sont prises en compte lors des choix d'implantation ou des décisions d'investissement.

Ainsi, le Groupe s'interdit de s'implanter dans des pays ou des zones :

- faisant l'objet d'embargo ou de *boycott* officiel émanant de la France, de l'Union européenne, de l'ONU
- où il ne pourrait pas appliquer son Code de conduite dans la sphère de contrôle de ses activités.

La RSE est une composante de l'organisation et des systèmes de management et de gestion des risques du Groupe.

Les questions RSE sont prises en charge par des directions rattachées directement au directeur général :

- la direction Stratégie et évaluation des risques – politiques en matière d'environnement, sécurité, développement local, sûreté et relations institutionnelles
- le Comité d'éthique
- la direction des Ressources humaines.

Par ailleurs, des textes de référence et des guides d'application sont déployés dans l'ensemble des entités et traduisent de façon concrète les engagements pris par le Groupe dans son Code de conduite (voir page 19).



Une gouvernance responsable

Vigilance éthique, intégrité et transparence guident le Groupe au quotidien dans la conduite de ses affaires.

UN GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE CONFORME AUX CRITÈRES DE BONNE GOUVERNANCE

La structure et le fonctionnement des organes de gouvernement d'entreprise du Groupe sont conformes aux règles généralement observées en France par la plupart des sociétés dont les actions sont cotées à la fois en France et aux États-Unis : dispositions du Code de commerce (France), loi Sarbanes-Oxley (États-Unis), rapport Bouton de

septembre 2002 et rapport AFEP-MEDEF de janvier 2007.

Le fonctionnement des organes sociaux de Total est précisé par le règlement intérieur du Conseil d'administration (qui reprend et complète, depuis février 2007, les termes de l'ancienne charte des administrateurs), ainsi que par les règlements intérieurs des comités spécialisés du Conseil : le Comité d'audit et le Comité de nomination et des rémunérations. Ce dernier est scindé depuis février 2007 en deux comités distincts : d'une part, le Comité de nomination et

de la gouvernance, d'autre part, le Comité des rémunérations. Une synthèse de ces règlements figure dans le chapitre 5 du Document de Référence 2006.

À compter du 14 février 2007, une réorganisation importante de la conduite de Total est intervenue, avec la dissociation des fonctions de président du Conseil d'administration de celles de directeur général de la société, qui étaient antérieurement réunies.

► Une gouvernance responsable

STANDARDS DE BONNE GOUVERNANCE		PERFORMANCE 2006			
INDÉPENDANCE	Administrateurs entre eux et vis-à-vis du management	Présence d'administrateurs indépendants au 31 décembre 2006	Conseil d'administration 73,3 % (soit 11 administrateurs sur 15)	Comité d'audit 100 %	Comité de nomination et des rémunérations 100 %
		Durée du mandat d'un administrateur	3 ans	3 ans	3 ans
	Commissaires aux comptes	Les commissaires aux comptes ne peuvent fournir de prestations de conseil à l'exception de prestations accessoires à leur mission légale	Oui. Les honoraires perçus sont détaillés en page 103 du Document de Référence 2006.		
IMPLICATION DANS LES DÉCISIONS	Administrateurs	Nombre de réunions en 2006 Taux moyens de participation au Conseil et aux Comités	Conseil d'administration 7 réunions 86,2 %	Comité d'audit 6 réunions 100 %	Comité de nomination et des rémunérations 3 réunions 88,9 %
		Évaluation du fonctionnement du Conseil	Tous les ans : débat sur son fonctionnement Tous les 3 ans : autoévaluation		
	Actionnaires	Taux de participation en assemblée générale	36,8 %		
	Salariés	Présence d'administrateur représentant les salariés actionnaires	Oui, 1 administrateur		

INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Le Comité de nomination et des rémunérations propose au Conseil d'administration la liste des administrateurs dont la nomination est soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires, ainsi que la liste des administrateurs indépendants au regard de critères généralement reconnus en matière de gouvernement d'entreprise. Sur ce dernier point, ce comité a proposé au Conseil d'administration de considérer qu'un administrateur est indépendant dès lors "qu'il n'entretient aucune relation, de quelque nature que ce soit, avec la société, son groupe ou la direction qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement", conformément au rapport AFEP-MEDEF de 2002. Dans sa séance du 13 février 2007, le Conseil d'administration, sur proposition de ce comité, a établi ainsi la liste des administrateurs indépendants de la Société au 31 décembre 2006 : MM. Bouton, Collomb, Desmarais, Jacquillat, Jeancourt-Galignani, Levene, Lippens,

Pébereau, de Rudder, Tchuruk et Vaillaud. Des informations complémentaires sont disponibles en page 112 du Document de Référence 2006.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La politique de rémunération des dirigeants sociaux est conduite dans un souci d'équité et de transparence. Le Conseil d'administration arrête cette rémunération sur la base des propositions du Comité des rémunérations.

La rémunération brute globale perçue au titre de l'année 2006 par le président-directeur général s'élève à 3 199 844 euros. Cette rémunération comprend un traitement de base fixe (1 523 735 euros pour 2006) et une part variable versée en 2007 (1 676 109 euros). Le Document de Référence fournit, en pages 104 et 112, des informations complémentaires sur cette rémunération. Il indique également, en page 105, le montant global de la rémunération perçue par les membres du Comité de direction et le trésorier (soit

31 personnes). Enfin, il précise, en page 106, les dispositifs applicables en matière de retraite complémentaire pour les dirigeants sociaux et les principaux dirigeants du Groupe.

Ce document fournit aussi des informations détaillées sur les attributions et levées d'options de souscription ou d'achats d'actions Total attribuées aux principaux dirigeants et aux salariés (pages 119 et suivantes).

Document de Référence
Téléchargez-le sur notre site web

www.total.com/relations-investisseurs

► Une gouvernance responsable

NOS RÉALISATIONS À LA FIN 2006



- Formations spécifiques pour les salariés potentiellement exposés au risque de corruption
- Dialogue et partage de bonnes pratiques au sein de l'ICC et du Pacte Mondial

Pétrole contre nourriture

Les conditions d'application des résolutions de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en Irak dites "pétrole contre nourriture" font l'objet d'enquêtes dans plusieurs pays. Dans le cadre d'une information judiciaire ouverte à Paris, des salariés ou anciens salariés du Groupe ont fait l'objet d'une mise en examen pour complicité d'abus de biens sociaux et/ou complicité de corruption d'agents publics étrangers. Le directeur général Exploration & Production du Groupe, aujourd'hui directeur général de Total, a également fait l'objet d'une mise en examen en octobre 2006. Total s'est toujours conformé aux règles du programme "pétrole contre nourriture" organisé en 1996 sous l'égide de l'ONU.

LE REJET DE LA CORRUPTION

"Total rejette la corruption sous toutes ses formes, publique, privée, active et passive (...) Total, en particulier, s'engage à ne pas recourir à la corruption en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage indu dans le commerce international, conformément aux termes de la convention OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers."

(Extrait du Code de conduite)

L'industrie pétrolière est un secteur économique exposé au risque de corruption. Le Groupe estime qu'environ 25 % de son effectif est présent dans des pays à fort risque, pour lesquels l'indice de perception de la corruption de Transparency International est inférieur à 5¹.

Sensibiliser

La sensibilisation des salariés à ce risque constitue donc une priorité.

Elle passe par une position claire affirmée dans le Code de conduite du Groupe et rappelée dans les codes propres à des pays ou des métiers.

Par ailleurs des formations spécifiques s'adressent aux collaborateurs occupant des postes à responsabilités ou potentiellement plus exposés (acheteurs, juristes, management supérieur).

En 2006, Total a renforcé cette sensibilisation via le lancement du site intranet L'Éthique dont une partie est consacrée à la prévention et aux moyens de lutte contre la corruption. Outre l'accès aux documents de référence internes et externes au Groupe, le site invite également les salariés à consulter le portail Internet Business Anti-Corruption. (www.business-anti-corruption.com)

Ce portail a été créé par une organisation professionnelle danoise et présenté dans le cadre du groupe de travail sur le dixième principe du Pacte Mondial auquel Total participe. Il met à disposition des entreprises des informations factuelles sur l'environnement des affaires par pays, sur les exigences d'un système de maîtrise des risques ainsi que sur les mesures de *due diligence*. C'est un outil d'aide à la décision et au renforcement des systèmes d'intégrité particulièrement utile pour les managers des filiales du Groupe.

Prévenir et contrôler

Le Groupe renforce également ses mécanismes de contrôle et de prévention :

- avec ses partenaires externes, des clauses appropriées sont insérées dans les contrats internationaux et des informations sur les principes éthiques sont demandées dans les appels d'offres



TOTAL NIGERIA PLC RENFORCE L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

TÉMOIGNAGE

Osifo Segun Akpata

General manager
Administration and Corporate Services
Total Nigeria Plc

En 2006, Total Nigeria Plc a participé au programme de réévaluation éthique après l'évaluation de 2004 (voir page 14). L'amélioration très nette des résultats témoigne de l'efficacité des plans d'actions lancés depuis 2004.

DES POLICY GUIDELINES BIEN ACCUEILLIES

En 2005, nous avons publié les *Policy Guidelines*, afin de mettre l'accent sur des sujets particulièrement importants au Nigeria. Le document traite de la transparence dans les affaires, du rejet de la corruption, et de la politique concernant les cadeaux offerts ou acceptés, dont la

valeur ne doit pas dépasser 150 US\$. Des exemplaires ont été distribués aux salariés, personnels des entreprises extérieures, fournisseurs et chacun a dû signer et renvoyer un coupon attestant la réception du document et l'acceptation des règles.

Le taux de retour de ces coupons est très bon parmi les salariés et les fournisseurs, puisqu'il est, à ce jour, de près de 80 %. Les *Policy Guidelines* ont

été bien accueillies et la politique concernant les cadeaux est désormais pleinement intégrée à notre culture.

	Évaluation 2004	Réévaluation 2006
Bonnes pratiques	40 %	59 %
Pratiques à améliorer	43 %	37 %
Processus insuffisant ou défaillant	17 %	4 %

¹ Indice de perception de la corruption (IPC) : l'ONG Transparency International classe chaque année 163 pays selon les niveaux de corruption perçus par les milieux d'affaires dans l'administration et la classe politique (www.transparence-france.org).

■ en interne, 25 % du référentiel des évaluations éthiques traitent directement des questions d'intégrité. En général, les faiblesses relevées lors des évaluations concernent un manque de formalisation des politiques internes. Des actions correctrices sont alors mises en place à l'image des *Policy Guidelines* de la filiale Total Nigeria Plc (voir témoignage ci-contre).

Partager

Le Groupe travaille avec plusieurs organismes internationaux, notamment le Pacte mondial et l'International Chamber of Commerce (ICC) afin de partager les bonnes pratiques et de promouvoir les échanges entre les entreprises et la société civile. En 2006, Total a participé au forum réunissant société civile et secteur privé, en parallèle de la conférence des États parties à la Convention des Nations Unies contre la corruption. ICC et Transparency International ont fait part de leur position commune sur la mise en œuvre de la convention¹.

DES RELATIONS DURABLES ET ÉQUITABLES AVEC LES FOURNISSEURS

La politique de Total en matière de relations avec ses fournisseurs et sous-traitants est basée sur deux principes : respect de la libre concurrence et compétition loyale. Le Groupe leur demande de respecter ses engagements éthiques et a mis en place des guides pour ses collaborateurs et des systèmes de contrôle.

Des pratiques d'achats responsables

Afin d'intégrer les exigences en matière de responsabilité sociale et environnementale dans les processus achats, Total travaille sur quatre axes principaux :

■ vérifier au travers d'audits que les conditions de travail des fournisseurs et des sous-traitants sont conformes aux normes de l'Organisation internationale du travail

■ concilier la politique de maîtrise des coûts avec l'approche partenariale à l'égard des fournisseurs, permettant une relation durable et bénéfique aux deux parties

■ prendre en compte l'origine des produits achetés et analyser leur mode de production, au regard du système de management environnemental mis en place par le fournisseur (ISO 14001)

■ analyser l'acheminement des marchandises achetées afin d'améliorer le bilan environnemental du produit final, soit en travaillant avec des entreprises locales pour minimiser les distances à parcourir, soit en privilégiant des transports ferroviaires. ■

50 000
fournisseurs actifs environ

20 G€²
d'achats

¹ La déclaration commune de la société civile et du secteur privé est accessible depuis le site www.total.com/rse, rubrique Démarche Éthique/Lutte contre la corruption.

² Estimation, hors achats de brut, de produits pétroliers et de feedstocks.



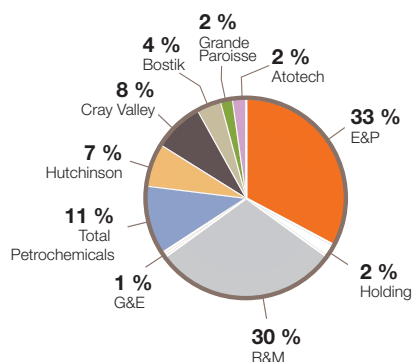
L'ÉCLAIRAGE DANS LES STATIONS-SERVICE

En cohérence avec les engagements en matière de pratiques d'achats responsables, les stations-service du Groupe se dotent depuis 2003 d'une nouvelle technique d'éclairage. À la suite d'une analyse menée par les équipes Achats de la branche Raffinage & Marketing, les lampes fluorescentes conventionnelles ont été

remplacées par un système d'éclairage qui offre une plus grande longévité, réduit significativement la consommation d'énergie et facilite le recyclage en raison de l'absence de métaux lourds. Initié dans les stations-service européennes, le programme de remplacement s'est élargi à la Chine, au Liban et à

l'Afrique du Sud. Il concerne 6 000 stations-service à fin 2006. On estime que ce changement de pratique permet une économie de 94 780 kWh par jour, et réduit également d'environ 70 % les coûts de maintenance et de consommation d'énergie.

Répartition des achats par branche



EXTRAIT DU CODE DE CONDUITE

“La relation de Total vis-à-vis de ses fournisseurs et ses prestataires de services est guidée par les principes suivants :

- veiller à prendre en considération les intérêts de chacun, dans la clarté et le respect de termes contractuels équitables
- attendre d'eux qu'ils respectent des principes équivalents à ceux de son Code de conduite.”

Dalia : la responsabilité en action

Le 13 décembre 2006, le champ de Dalia est entré en production au large des côtes de l'Angola. Projet aux défis technologiques hors normes mené par Total, Dalia produira, en rythme de croisière, 240 000 barils par jour. Une contribution au développement de l'industrie pétrolière angolaise et à ses retombées économiques locales.

Le retour de la paix en 2002 a permis le redémarrage de l'économie angolaise, avec un taux de croissance de 35 % annoncé par les autorités pour 2007. Une croissance presque entièrement portée par la production de pétrole qui a dépassé 1,4 million de barils quotidiens à la fin de l'année 2005 et pourrait atteindre 2,5 millions de barils par jour d'ici à 2011.

Présent depuis 50 ans en Angola, Total est un acteur important de la production pétrolière du pays, notamment via les champs en eaux profondes de Girassol (250 000 barils/jour) et de Dalia.

RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES ET DU TISSU INDUSTRIEL

Priorité des pouvoirs publics angolais, le renforcement des compétences locales est l'un des axes de la stratégie de Total. Sa politique "d'angolanisation" prévoit qu'à fin 2007, plus de 80 % du personnel présent sur l'unité flottante de

stockage et de traitement (*Floating Production, Storage and Offloading*, FPSO) de Dalia sera angolais, soit près de 90 personnes. Un vaste programme de formation a permis à une cinquantaine d'ingénieurs et de techniciens angolais d'acquérir des savoirs nécessaires à la supervision de la fabrication de certains éléments des installations puis à l'exploitation de ces dernières. Ce programme s'est aussi accompagné d'un "transfert" industriel puisque le projet privilégie l'emploi et les achats de biens et de services locaux quand les ressources sont disponibles. Cela a représenté environ 2 millions d'heures de travail sur place, entre 2003 et 2006, et a suscité l'installation d'usines modernes à Luanda, Lobito et Dande destinées à la production des équipements industriels sophistiqués de Dalia.

La fabrication d'une partie des lignes de commande, des piles d'ancrage du FPSO, des lignes de production et d'injection et de la bouée de chargement ainsi que l'assemblage final et les tests

des collecteurs de puits ont été réalisés sur des chantiers angolais.

CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT HUMAIN

Total participe au développement communautaire en concertation avec le gouvernement et les institutions locales. Les principaux axes d'action du plan d'investissement sociétal de Total E&P Angola concernent la santé, l'éducation, la formation et le développement économique.

En association avec les ONG angolaises Agrisud et Okutiuka, Total finance des projets agricoles autour de Luanda ou dans les zones de reconstruction nationale. Petits agriculteurs, mais aussi anciens réfugiés, combattants et autres soldats démobilisés reçoivent formation, appui et conseil pour le développement de cultures maraîchères et vivrières. Près de 400 personnes des communes de Cabiri et Caop et 5 000 personnes à Samboto bénéficient d'une meilleure

SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT AU CŒUR DU PROJET

Comme pour tous ses projets, Total a érigé la sécurité en priorité sur le projet Dalia. Avec 15 millions d'heures travaillées, celui-ci a mobilisé jusqu'à 4 600 personnes sur une vingtaine de sites industriels répartis sur l'Afrique, l'Europe, l'Asie et les États-Unis. Le projet s'est déroulé sans accident majeur : l'ensemble des accidents enregistrés en 2006 n'a pas dépassé 8 par million d'heures travaillées et le plus grave n'a entraîné que 10 jours d'arrêt.

En phase d'exploitation, les objectifs de Dalia sont en ligne avec ceux de Total E&P Angola : ils visent un maximum acceptable de 0,7 pour le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail et de 2,5 pour celui de l'ensemble des accidents enregistrés. Pour y parvenir, l'amélioration des comportements HSE individuels fait partie des priorités du management, notamment via des actions de formation et des audits et inspections réguliers.

Autre pierre angulaire des objectifs HSE de Dalia, la minimisation de l'impact environnemental du projet a été prise en compte dès la phase d'ingénierie. Des études d'impact ont permis d'identifier, de quantifier et d'évaluer les impacts environnementaux des différentes phases du projet : conception, production et démantèlement. L'absence de brûlage de gaz en conditions d'opérations normales et la réinjection des eaux de production dans les

réservoirs font de Dalia un projet exemplaire sur le plan environnemental. Le site de Dalia devrait à terme être certifié ISO 14001, comme les autres unités de production du Bloc 17. Par ailleurs, une première certification est attendue en 2007 sur le site de Girassol.

sécurité alimentaire grâce à cette production agricole locale.

Dans le secteur de la santé, Total E&P Angola, en partenariat avec l'ONG Douleurs sans frontières, a mis en place un réseau de soins médicaux de proximité grâce à des unités mobiles. Au programme : vaccinations, lutte contre les pandémies (choléra, malaria, etc.), transfert de connaissances aux acteurs de santé locaux, formation et promotion de l'éducation sanitaire communautaire. Plus de 80 villages proches de sites opérés par Total peuvent ainsi avoir accès aux soins, soit 23 000 personnes.

Les résultats sont probants : 100 % des enfants ont consulté (plus de 5 000) et 100 % des femmes enceintes sont vaccinées et suivies régulièrement.



Visite médicale menée par l'ONG Douleurs sans frontières : le docteur Claudie Dousset est accompagnée de deux infirmiers qu'elle forme.

Ce programme devrait se déployer vers d'autres communes et s'étoffer avec la réhabilitation de dispensaires, la veille sur les maladies opportunistes, etc.

En 2007, le budget de Total E&P Angola destiné aux actions sociétales sera de 4,5 millions de dollars par an, dont une partie importante liée au projet Dalia. ■

UN DÉFI TECHNOLOGIQUE



Les partenaires du projet :

- Sonangol (concessionnaire)
- Total (opérateur - 40 %)
- Esso (20 %)
- BP (16,67 %)
- Statoil (13,33 %)
- Norsk Hydro (10 %)

- des réserves enfouies à 800 mètres sous le sol marin, situé entre 1 200 et 1 500 mètres de la surface
- un brut collecté particulièrement visqueux et acide
- 71 puits sous-marins, dont 37 puits de production raccordés à 9 collecteurs
- 31 puits d'injection d'eau et 3 puits d'injection de gaz
- 160 kilomètres de pipelines et de lignes de commandement pour acheminer le brut recueilli jusqu'au FPSO.

Objectifs du millénaire

Les actions de développement communautaire menées dans le cadre du Bloc 17 contribuent à la réalisation des objectifs du millénaire définis par l'ONU, notamment en participant à la lutte contre la pauvreté et la mortalité infantile.

www.un.org/french/millenniumgoals/