



# Corporate Social Responsibility Acordo Mundial Total

Davos, 22 de Janeiro de 2015

## **PREÂMBULO**

### **Artigo 1.º CAMPO DE APLICAÇÃO**

### **Artigo 2.º PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO**

- 2-1. Liberdade de expressão e de opinião
- 2-2. Promoção do diálogo social
- 2-3. Proibição de discriminação
- 2-4. Proibição de trabalho forçado e luta contra o trabalho infantil
- 2-5. Relações com as empresas fornecedoras de serviços e fornecedores

### **Artigo 3.º DIVERSIDADE**

- 3-1. Igualdade profissional entre homens e mulheres
- 3-2. Maternidade

### **Artigo 4.º SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

- 4-1. Política adaptada em matéria de saúde, segurança, ambiente e qualidade
- 4-2. Compromissos responsáveis
- 4-3. Obrigações e meios
- 4-4. Grupo de troca de ideias em matéria de segurança
- 4-5. Relações com as empresas fornecedoras de serviços e fornecedores
- 4-6. Desenvolvimento económico e social
- 4-7. Controlo dos efeitos das actividades no ecossistema

### **Artigo 5.º SEGURO DE VIDA**

### **Artigo 6.º ANTECIPAÇÃO E ACOMPANHAMENTO SOCIAL DAS EVOLUÇÕES DE ORGANIZAÇÃO**

### **Artigo 7.º COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

- 7-1. Comunicação
- 7-2. Acompanhamento do acordo - Comité FAIR
- 7-3. Eventual dificuldade

### **Artigo 8.º DURAÇÃO, VIGÊNCIA, REVISÃO, ANULAÇÃO**

## PREÂMBULO

---

As partes signatárias do presente acordo quadro mundial:

- o Grupo Total (a seguir designado por "o Grupo"),
- a IndustriALL Global Union (a seguir designada por "a IndustriALL"), representando mais de 50 milhões de trabalhadores dos sectores mineiro, energético e industrial, e a maioria das Organizações Sindicais no âmbito das actividades do Grupo,

consideram que um diálogo regular e o respeito pelas políticas e práticas em matéria de Corporate Social Responsibility (CSR) contribuem para a integração a nível mundial dos compromissos expressos no acordo.

Presente em mais de 130 países, o Grupo é um importante actor internacional que emprega mais de 110.000 colaboradores das mais diversas origens e profissões.

O crescimento e a perenidade do Grupo são criados com base na partilha de um património comum de valores éticos e de princípios que orientam diariamente a acção dos homens e mulheres do Grupo.

Três valores principais constituem a base do compromisso ético do Grupo:

- o respeito, a confiança e a perenidade nas suas actividades e partilhas,
- a responsabilidade no que concerne à solidariedade e ao profissionalismo,
- uma conduta exemplar, que assegura a credibilidade interna e externa das suas acções.

Estes valores éticos fundamentais dividem-se num determinado número de princípios de acção: o respeito contínuo pelos direitos do homem, a preocupação constante pela segurança e protecção do ambiente, o respeito e benevolência de cada um relativamente aos seus interlocutores, a integridade perante a empresa, bem como perante as relações comerciais, a não intervenção na vida política, sem esquecer a solidariedade necessária, quer seja expressa internamente ou perante comunidades e empresas associadas a estas actividades.

Para permitir o desenvolvimento, a implementação e o respeito destes princípios, o Grupo possui diferentes ferramentas:

- o Código de Conduta que enuncia os valores e princípios de acção do Grupo, bem como a obrigação feita aos colaboradores de o seguirem,
- a Carta de Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade que apoia a política do Grupo em princípios fundamentais,
- o Guia dos Direitos Humanos que acompanha os colaboradores no processo enunciado no Código de Conduta, que reúne e completa as normas e recomendações internas relativamente ao respeito pelo direito internacional,
- o Guia prático da integridade que tem como objectivo evitar os riscos e assegurar a integridade nas relações profissionais,

A IndustriALL e o Grupo apoiam nomeadamente os princípios expressos:

- na Declaração Universal dos Direitos Humanos,
- na Convenção das Nações Unidas relativa aos direitos da criança,
- nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho relativas à igualdade de oportunidades em matéria de emprego e não discriminação, proibição do trabalho forçado, proibição do trabalho infantil, liberdade de associação e de negociação colectiva,
- no texto dos princípios directores da OCDE para as empresas multinacionais,
- no Pacto Mundial das Nações Unidas,
- no texto dos princípios directores relativos às empresas e aos direitos humanos aprovados pelo Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

Há cerca de dez anos, foi desenvolvido o diálogo social no Grupo a nível europeu, através do reforço dos privilégios do Comité Europeu e das negociações transnacionais levadas a cabo neste perímetro com as Federações Sindicais Europeias:

- acordo europeu de 22 de Novembro de 2004 para uma plataforma social,
- acordo de 21 de Novembro de 2005 sobre a igualdade de oportunidades,
- acordo de 28 de Março de 2007 e a respectiva alteração de 23 de Março de 2012 sobre as ajudas à criação, recuperação ou desenvolvimento de PME.

O Grupo e a IndustriALL tencionam, através do presente acordo, continuar e reforçar a negociação transnacional a nível mundial.

## **Artigo 1.º** **CAMPO DE APLICAÇÃO**

---

O presente acordo aplica-se à TOTAL S.A e às suas filiais detidas directa ou indirectamente em mais de 50%.

Para além disso, nas filiais onde o Grupo se encontre presente sem que exerça o controlo operacional, irá envidar os seus melhores esforços para aí promover estes princípios.

## **Artigo 2.º** **PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO**

---

O Grupo respeita os direitos humanos reconhecidos a nível internacional.

Neste âmbito, compromete-se a aplicar os princípios das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que abrangem os principais direitos humanos no local de trabalho:

- o trabalho forçado, 1930 (convenção n.º 29),
- a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948 (convenção n.º 87),
- o direito de organização e de negociação colectiva, 1949 (convenção n.º 98),
- a igualdade de remuneração, 1951 (convenção n.º 100),
- a abolição do trabalho forçado, 1957 (convenção n.º 105),
- a discriminação, 1958 (convenção n.º 111),
- a idade mínima, 1973 (convenção n.º 138),
- as piores formas de trabalho infantil, 1999 (convenção n.º 182).

Compromete-se respeitar as leis locais dos países onde opera e as normas internacionais. No caso de conflito de normas, o Grupo compromete-se a aplicar a norma mais protectora dos direitos humanos.

As condições de trabalho dos trabalhadores, o respeito pelas pessoas, a ausência de discriminação, a saúde e a segurança são objecto de especial atenção, independentemente do contexto político e social ou das dificuldades encontradas nos países onde se encontra presente.

### **2-1. Liberdade de expressão e de opinião**

O Grupo reconhece, em virtude das normas internacionais relativas aos direitos humanos, que qualquer indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão.

O direito à liberdade de expressão garante a cada indivíduo o direito a não ser perturbado pelas suas opiniões.

## **2-2. Promoção do diálogo social**

O Grupo compromete-se respeitar os princípios das convenções de 87 e 98 da OIT e reconhece para todos os seus trabalhadores, tendo em conta uma estrita neutralidade, a liberdade de associação que representa o direito dos trabalhadores em constituírem, ingressarem ou saírem das organizações de modo a promoverem e defenderem os seus interesses no trabalho.

Neste âmbito, o Grupo:

- rejeita qualquer comunicação desleal que vise influenciar a decisão dos seus trabalhadores em matéria de representação sindical,
- compromete-se, durante o recrutamento ou gestão da carreira destes trabalhadores, não proceder a qualquer prática de discriminação devido à actividade sindical,
- proíbe qualquer discriminação contra os trabalhadores ou os seus representantes que façam valer os direitos visados no presente acordo.

A liberdade de negociação e a liberdade de associação contribuem para garantir condições de emprego e de trabalho equitativas.

As partes do presente acordo, no âmbito de um diálogo social construtivo, comprometem-se reforçar a participação dos trabalhadores e dos seus representantes no diálogo social e no seu desenvolvimento a nível internacional. Incentivam a negociação colectiva, processo através do qual os representantes dos trabalhadores e as entidades patronais ou os seus representantes negociam a aplicação das condições de emprego e de trabalho e concluem convenções colectivas e acordos mutuamente aceitáveis. O Grupo compromete-se implementar tudo neste sentido.

No âmbito de uma avaliação objectiva dos postos, o Grupo compromete-se a implementar uma política de remuneração equitativa, comparável ao nível dos padrões da profissão no país abrangido. A troca de ideias com os representantes dos trabalhadores acerca destes temas será favorecida.

## **2-3. Proibição de discriminação**

A discriminação que se caracteriza por um tratamento desigual e desfavorável de algumas pessoas devido, nomeadamente, ao sexo, idade, religião, opinião política, origem, orientação sexual, identidade de género, estado de saúde e deficiência é considerada pelo Grupo como inaceitável.

O Grupo compromete-se a lutar contra qualquer forma de discriminação e afirma a sua vontade de respeitar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades em conformidade com a convenção 111 da OIT.

## **2-4. Proibição de trabalho forçado e luta contra o trabalho infantil**

Em conformidade com as normas e padrões internacionais, cada empresa deve garantir que os seus trabalhadores têm a livre escolha do seu emprego e que são livres de o deixar de acordo com o seu contrato de trabalho.

Qualquer contrato de trabalho deve indicar os elementos constitutivos do emprego (salário, condições de trabalho, tempo de trabalho, etc.). As empresas devem pagar uma remuneração justa e equitativa, de modo regular e directo a cada trabalhador.

De acordo com as normas da OIT e sob reserva de disposições legislativas locais mais protectoras, é proibido contratar qualquer pessoa com menos de 15 anos. Além disso, a idade mínima de admissão para qualquer tipo de emprego ou trabalho perigoso que, devido à sua natureza ou às condições em que é exercido, é susceptível de comprometer a saúde, segurança ou moralidade dos adolescentes, não deve ser inferior a 18 anos.

O Grupo aplica estas disposições, incluindo nos países onde estas normas não foram transcritas.

## **2-5. Relações com as empresas fornecedoras de serviços e fornecedores**

O Grupo espera que as suas empresas fornecedoras de serviços e fornecedores:

- adiram aos princípios do artigo 2.º do presente acordo ou a princípios semelhantes ou equivalentes,
- se certifiquem de que os seus próprios contratantes respeitem princípios equivalentes a estes últimos,
- respeitem as disposições legais e contratuais previstas pelo direito do trabalho e da segurança social, bem como as convenções colectivas existentes.

O Grupo certifica-se de que os princípios deste acordo são comunicados e promovidos junto das suas empresas fornecedoras de serviços e dos seus fornecedores. No caso de não observância destes princípios, o Grupo toma as medidas necessárias que podem ir até à rescisão do contrato.

## **Artigo 3.º DIVERSIDADE**

---

O Grupo compromete-se a promover a diversidade das equipas, nomeadamente nos domínios da diversidade, internacionalização, integração de pessoas com deficiências, diversidade social e seniores.

### **3-1. Igualdade profissional entre homens e mulheres**

As partes do presente acordo afirmam a sua vontade de assegurar a igualdade profissional entre homens e mulheres.

A igualdade profissional estende-se ao recrutamento, evolução na carreira, formação e igualdade salarial com trabalho comparável.

### **3-2. Maternidade**

Cada empresa do Grupo garante que as ausências por maternidade não tenham um impacto negativo na remuneração ou evolução das trabalhadoras e, correlativamente, que os períodos de ausência por maternidade (licença de maternidade) sejam neutralizados.

Para isso, o aumento salarial individual da trabalhadora ausente por licença de maternidade deve ser pelo menos igual, nesse ano, à média dos aumentos salariais individuais obtidos durante os últimos três anos. Por outro lado, as trabalhadoras em estado de gravidez medicamente constatado não podem ser despedidas durante o período de licença de maternidade, excepto devido a uma razão que não esteja ligada ao estado de gravidez.

## **Artigo 4.º**

### **SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

---

As partes do presente acordo consideram essencial para o futuro do Grupo o desenvolvimento de princípios que visam:

- garantir a segurança das pessoas presentes nas instalações do Grupo,
- favorecer a implementação de acções em matéria de responsabilidade social.

#### **4-1. Política adaptada em matéria de saúde, segurança, ambiente e qualidade**

As partes do presente acordo valorizam as suas prioridades de segurança, saúde das pessoas, segurança das actividades, respeito pelo ambiente, satisfação dos clientes, bem como a escuta de todas as partes abrangidas.

Onde quer que as suas actividades sejam exercidas, o Grupo garante o respeito pelas leis e normas que lhe são aplicáveis e completa-as, se necessário, com exigências específicas.

Para o conjunto das suas actividades, o Grupo implementa, em matéria de segurança, saúde, ambiente e qualidade, políticas adaptadas de controlo dos riscos, que são avaliados periodicamente.

O Grupo compromete-se a levar a cabo um diálogo social construtivo com os representantes do pessoal para a elaboração desta política de segurança, saúde, ambiente e qualidade.

Qualquer projecto de desenvolvimento, qualquer lançamento de produtos apenas é iniciado após uma avaliação dos riscos que tenha em conta todo o ciclo de vida dos mesmos

Neste âmbito, qualquer projecto de investimento, durante a sua concepção, deverá ter em conta a saúde e a segurança do pessoal e das populações próximas e prevê a implementação de medidas destinadas à prevenção dos riscos.

#### **4-2. Compromissos responsáveis**

As partes do presente acordo reconhecem a necessidade de partilha, por parte de todo o pessoal, de uma cultura em que os pontos-chave são a gestão das competências, a prática da transferência de experiência, a formação profissional contínua, a informação e a concertação. Este processo assenta no envolvimento e na exemplaridade dos quadros.

Todos, a qualquer nível, no exercício das suas funções, devem estar conscientes do seu papel e da sua responsabilidade pessoal relativamente à prevenção dos riscos de acidente, danos na saúde ou no ambiente, à qualidade dos produtos e dos serviços. A vigilância e o rigor nestes domínios são factores importantes de apreciação do trabalho de cada um e, em especial, dos responsáveis hierárquicos.

#### **4-3. Obrigações e meios**

Os sistemas internos de gestão relativos à segurança, saúde, ambiente e qualidade, adaptados a cada actividade, são avaliados periodicamente, medindo os resultados obtidos, definindo objectivos de progresso, implementando planos de acção e organizando o controlo associado.

Convencidas de que os trabalhadores desempenham um papel importante na prevenção de riscos, as partes comprometem-se a promover e respeitar:

- o direito de ser informado sobre os riscos no posto de trabalho e de receber uma formação adaptada para trabalhar em segurança,
- o direito de contribuir para os procedimentos de melhoria da saúde e segurança no posto de trabalho,
- o direito de recusar a execução ou de interromper um trabalho perigoso, sendo tal recusa objecto de uma análise que vise uma resolução comum adequada. Esta recusa não pode dar lugar a uma sanção caso esteja ligada ao exercício regular deste direito.

O Grupo implementa meios e planos de intervenção destinados a fazer face aos diferentes tipos de acidentes. Estes dispositivos são actualizados periodicamente e verificados durante exercícios organizados em intervalos regulares.

O Grupo coloca à disposição do seu pessoal equipamentos de protecção adaptados aos riscos, assegura a sua informação quanto às regras e responsabilidades em matéria de segurança e a formação de segurança correspondente ao posto de trabalho.

De modo a promoverem as boas práticas em matéria de segurança e saúde, as partes do presente acordo anuem que os indicadores relativos à segurança no posto de trabalho, seguidos no âmbito de sistemas internos de gestão, sejam levados ao conhecimento dos representantes dos trabalhadores das entidades e que sejam objecto de discussões para serem melhorados.

#### **4-4. Grupo de troca de ideias em matéria de segurança**

Para as entidades que não disponham de um grupo de troca de ideias sobre questões de saúde e segurança, as partes do presente acordo assumem a necessidade de facilitarem as discussões entre a gestão e os representantes do pessoal para fixarem modalidades que permitam um diálogo permanente acerca destes temas.

#### **4-5. Relações com as empresas fornecedoras de serviços e fornecedores**

O Grupo privilegia, na escolha das suas empresas fornecedoras de serviços e fornecedores, a capacidade em aderir à sua política em matéria de segurança, saúde, ambiente e qualidade.

As partes do presente acordo consideram que a saúde e a segurança dos trabalhadores das empresas fornecedoras de serviços constituem uma prioridade ao mesmo nível que as dos trabalhadores do Grupo. O Grupo cria as condições favoráveis para a segurança e a saúde física e mental, independentemente das actividades exercidas pelos intervenientes nas suas instalações.

Neste âmbito, cada empresa do Grupo que recorra a empresas fornecedoras de serviços assegura ao pessoal das mesmas a informação acerca dos riscos gerais nas instalações.

No caso de não observação caracterizada das regras de segurança, saúde ou protecção do ambiente por uma empresa fornecedora de serviços, o Grupo tomará as medidas necessárias que podem incluir a rescisão do contrato.



#### **4-6. Desenvolvimento económico e social**

O Grupo adopta, em matéria de segurança, saúde, ambiente e qualidade, uma atitude construtiva de transparência e de diálogo perante as partes interessadas e terceiros. Procura especialmente, através do seu compromisso social, desenvolver as suas actividades em harmonia com as comunidades próximas.

As partes do presente acordo consideram que as actividades do Grupo devem criar valor para as partes interessadas, em especial, através de:

- uma exigência de transparência do Grupo na sua contribuição financeira, através de impostos, taxas e rendas, para o desenvolvimento dos territórios de acolhimento, no respeito pelas legislações locais,
- a criação de empregos locais directos e indirectos, baseando-se numa política contratual adaptada, num procedimento perene de educação e de formação,
- o apoio dado à implementação de:
  - o programas socioeconómicos nos países em desenvolvimento,
  - o ajudas nos tecidos empresariais locais.

#### **4-7. Controlo dos efeitos das actividades no ecossistema**

O Grupo procura controlar os seus consumos energéticos, as suas emissões de gases com efeito de estufa, as suas produções de resíduos finais e os seus impactos na biodiversidade.

Desenvolve novos procedimentos, produtos e serviços para os seus clientes que permitem melhorar a eficácia energética e reduzir a pegada ambiental.

Está comprometido na pesquisa e no desenvolvimento de fontes de energia complementares e assim contribui activamente para o desenvolvimento sustentável.

### **Artigo 5.º SEGURO DE VIDA**

---

O presente artigo traduz a vontade das partes signatárias em garantir a todos os trabalhadores do Grupo um dispositivo de seguro de vida, fixando os princípios gerais deste.

Sob reserva das exclusões tradicionais em matéria de seguros de vida (guerra, prática de alguns desportos, etc.), o risco de vida coberto deve ser entendido como o falecimento do colaborador, seja qual for a causa.

No caso de falecimento do colaborador, o presente acordo tem como objectivo assegurar aos beneficiários que este tenha designado livremente, independentemente da sua categoria profissional, um nível de cobertura pelo menos equivalente a dois anos de salário bruto de referência.

Esta cobertura deve ser entendida em capital.

Os dados dos colaboradores cobertos, o financiamento da cobertura e o salário bruto de referência tido em conta serão determinados em cada empresa abrangida.

Estas modalidades serão adaptadas à legislação social e às práticas dos países. Assim, poderão ser objecto de uma negociação ou concertação com a representação do pessoal.

**Artigo 6.º**  
**ANTECIPAÇÃO E ACOMPANHAMENTO SOCIAL DAS EVOLUÇÕES DE ORGANIZAÇÃO**

---

As partes do presente acordo afirmam a sua vontade de antecipar e acompanhar as evoluções de organização implementadas pelo Grupo com vista à sua adaptação no seu ambiente.

Neste âmbito, o Grupo reconhece que:

- o diálogo com a representação do pessoal é essencial e necessita da sua informação acerca das questões estratégicas, económicas e sociais, bem como sobre as consequências destas evoluções,
- as evoluções de organização que dão origem a consequências em matéria de emprego devem ser objecto de uma informação da representação do pessoal que lhe permita intervir o mais antecipadamente possível nas modificações projectadas, de modo a facilitar as mudanças para os trabalhadores abrangidos,
- deve incitar as entidades locais a implementarem soluções adaptadas aos problemas de emprego, facilitando a reclassificação interna ou externa de modo a assegurar a todos os trabalhadores abrangidos uma solução ao problema de emprego resultante destas evoluções.

Quando se considerar a cessão de actividades, o Grupo compromete-se a que os contratos de cessão tenham em conta compromissos negociados baseados nas consequências sociais que possam daí advir para os trabalhadores.

Por altura destas evoluções de organização, as medidas sociais implementadas pelas filiais do Grupo devem encontrar-se entre as melhores práticas das empresas da actividade no país abrangido.

**Artigo 7.º**  
**COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO**

---

**7-1. Comunicação**

O Grupo compromete-se a:

- informar todo o seu pessoal acerca da assinatura e colocar este acordo à disposição. Este está disponível na intranet do Grupo.
- assegurar a tradução do acordo nas línguas retidas em concertação com a IndustriALL, ou seja, alemão, inglês, árabe, chinês, espanhol, francês, holandês, polaco, português e russo.

**7-2. Acompanhamento do acordo - Comité FAIR**

As disposições do presente acordo reforçam e alargam os compromissos do Grupo em matéria de RSE. Não substituem nem modificam os costumes locais em matéria de diálogo e de negociação.

Para o acompanhamento da implementação das disposições do presente acordo, as partes acordam na criação de um Comité "FAIR" (Facilitar a Aplicação, Implicação de todos e Avaliação regular dos Resultados do acordo).

O Comité reúne-se uma vez por ano, durante o 1.º semestre. A cada 2 anos, a reunião é organizada fora de França.

Esta reunião é precedida de uma reunião preparatória de meio dia em que podem participar os trabalhadores do Grupo designados pela IndustriALL Global Union, da zona geográfica. O Grupo facilita a participação nesta reunião preparatória no que diz respeito a ausências.

Este Comité é:

- presidido pela Direcção dos Recursos Humanos do Grupo,
- composto por representantes membros de uma Organização Sindical afiliada à IndustriALL Global Union e designados por esta federação do seguinte modo:
  - o 1 representante da IndustriALL,
  - o 3 representantes, trabalhadores do Grupo, de países fora da União Europeia,
  - o 4 membros do Comité Europeu.

A reunião de acompanhamento permite:

- examinar a implementação das disposições previstas pelo presente acordo,
- identificar as boas práticas e propor acções que visem a promovê-las,
- apresentar mais vastamente os resultados e orientações estratégicas do Grupo.

As despesas de transporte, alojamento, restauração e interpretação dos membros do Comité FAIR ligadas a esta reunião anual serão da responsabilidade do Grupo nas condições habitualmente aplicadas no mesmo.

### **7-3. Eventual dificuldade**

No caso de dificuldades constatadas na implementação do acordo, as partes do presente acordo comprometem-se informar o mais cedo possível de modo a encontrarem uma solução nos melhores prazos.

Consideram que convém resolver as dificuldades o mais próximo do terreno e, neste sentido, prevêem a aplicação do seguinte procedimento:

- exame por parte da Direcção local. Os trabalhadores que assinalem um suposto incumprimento ao acordo podem ser assistidos por um representante de uma Organização Sindical local,
- na falta de acordo, o assunto é tratado pelas partes do presente acordo juntamente com a Direcção e as Organizações Sindicais locais.

## **Artigo 8.º** **DURAÇÃO, VIGÊNCIA, REVISÃO, ANULAÇÃO**

---

O presente acordo é concluído por um período determinado de 4 anos a partir da data da sua assinatura.

A versão francesa faz fé entre as partes.

Durante a reunião do Comité FAIR organizada no ano da data de vencimento do presente acordo, as partes apresentarão um balanço global da implementação do acordo e das acções a serem tomadas.

O acordo pode ser revisto a qualquer momento através de uma alteração e anulado por cada uma das partes com um pré-aviso de 6 meses.

Realizado em Davos a 22 de Janeiro de 2015

**Para Total**

**Para IndustriALL Global Union**

**Patrick Pouyanné**  
**Director Geral**

**Jyrki Raina**  
**Secretário Geral**