Document d'information sur les Droits humains

2026







Introduction 3

Notre approche des droits humains 6

Nos normes de référence 7
Nos sujets saillants 7
Nos engagements 8
Notre mise en œuvre 9
Notre gouvernance 10

Nos sujets saillants en matière de droits humains 11

Droits humains sur le lieu de travail 12
Droits humains et communautés locales 24
Droits humains dans les activités de sûreté 28

Nos processus et actions 30

Identification et gestion des risques 32
Sensibilisation et formation 34
Leverage 37
Procédures de remédiation et accès aux mesures correctives 38
Focus pays 41
Documents de référence 48
Principaux partenaires 49

Annexes 50







Message du Président-directeur général



Patrick Pouyanné

Nous publions aujourd'hui une mise à jour de notre *Document d'information sur les Droits humains* pour la période 2024-2025, afin de présenter notre approche, nos engagements et nos actions en matière de respect des droits humains. Cette initiative, dont nous avons été les pionniers il y a 10 ans, s'inscrit dans notre volonté de rendre compte de nos activités de manière transparente.

Depuis la publication du dernier *Document d'information sur les Droits humains* en janvier 2024, la situation géopolitique a considérablement évolué. Le monde d'hier – multilatéral, structuré, prévisible et fondé sur les principes fondateurs des Nations unies et des normes – laisse place à un monde fragmenté, marqué par le minilatéralisme et l'unilatéralisme, et des logiques transactionnelles loin des principes promus par nos démocraties. La norme collective s'efface, c'est l'intérêt individuel de chacun des États qui prime sur la recherche d'un meilleur collectif.

Dans ce contexte, nous continuons à mettre en œuvre les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains. Ils reposent sur trois piliers : protection, respect et remédiation. Les principes directeurs de l'ONU assignent les rôles à chacun des acteurs concernés : comme énoncé dans ces principes, le premier pilier, relatif à la protection, est de la responsabilité des États. Les entreprises, quant à elles, doivent veiller au respect des piliers deux et trois, sur le respect et la remédiation.

Nous fondons notre action sur le fort attachement de nos équipes au respect des droits humains ainsi que sur leur constante vigilance.

Notre engagement de longue date en faveur du respect des droits humains est attesté par notre Code de conduite, dont nous avons fêté les 25 ans d'existence en 2025. Nos valeurs cardinales, la Sécurité et le Respect de l'Autre, guident nos actions dans toutes nos activités, dans tous les pays dans lesquels nous opérons et avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nous exigeons par ailleurs le même niveau d'engagement de la part de nos fournisseurs.

Ces deux dernières années, nous avons continué à concentrer nos actions sur la prévention ou l'atténuation de nos risques saillants, à savoir les droits humains sur le lieu de travail, les droits humains et les communautés locales et les droits humains et la sûreté.

Nous espérons que la lecture de ce document vous fournira des informations utiles quant à notre approche des droits humains et sa mise en pratique. Nous sommes ouverts au dialogue et souhaitons continuer à progresser ensemble.

TotalEnergies en un clin d'œil

NOS CHIFFRES CLÉS EN 2025

Près de **9 millions de clients** gaz et électricité en Europe

Plus de **6 millions de clients dans près de 13000 stations-service** chaque jour dans près de 60 pays

Près de **2,53 Mbep/j** produits en 2025, dont ~46 % de gaz

N°3 mondial du gaz naturel liquéfié (GNL)

48,1 TWh d'électricité produite en 2025

34,1 GW de capacité brute installée d'électricité renouvelable

NOS RESSOURCES

> 100 000 salariés dans plus de **120 pays**

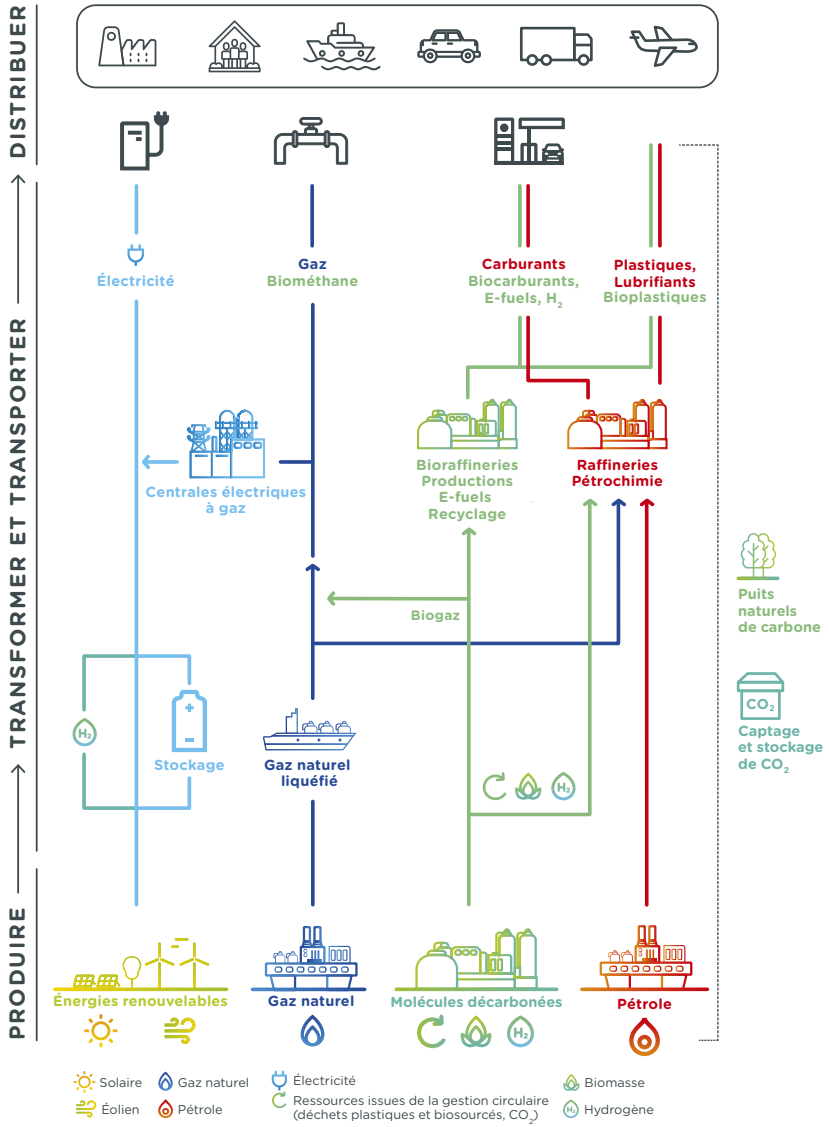
15,6 G$ de résultat net ajusté(1) en 2025

~3,5 G$ d'investissement dans les énergies bas carbone en 2025

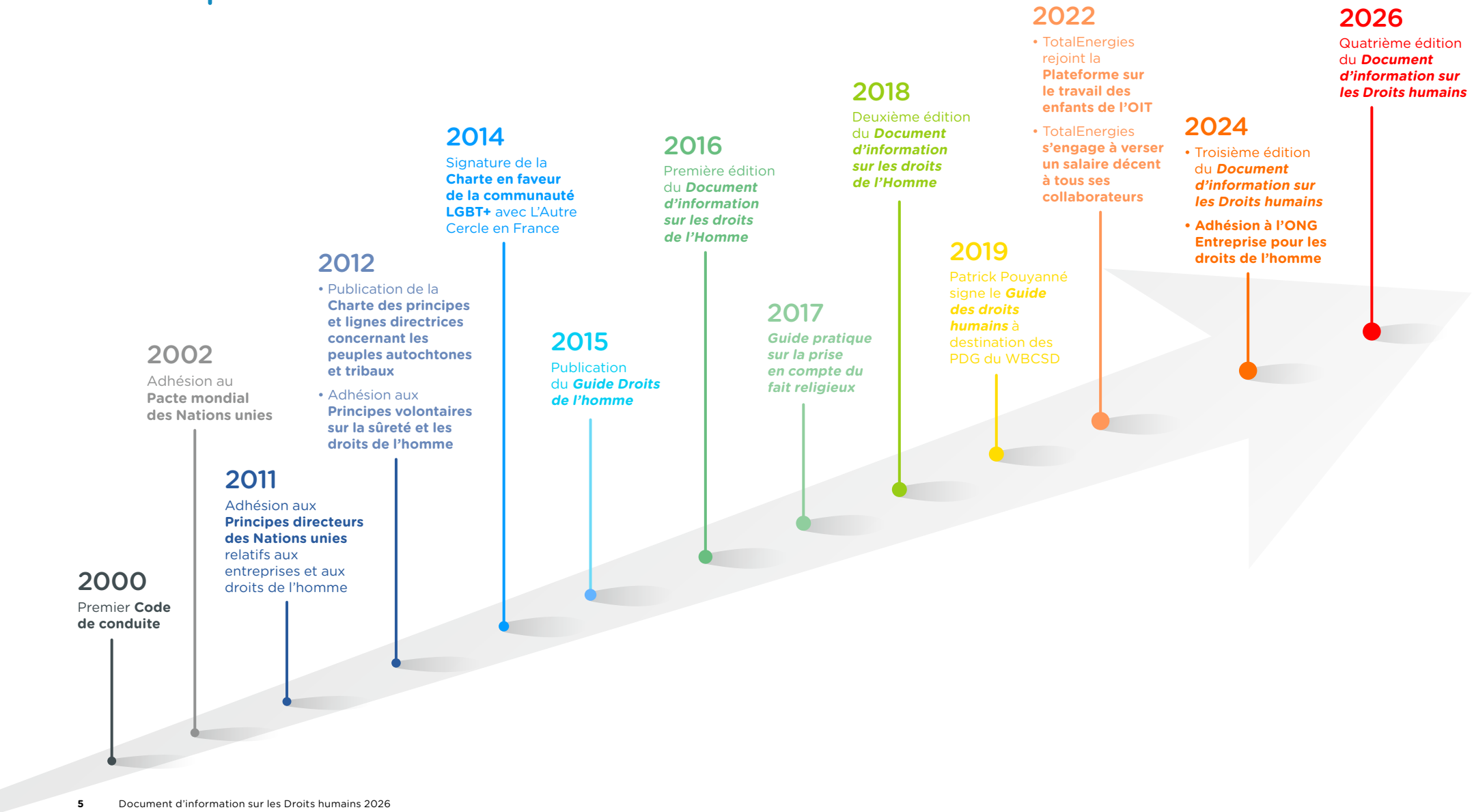
Plus de **3 500 chercheurs** dans nos **15 centres** de **R&D**

> 1 G$ investis pour la R&D, l'innovation industrielle et les développements digitaux

(1) Part TotalEnergies.



Notre parcours pour promouvoir le respect des droits humains



Notre approche des droits humains



7 Nos normes de référence
7 Nos sujets saillants
8 Nos engagements
9 Notre mise en œuvre
10 Notre gouvernance

Le Respect de l'Autre est l'une des valeurs cardinales de TotalEnergies. Elle est au cœur de notre éthique collective et de notre Code de conduite. Respecter l'Autre, c'est respecter les droits humains. Nous y prêtons la plus grande attention dans nos opérations à travers le monde. Cette section du document vise à présenter notre approche des droits humains, dont le respect est une exigence collective et individuelle. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux mêmes standards que les nôtres.

1.1 Nos normes de référence

TotalEnergies s'engage à respecter, partout où la Compagnie exerce ses activités, les droits humains internationalement reconnus :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs).
- Les Principes volontaires sur la sûreté et les droits de l'homme (*Voluntary Principles on Security and Human Rights* ou VPSHRs).
- Les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- Les Dix principes du Pacte mondial des Nations unies.

En cas de conflit entre la législation nationale et les standards internationalement reconnus en matière de droits humains, nous nous efforçons de respecter les normes les plus élevées.

1.2 Nos sujets saillants

Les principaux enjeux liés aux effets de l'activité de la Compagnie quant au respect des droits humains ont été identifiés selon la méthodologie du Guide de reporting des Principes directeurs des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme (UNGPs) pour les "sujets saillants", c'est-à-dire les droits humains qui risquent d'être le plus gravement affectés par l'impact négatif des activités de l'entreprise ou de celles de ses relations d'affaires.

Sur cette base, la Compagnie a identifié six risques saillants, répartis au sein de trois catégories clés pour la Compagnie :

1 DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Des collaborateurs de TotalEnergies et des employés de sa chaîne de valeur :

- Travail forcé et travail des enfants
- Discrimination
- Conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres

2 DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

- Accès à la terre
- Droit à la santé et à un niveau de vie suffisant

3 DROITS HUMAINS DANS LES ACTIVITÉS DE SÛRETÉ

- Risque d'usage disproportionné de la force



Le Code de conduite a fêté ses 25 ans

Lors du *Business Ethics Day*, célébré le 10 décembre 2025, le Président du Comité d'éthique s'est exprimé :

« Notre Code de conduite a aujourd'hui 25 ans et il n'a rien perdu de son actualité ! Depuis sa création, il nous encourage à promouvoir et à consolider une culture de confiance, de responsabilité et de respect mutuel au sein de TotalEnergies. En ce sens, il demeure un garant pour préserver ensemble le bien-être au travail ! Ce bel anniversaire est l'occasion de regarder le chemin parcouru et de continuer d'affirmer nos valeurs, nos convictions et nos ambitions. »

PAUL MANNES,
Président du Comité d'éthique

1.3 Nos engagements

Pour traiter nos sujets saillants en matière de droits humains, nous prenons des mesures dans les trois domaines identifiés.

1.3.1 Droits humains sur le lieu de travail

Nous mettons en place un environnement de travail dans lequel toute personne est traitée avec respect et dignité, sans crainte d'intimidation ou de harcèlement. En particulier :

- nous interdisons toute forme de travail forcé et de travail des enfants ;
- nous ne tolérons aucune forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine, au sexe, à l'âge, au handicap, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, ou à l'affiliation à un groupe politique, religieux, syndical ou à une minorité ;
- nous prenons les dispositions nécessaires pour assurer des conditions de travail décentes :
  - nous préservons la santé et la sécurité des personnes,
  - nous garantissons un salaire décent à tous nos collaborateurs,
  - nous veillons à l'égalité salariale entre femmes et hommes,
  - nous promouvons la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail,
  - nous respectons la vie privée de nos collaborateurs et la confidentialité de leurs données personnelles,
  - nous respectons la liberté d'association et de négociation collective.

1.3.2 Droits humains et communautés locales

Dans les projets que nous développons, nous respectons, dès les premières étapes, les droits des communautés locales par l'identification, la prévention et l'atténuation des éventuels impacts négatifs sur les droits humains que nos activités peuvent avoir sur leur environnement et leur mode de vie, et nous remédions à la situation s'il y a lieu. En particulier :

- nous assurons que l'accès à la terre des personnes affectées par le projet soit maintenu ou compensé (notamment par des terres de remplacement), et que leurs moyens de subsistance soient rétablis ;
- nous assurons que l'utilisation des ressources locales par nos opérations n'aura pas d'impact négatif sur les populations riveraines en matière de santé et de droit à un niveau de vie suffisant, ce qui inclut un environnement sain et un accès à l'eau et à l'assainissement.

Nous nous efforçons d'établir un dialogue le plus tôt possible afin de favoriser des relations durables avec ces communautés locales. Nous concevons et mettons en œuvre des mécanismes de gestion des plaintes et des mesures correctives, notamment en faveur des groupes vulnérables.

Nous respectons les droits des peuples autochtones et nous reconnaissons la convention n° 169 de l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptée en 1989, la Déclaration des Nations unies de 2007 sur les droits des peuples autochtones et divers standards de la Banque mondiale, notamment les standards de performance de la Société financière internationale (SFI). Nous mettons en place un dialogue avec les communautés et échangeons avec elles à propos de nos activités présentes et à venir. Nous avons adopté une Charte sur les principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux afin de mener nos projets en tenant compte de leurs droits, tout en respectant les lois applicables.

Nous croyons à la nécessité d'un espace civique ouvert et au rôle des organisations de la société civile et des défenseurs des droits humains pour garantir le respect des droits humains et pour exprimer les préoccupations des ayants droit. Nous cherchons à renforcer et à mettre en œuvre notre influence pour encourager nos partenaires commerciaux à respecter ces principes en lien avec nos activités lorsque cela s'avère nécessaire et possible.

1.3.3 Droits humains et sûreté

Lorsque l'intervention des forces de sûreté gouvernementales ou de sociétés privées de sûreté s'avère nécessaire pour protéger notre personnel et nos installations, nous prenons toutes les mesures nécessaires pour respecter les Principes volontaires sur la sûreté et les droits de l'homme auxquels nous adhérons depuis 2012, afin d'éviter le risque d'un usage disproportionné de la force. Ces principes encouragent le dialogue entre les gouvernements, les ONG et les entreprises, et ils proposent des recommandations pour aider les entreprises à identifier et à gérer les risques droits humains liés à la sûreté tout en favorisant et en respectant les droits des communautés locales.



Session de sensibilisation aux VPSHRs, destinée au personnel des sociétés privées de sûreté à Addis Abeba, Éthiopie.

1.4 Notre mise en œuvre

1.4.1 Diligence raisonnable et cartographie des risques relatives aux droits humains

Nous respectons les droits de nos parties prenantes en mettant en place, le cas échéant, un processus de diligence raisonnable droits humains par le biais de nos processus de gestion des risques : avec l'assistance d'experts tiers qualifiés, nous identifions, limitons, atténuons et réparons lorsque nécessaire toute atteinte aux droits humains dans laquelle nous pourrions être impliqués dans le cadre de nos activités. Nous nous concentrons sur les risques pour les personnes, et sommes particulièrement attentifs aux groupes les plus vulnérables. Si nécessaire, nous communiquons nos études d'impact sur les droits humains et les mettons à jour.

1.4.2 Mécanismes de remédiation et de gestion des plaintes

Nous assurons, en coopération avec nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux, la mise en place de mesures appropriées pour remédier aux impacts que nos activités pourraient avoir sur les droits humains.

Nous offrons à nos parties prenantes un accès à des mécanismes d'alerte par le biais de notre ligne éthique mondiale *ethics@totalenergies.com* et d'autres mécanismes de gestion des plaintes destinés aux communautés locales des régions dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous veillons à ce que ces mécanismes soient efficaces, compréhensibles et accessibles par toutes nos parties prenantes, et à ce qu'ils ne soient pas utilisés pour entraver l'accès à des mécanismes de plainte judiciaires ou extrajudiciaires. Nous ne tolérons pas de représailles envers toute personne qui soumet une plainte de bonne foi, et, de même, nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants que leurs employés puissent exprimer leurs griefs et leurs préoccupations sans crainte de représailles.

1.4.3 Engagement et dialogue permanents avec nos parties prenantes

Nous nous engageons dans un dialogue ouvert avec nos parties prenantes, et notamment les communautés locales, les organisations de la société civile, les défenseurs des droits humains et les collaborateurs, afin de mieux comprendre et traiter les éventuels impacts sur les droits humains. Nous sommes également en contact avec des associations professionnelles, nos partenaires commerciaux et des gouvernements afin de renforcer notre influence sur les questions de droits humains et de promouvoir le respect des droits humains partout dans le monde.

1.4.4 Communication et formation

Nous communiquons notre approche des droits humains aux parties prenantes internes et externes, et proposons des formations sur les droits humains à nos employés. Nous aidons nos fournisseurs à comprendre nos exigences en matière de droits humains, et comment ils peuvent les respecter de manière efficace.

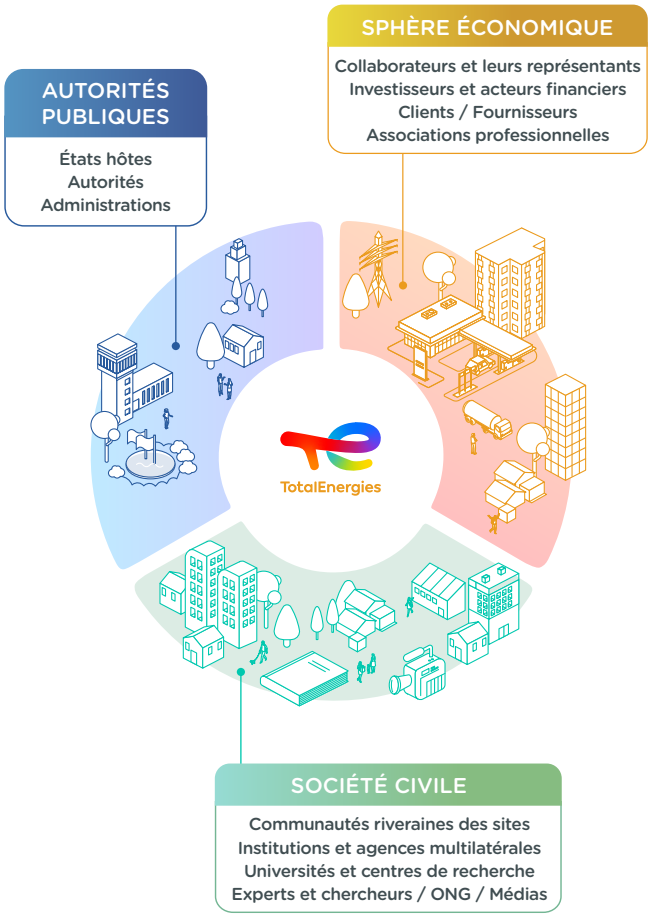
1.4.5 Feuille de route et plans d'action

Nous mettons en œuvre cette approche par le développement de notre feuille de route et de nos plans d'action en matière de droits humains. Ainsi, nous pouvons en suivre l'efficacité et rechercher en permanence des voies d'amélioration. Enfin, nous suivons et rendons compte de nos progrès en matière de droits humains dans nos divers rapports, notamment le présent *Document d'information sur les Droits humains*.

1.4.6 Nos fournisseurs de biens et de services

Nous attendons également de nos fournisseurs de biens et de services qu'ils se conforment à nos Principes fondamentaux dans les achats (PFA) et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs s'y conforment à leur tour. Ils doivent aussi démontrer qu'ils mettent en œuvre les normes et les procédures internationales en matière de droits humains. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils améliorent continuellement leurs performances sur ces sujets.

CARTOGRAPHIE DE NOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES



1.5 Notre gouvernance

Notre organisation en charge des droits humains est structurée à trois niveaux.

En premier lieu, le département Droits humains coordonne l'analyse des risques droits humains de la Compagnie, soutient les équipes opérationnelles et supervise les actions en faveur du respect des droits humains, en étroite collaboration avec le Comité d'éthique dans le respect du Code de conduite de la Compagnie. Il dépend de la direction Sustainability & Climate qui est rattachée au Directeur général Strategy & Sustainability, membre du Comité exécutif.

En deuxième lieu, chaque secteur d'activité a désigné un représentant Droits humains qui coordonne ce sujet pour son périmètre et coopère avec le département Droits humains.

Au niveau local, ce sont les correspondants droits humains de nos filiales qui interviennent. La plupart sont des responsables Éthique dans les pays où nous exerçons nos activités, ou des correspondants dédiés aux droits humains, en fonction des projets. Ces correspondants droits humains implantés au plus près des opérations sont chargés de promouvoir les valeurs du Code de conduite auprès des collaborateurs en filiales et de veiller à la bonne mise en œuvre des engagements de la Compagnie auprès des parties prenantes locales. Dans certains pays, notre organisation peut être complétée par des *Community Liaison Officers* (CLO), qui sont nommés par certaines filiales pour gérer quotidiennement les relations et les interactions avec les communautés locales, et notamment le fonctionnement opérationnel des mécanismes locaux de gestion des plaintes.



Réunion du Comité d'éthique, septembre 2025.

Le Comité d'éthique, dont le Président rend compte au Président-directeur général de la Compagnie et où sont représentés l'ensemble des secteurs d'activité de TotalEnergies, joue un rôle clé d'écoute et d'assistance. Les salariés, mais aussi des personnes extérieures à la Compagnie, peuvent contacter le Comité via l'adresse électronique *ethics@totalenergies.com*. La confidentialité des saisines du Comité est assurée et ne peut être levée qu'avec l'accord de la personne concernée. Le Président du Comité d'éthique présente chaque année le bilan éthique au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration. Tous les signalements reçus sont traités et, lorsque nécessaire, des recommandations sont émises pour conduire à la mise en œuvre de mesures correctives.

La feuille de route droits humains de la Compagnie, construite avec les différents secteurs d'activité et directions concernées, est présentée à intervalle régulier aux membres de l'équipe de direction de la Compagnie afin de soutenir l'effort continu de mise en œuvre du Code de conduite et de respect des droits humains.

Le Comité de pilotage droits humains, animé par le département Droits humains, suit la mise en œuvre de cette feuille de route pour la Compagnie. Il est présidé par la Directrice Sustainability & Climate. Il regroupe des représentants de chacun des secteurs d'activité, ainsi que des principales directions fonctionnelles ayant un rôle lié aux droits humains.

Nos sujets saillants en matière de droits humains



12 Droits humains sur le lieu de travail
24 Droits humains et communautés locales
28 Droits humains dans les activités de sûreté

Les sujets saillants en matière de droits humains associés aux activités et aux relations commerciales de TotalEnergies ont été identifiés en 2016 selon la méthodologie du cadre de reporting des UNGPs, avec l'assistance de Shift, un centre d'expertise des droits humains indépendant. Ils sont répartis en trois catégories : droits humains sur le lieu de travail, droits humains et communautés locales, et droits humains dans les activités de sûreté.



Transmission du savoir entre des collaborateurs de TotalEnergies et des apprentis.

TotalEnergies a entrepris des actions concrètes pour prévenir et atténuer chacun des risques saillants. La liste non exhaustive ci-après donne des exemples de mesures prises sur la période 2024-2025 couverte par le présent rapport.

2.1 Droits humains sur le lieu de travail

2.1.1 Des conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres

Santé et sécurité sur le lieu de travail

TotalEnergies veille à préserver la santé et la sécurité du personnel, partout où elle opère. TotalEnergies demande aussi à ses partenaires industriels et commerciaux de mettre en œuvre une politique équivalente à la sienne en matière de sécurité.

Promotion du dialogue social sur le lieu de travail

Le dialogue social fait partie des piliers de l'entreprise. Il comprend tous types de négociation, de concertation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les directions des entités de TotalEnergies, les salariés et leurs représentants, sur les enjeux économiques et sociaux relatifs à la vie de l'entreprise. Les thèmes couverts par le dialogue social varient selon les sociétés, mais certains sont communs tels que l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, les rémunérations, la formation ou encore l'égalité des chances.

De plus, lorsque la loi locale est peu protectrice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, il est rappelé à la direction de la filiale d'encourager la mise en place d'alternatives telles que permettre la désignation des représentants des employés, organiser des échanges réguliers entre ces représentants et la Direction, mettre à disposition des salles de réunion pour que les employés se réunissent, et aménager des plages horaires à cet effet. 91,9 % des employés disposent d'une représentation syndicale et/ou de représentants du personnel en 2025.

En 2024, le dialogue social a été marqué par le renouvellement de la composition du Comité d'entreprise européen de TotalEnergies. Les membres ont bénéficié de plusieurs échanges portant notamment sur la stratégie multi-énergies équilibrée de TotalEnergies au bénéfice de la transition énergétique. Les commissions Stratégie du Comité (EP-GRP-MS-RC) ont permis aux élus d'appréhender cette ambition de façon concrète, par la présentation de la stratégie de chaque secteur d'activité. La richesse du dialogue social s'est de nouveau illustrée par le nombre (15) de réunions et visites de sites du Comité d'entreprise européen en 2025, dont plusieurs en dehors de France (Tchéquie, Espagne).

FOCUS

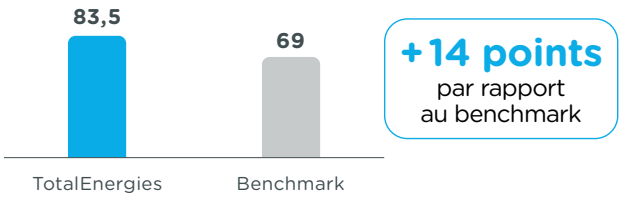
#SafeDriver

Depuis 2016, TotalEnergies réalise des campagnes de sensibilisation #SafeDriver à destination des collaborateurs TotalEnergies et de nos entreprises partenaires qui utilisent les véhicules légers et lourds. L'objectif est de rappeler les règles de base de la conduite et l'importance de les respecter, d'encourager le changement des pratiques et des comportements, en l'accompagnant d'une démarche participative et d'échanges sur le terrain. Chaque année des vidéos de prévention sont diffusées.

La troisième campagne #SafeDriver, intitulée « Tous SafeDriver », s'est achevée en 2024. En 2025, des spots vidéo de prévention appelés SafeTips ont été diffusés sur des thématiques spécifiques telles que « Le pied face au frein », « Voir et être vu » et « Fatigue au volant ». La création et la diffusion de nouveaux spots se poursuivront en 2026.

SCORE D'ENGAGEMENT TOTALENERGIES 2025

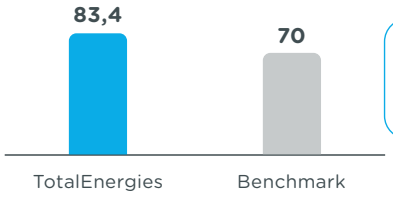
Benchmark IPSOS composé d'entreprises de plus de 10 000 salariés à travers le monde (en %).



+14 points par rapport au benchmark

SCORE CARE TOTALENERGIES 2025

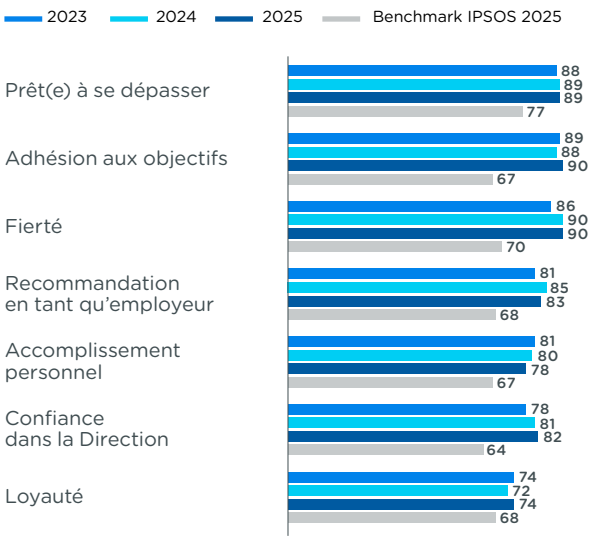
Benchmark IPSOS composé d'entreprises de plus de 10 000 salariés à travers le monde (en %).



+13 points par rapport au benchmark

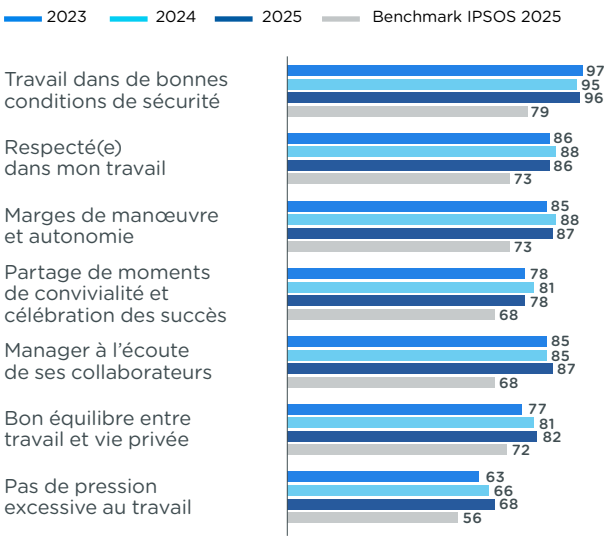
INDEX D'ENGAGEMENT TOTALENERGIES 2025 ET BENCHMARK IPSOS*

Benchmark IPSOS composé d'entreprises de plus de 10 000 salariés à travers le monde (% d'accord).



INDEX CARE TOTALENERGIES 2025 ET BENCHMARK IPSOS*

Benchmark IPSOS composé d'entreprises de plus de 10 000 salariés à travers le monde (% d'accord).



* Hors Hutchinson.

Au niveau mondial, TotalEnergies adhère depuis 2017 à l'initiative du *Global Deal*(1), partenariat pluripartite qui vise à inciter les gouvernements, les entreprises, les syndicats et autres organisations à prendre des engagements concrets afin de favoriser le dialogue social à tous les niveaux et à apporter des réponses concrètes pour concilier performance économique et progrès social. Le *Global Deal* promeut l'idée qu'un dialogue social efficace peut contribuer au travail décent et à des emplois de qualité et, ce faisant, à plus d'égalité et à une croissance inclusive au bénéfice des travailleurs, des entreprises tout comme de la société civile.

TotalEnergies conduit tous les deux ans une enquête d'opinion interne *(TotalEnergies Survey)* auprès des salariés afin de recueillir leurs avis et attentes concernant leur situation professionnelle et la perception qu'ils ont de l'entreprise, au niveau local ou à l'échelle de la Compagnie sur différentes thématiques (les valeurs, l'engagement, l'ambition de la Compagnie, la diversité et l'inclusion, le management, le développement des talents, les conditions de travail, etc.).

Depuis 2023, une enquête complémentaire et plus concise, le *TotalEnergies Pulse Survey,* a lieu en alternance une année sur deux, pour permettre de mesurer une fois par an l'engagement des salariés et leur niveau de bien-être. L'enquête 2025 *TotalEnergies Pulse Survey* a été ouverte à plus de 60 000 collaborateurs dans près de 120 pays. Les taux d'engagement et de bien-être se maintiennent à des niveaux très élevés, largement supérieurs aux indicateurs de référence des entreprises de plus de 10 000 salariés(1), avec des taux respectifs de 83,5 % (score Engagement) et 83,4 % (score Care).

(1) Initiative internationale de l'OCDE et de l'OIT en faveur du dialogue social.
(2) Benchmark établi par IPSOS composé d'entreprises de plus de 10 000 salariés à travers le monde : Benchmark score d'engagement à 69 % et score care 70 %.

Promotion de standards sociaux élevés

Lancé en 2024, le programme mondial *Care Together by TotalEnergies* traduit les engagements de TotalEnergies en matière de responsabilité sociale vis-à-vis de ses collaborateurs et promeut des standards sociaux élevés pour tous les salariés à travers le monde, quelle que soit la législation en vigueur dans les pays. Ce programme repose sur quatre piliers : protection sociale, santé, sphère familiale et environnement et modes de travail.

Protection sociale

- Garantir à tous nos collaborateurs une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent.
- Mettre en place, le cas échéant, un plan de prévoyance santé ou un régime supplémentaire d'entreprise en matière de santé.
- Mettre en œuvre un dispositif de prévoyance décès, quelle qu'en soit la cause, au moins équivalent à deux ans de salaire brut de référence.



Collaborateurs de TotalEnergies, Paris, France.

Santé

- Faire bénéficier d'un suivi médical tous les salariés exposés à un risque professionnel pouvant occasionner des effets nocifs pour la santé physique et mentale.
- Proposer à l'ensemble des salariés un bilan de santé régulier.
- Déployer une politique mondiale de prévention des risques psychosociaux afin de protéger la santé mentale des salariés.

Salaire décent au sein de TotalEnergies

Depuis 2021, TotalEnergies évalue les éventuels écarts entre la rémunération directe[3] et le salaire décent[4] sur l'ensemble de ses filiales[5]. Les résultats des études menées montrent que, depuis fin 2022, la Compagnie a atteint l'objectif qu'elle s'était fixé puisque 100 % des salariés bénéficient d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent.



(3) La rémunération directe est composée de la rémunération fixe et du variable. **(4)** TotalEnergies s'appuie sur la base mondiale fournie par *Fairwage Network* qui évalue le salaire décent pour un pays ou une région donnée, en fonction de la taille type d'une famille (nombre d'enfants) et du nombre moyen de travailleurs (entre un et deux par foyer). **(5)** S'applique au périmètre de gestion, c'est-à-dire dans toutes les filiales contrôlées à plus de 50 %.

Une transition juste pour nos collaborateurs

Dans le cadre de sa stratégie multi-énergies équilibrée au bénéfice de la transition énergétique, TotalEnergies a conçu le programme Visa pour TotalEnergies. Un programme d'*upskilling* global, visant à préparer l'ensemble des salariés aux nouveaux enjeux de la Compagnie et de la société en général, et à accompagner l'évolution de leurs compétences.

Ce programme de formation pluriannuel se déploie en plusieurs saisons consacrées chacune à un volet clé de la transition de TotalEnergies.

La première saison était centrée sur les enjeux climatiques et les réponses apportées par l'ambition de la Compagnie.

La saison 2 abordait les fondamentaux de l'électricité, principal levier de réduction de l'empreinte carbone du mix énergétique (production, usages, chaînes de valeur, marchés et modèles d'affaires). Ces deux premières saisons ont permis de former plus de 30 000 collaborateurs à travers le monde.

La troisième saison du programme Visa pour TotalEnergies, « Digital Accelerator », lancée en 2024 s'est poursuivie en 2025 avec l'ambition d'accélérer l'appropriation des outils d'intelligence artificielle (IA) générative au service de la performance collective. Cela s'est concrétisé par la mise à disposition progressive de licences Copilot pour Microsoft 365 et Microsoft Power Platform, adossée à une formation sur la prise en main de ces nouveaux outils.

À la clé : la démocratisation de nouveaux usages digitaux afin de donner à chacun la possibilité d'améliorer son efficacité professionnelle.

Ce programme s'ajoute à la démarche d'*upskilling* pilotée au sein de l'organisation OneTech, qui rassemble au sein



Site de la raffinerie de Grandpuits, France.

FOCUS

Prendre soin les uns des autres : un engagement partagé dans toutes nos filiales

Parce que le bien-être psychologique est un pilier essentiel d'un environnement de travail durable, les filiales de TotalEnergies déploient des initiatives concrètes pour renforcer la vigilance collective et le soutien entre collègues.

En 2025, un an après le lancement de l'initiative *Our 5 Levers for a Sustainable Change*, des distinctions ont été remises à l'occasion du Sustainab'ALL Day, la journée mondiale dédiée au développement durable de TotalEnergies.

Les cinq projets candidats aux *Awards* du Levier 5 « Care » de *Our 5 Levers for a Sustainable Change* illustrent la richesse et la pertinence des actions menées dans le monde. Autant de bonnes pratiques qui contribuent à diffuser une culture d'attention, d'écoute et de respect. Le lauréat 2025, porté par la filiale EP du Nigeria, témoigne de cette dynamique ambitieuse et inspirante avec pour thématique la responsabilité de tous envers le bien-être de chacun.

d'une même entité plus de 3 000 ingénieurs, techniciens et chercheurs venant de différentes branches d'activité. Des parcours de montée en compétences tournés vers l'évolution professionnelle ont été mis en place, ainsi que des initiatives de développement de l'expertise technique, telles que des sessions de conférences sur l'énergie solaire ou éolienne.

Ces efforts de *reskilling* concernent aussi le secteur d'activité Marketing & Services : des formations pour le personnel des stations-service ont été développées sur les spécificités des infrastructures de recharge pour véhicules électriques.

Depuis 2022, 34 parcours ont été construits pour des postes dans des domaines techniques diversifiés (projets, procédés, recherche & développement…). Ces démarches de développement des compétences s'inscrivent sur le long terme afin d'anticiper l'évolution des activités de la Compagnie.

Conduire la reconversion des sites industriels de la Compagnie dans une volonté de transition juste et de support à la transition énergétique est un autre aspect de son ancrage dans les territoires. Cette reconversion tient compte de l'évolution des marchés afin de proposer une offre de produits bas carbone à ses clients et partenaires et maintenir des emplois dans les bassins économiques concernés. Ainsi, les sous-traitants des sites concernés sont accompagnés par TotalEnergies pour leur permettre de s'adapter à la transition de leurs métiers et des compétences de leurs salariés : des formations sont mises en place afin de faire évoluer les compétences de leurs collaborateurs notamment vers les nouveaux métiers de la transition énergétique. Des projets portés par d'autres industriels peuvent être suivis afin de faciliter l'implantation de nouvelles unités industrielles sur le foncier rendu disponible par nos sites industriels en reconversion. Une Convention Volontaire de Développement Économique et Social (CVDES) est systématiquement mise en œuvre pour accompagner le site et son écosystème dans cette phase de mutation (sous-traitants, parties prenantes, tissus de petites entreprises locales, etc.). TotalEnergies réaffirme ainsi son engagement aux côtés des acteurs locaux et des bassins d'emploi dans lesquels elle opère.

Grandpuits

Sur la plateforme de Grandpuits, TotalEnergies déploie le projet de conversion du site vers une plateforme « zéro pétrole » annoncé en septembre 2020 et représentant un investissement prévu de plus de 500 millions d'euros. Il comprendra notamment des unités de production de carburants aériens durables et de recyclage chimique de plastiques, ainsi que la production d'électricité photovoltaïque et son stockage par batteries. La CVDES signée entre les pouvoirs publics et TotalEnergies, d'un budget de près de 5 millions d'euros fléchés vers les bassins d'emplois de Grandpuits et de Gargenville, a été clôturée, en 2024, avec, à ce jour, cinq projets tiers accompagnés et 78 emplois programmés.

La Mède

La reconversion en bioraffinerie de la plateforme de La Mède a permis de préserver 250 emplois, avec 20 % des collaborateurs formés pour changer de métier. Plus de 115 000 heures de formation et des dispositifs d'*upskilling* préparent les équipes aux filières d'avenir comme les biocarburants et l'hydrogène. Dialogue social, standards élevés et aides financières renforcent l'accompagnement humain.


Collaboratrice dans une station-service TotalEnergies.

2.1.2 Non-discrimination

Nous sommes une Compagnie composée d'hommes et de femmes aux cultures, aux modes de vie et aux opinions multiples. La non-discrimination et la diversité sont par conséquent déterminantes, non seulement pour notre engagement en faveur des droits humains, mais aussi pour notre compétitivité, notre capacité d'innovation et notre attractivité. Conformément à notre Code de conduite, nous promouvons le respect de l'autre en condamnant toutes les formes de discrimination (origine, genre, orientation sexuelle, handicap, âge, appartenance à une organisation politique, syndicale ou religieuse, etc.). Engagée de longue date dans la promotion de l'égalité de traitement et des chances, la Compagnie veille à promouvoir une culture d'entreprise propice à l'expression et au développement du potentiel de tous.

La politique Diversité est portée au plus haut niveau et promue par le Conseil de la diversité et de l'inclusion présidé par un membre du Comité exécutif et composé de 15 membres représentant l'ensemble des activités de la Compagnie.

La Compagnie veille à sensibiliser et former son personnel. Elle s'appuie pour cela sur un certain nombre de documents, comme le Code de conduite, *le Guide Droits de l'homme* ou le *Guide pratique sur la prise en compte du fait religieux*.

Un kit de sensibilisation complet est mis à disposition des managers afin qu'ils organisent un moment d'échange avec leurs équipes partout dans le monde. Objectif : comprendre et respecter les différences pour créer les conditions collectives permettant à chacun d'exprimer son talent, ses idées et son énergie.

Selon les croyances religieuses

Huit personnes sur dix dans le monde ont une appartenance religieuse[6]. TotalEnergies voit coexister de nombreuses croyances en son sein. En outre, les collaborateurs de l'entreprise sont plus fréquemment qu'auparavant confrontés à la question de l'expression des convictions religieuses et les dirigeants et managers de proximité sont parfois démunis et peinent à leur fournir des réponses satisfaisantes. Suite à la publication de la publication en 2017 de son *Guide pratique sur la prise en compte du fait religieux,* TotalEnergies a organisé des sessions de promotion du guide et de sensibilisation.

Envers les personnes en situation de handicap

TotalEnergies a signé la Charte du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT en octobre 2018 afin d'accompagner les salariés en situation de handicap. La Mission Handicap de TotalEnergies pilote et anime le réseau des coordinateurs handicap au niveau des secteurs d'activité et leur réseau de référents dans les établissements. En 2020, TotalEnergies a adhéré à *The Valuable 500,* une initiative mondiale visant à inscrire l'inclusion des personnes handicapées et la valorisation de leur potentiel dans la feuille de route des multinationales.

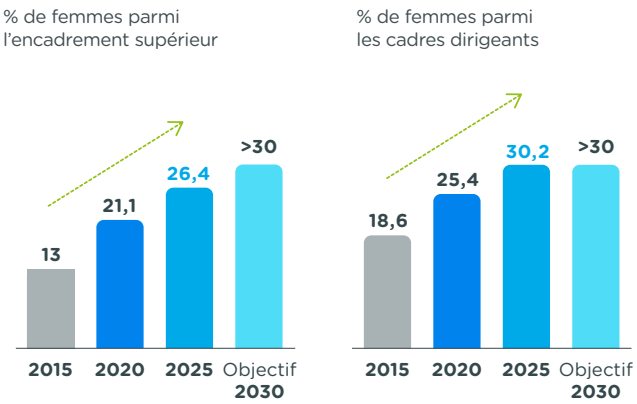
Selon l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

TotalEnergies est signataire de la charte élaborée par l'association française l'Autre Cercle qui fixe un cadre permettant de lutter contre les discriminations liées à l'orientation ou l'identité sexuelle dans le monde du travail en France.

Envers les femmes

TotalEnergies a signé dès 2010 les *Women's Empowerment Principles – Equality Means Business* établis par le Pacte mondial des Nations unies et matérialise régulièrement son engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle femmes-hommes par la signature d'accords qui incluent notamment la thématique de la diversité.

ÉVOLUTION DE LA FÉMINISATION





Le handicap, c'est l'affaire de tous !

Le 3 décembre 2025, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, Catherine Remy, Directrice générale People & Social Engagement, s'est exprimée sur la prise en compte du handicap par la Compagnie :

« Nous célébrons aujourd'hui la Journée internationale des personnes handicapées. C'est le jour pour passer à l'action. Votre collègue, ou même la personne assise à côté de vous, vit peut-être déjà avec un handicap ou fera face un jour à ce type de situation. Inclure les personnes en situation de handicap, cela va au-delà des mots : c'est l'affaire de tous ! Quel que soit notre poste, il nous revient de construire une Compagnie où il fait bon vivre. »

(6) Source : The Future Of World Religions, Population Growth Projections, 2010-2050, Pew Research Center.

La Compagnie s'est fixé les objectifs de progrès suivants à horizon 2030 :

- plus de 30 % de femmes au sein du Comex, des cadres dirigeants et de l'encadrement supérieur. Elles représentent 30 % au niveau du Comex, 30,2 % au sein de la population des cadres dirigeants et 26,4 % au sein de l'encadrement supérieur en 2025 ;
- 40 % de femmes au niveau du G70[7]. Elles représentent 32,9 % en 2025.

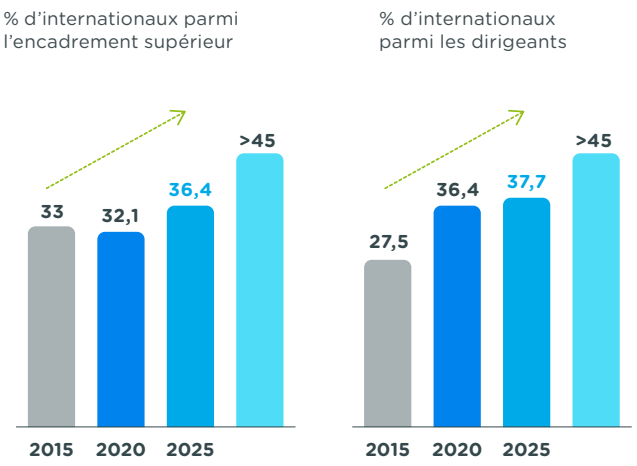
TotalEnergies entend recruter des femmes a minima dans des proportions qui reflètent les pourcentages de diplômés issus des écoles et des universités de ses secteurs d'activité.

Le processus de mobilité interne mis en place dans le cadre de *Better Together* assure quant à lui plus de transparence et offre de nouvelles perspectives d'évolution tant pour les hommes que pour les femmes dans les différents métiers de la Compagnie.



Collaborateurs de TotalEnergies, à Houston, Texas, États-Unis.

ÉVOLUTION DE L'INTERNATIONALISATION



Envers les internationaux

Avec près de 170 nationalités dans ses effectifs, TotalEnergies bénéficie d'une grande diversité culturelle et considère qu'il est important de la promouvoir à tous les niveaux de l'entreprise. La Compagnie s'est fixé les objectifs de progrès suivants : plus de 45 % d'internationaux au sein des cadres dirigeants et de l'encadrement supérieur.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour développer l'internationalisation du management : mise en place de parcours pour internationaliser les carrières, affectation de salariés de toutes nationalités sur des postes en expatriation (près de 3 100 salariés représentant plus de 100 nationalités sont affectés dans près de 100 pays) et formations d'intégration et de développement personnel organisées par des grands hubs régionaux (par exemple Houston, Johannesburg, Singapour).

FOCUS

TWICE a 20 ans !

Par ses actions de mentoring et ses ateliers de développement, le réseau TWICE (*TotalEnergies Women's Initiative for Communication and Exchange*) contribue également au développement de la politique de mixité. Créé en 2006, il est aujourd'hui présent en France et à l'international (75 réseaux locaux). TWICE propose un programme de mentoring, déployé en France et à l'international et accompagne les femmes à mieux appréhender les phases clés de leur vie professionnelle. Ce programme a bénéficié à plusieurs milliers de femmes depuis 2010.

Le réseau a lancé en 2018 l'initiative TWICE@Digital pour mettre en relation les femmes actives dans les métiers digitaux de la Compagnie et plus largement sensibiliser les femmes au digital afin que chacune puisse appréhender les transformations en cours et ses impacts sur son métier.

Enfin, pour répondre aux défis de la féminisation dans les fonctions techniques, un nouveau réseau TWICE Technical a été lancé en 2025. Il propose des opportunités de mises en relation, des conférences et des discussions inspirantes, des témoignages, des rencontres et des ateliers réguliers.

(7) Cadres dirigeants exerçant les responsabilités les plus importantes.

2.1.3 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

222 millions d'enfants dans le monde ont une activité économique, soit un enfant sur dix entre 5 et 17 ans. Parmi eux, 160 millions travaillent dans des conditions qui contreviennent aux normes internationales, selon l'OIT et l'UNICEF[8].

Le travail forcé, y compris le travail forcé des enfants, est encore répandu dans le monde. L'OIT estime que, dans le monde, environ 27,6 millions de personnes se trouvent dans une situation de travail forcé, dont 3,3 millions sont des enfants. L'OIT définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Cela renvoie à des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires.

Conformément aux normes de l'OIT, il est interdit d'embaucher des personnes âgées de moins de 15 ans. L'âge minimum pour accéder à tout type d'emploi ou de travail dit dangereux ne doit pas être inférieur à 18 ans. TotalEnergies a identifié le travail forcé et le travail des enfants comme étant un risque saillant et inscrit dans son Code de conduite, son engagement à respecter les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'OIT, en particulier l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. TotalEnergies interdit ainsi le recours aux travailleurs âgés de moins de 18 ans pour des travaux dangereux et/ou travaux de nuit, et interdit le recours aux travailleurs âgés de moins de 15 ans, ou plus, lorsque la législation locale assure une plus grande protection de l'enfant.

En 2022, TotalEnergies est devenue la première compagnie pétrolière et gazière à rejoindre la Plateforme sur le travail des enfants de l'OIT, une initiative multisectorielle de lutte contre le travail des enfants. Son objectif est de permettre des échanges de bonnes pratiques, visant à identifier et lutter contre le travail des enfants en traitant ses causes principales, entre les entreprises de divers secteurs qui participent à l'initiative.

En mai 2022, la Compagnie a publié un guide pratique à destination des fournisseurs sur le respect des droits humains au travail, qui donne aux acheteurs des conseils et des réflexes à adopter pour suivre et résoudre les problèmes potentiels de

FOCUS

Le Comité diversité de TotalEnergies EP Brasil

Notre filiale EP au Brésil déploie des pratiques concrètes pour renforcer la diversité et l'inclusion, à chaque étape de la vie professionnelle : recrutement, mobilité, performance, promotion, reconnaissance et formation. Elle lutte contre toute forme de discrimination et garantit un environnement de travail sûr et respectueux. Un Comité dédié anime la démarche diversité de la filiale.



Membres du Comité diversité de TotalEnergies EP Brasil.

FOCUS



Bénéficiaire du projet Nkola en Angola.

Projet Nkola : l'autonomisation des femmes en Angola

Le projet Nkola, déployé sur la côte nord de l'Angola, fait de l'autonomisation des femmes un levier central du développement local. Il bénéficie à plus de 7 000 personnes, dont environ 2 400 femmes, en renforçant leur accès à des activités génératrices de revenus et leur indépendance économique. 600 femmes sont directement accompagnées dans le développement de micro-entreprises, avec un appui structuré à 10 coopératives artisanales, favorisant leur intégration durable dans les chaînes de valeur locales.

En parallèle, un volet d'éducation numérique touche 2 400 enfants et 80 enseignants (10 écoles équipées), contribuant à inscrire ces dynamiques d'égalité et d'inclusion dans la durée.

Doté d'un budget d'environ 1,5 MUSD sur deux ans (lancé au 2e trimestre 2023), le projet contribue ainsi concrètement à renforcer le rôle des femmes comme actrices clés du développement économique et social.

(8) Source : Observatoire des inégalités - https://www.inegalites.fr/

droits humains du côté des fournisseurs et des partenaires pendant la durée des relations commerciales. La Compagnie exige de ses fournisseurs qu'ils interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants. Lors des évaluations documentaires et sur site des fournisseurs, des vérifications sont réalisées afin de s'assurer que des dispositifs de prévention du travail forcé et du travail des enfants sont effectivement mis en place par les fournisseurs.

2.1.4 Chaîne d'approvisionnement

Les activités de TotalEnergies génèrent des centaines de milliers d'emplois directs et indirects à travers le monde. Présente dans près de 120 pays, la Compagnie travaille avec un réseau de plus de 100 000 fournisseurs de biens et de services. En matière de responsabilité sociétale et environnementale, les activités des fournisseurs de la



Fabrication de batteries Saft, sur le site d'Oskarshamn, Suède.

FOCUS

Mesures de diligence raisonnable dans l'approvisionnement en minerais

La provenance, les conditions d'extraction et de raffinage ainsi que l'utilisation de certains minéraux, minerais et matières premières font l'objet d'une attention particulière au vu des risques potentiels envers les droits humains et l'environnement. À l'issue d'une analyse des risques, TotalEnergies, a identifié trois priorités en la matière : le cobalt, le polysilicium et les minerais de conflits (or, tungstène, étain, tantale).

- Le cobalt étant utilisé dans la fabrication de certaines batteries, Saft Groupe (Saft) mène depuis 2021 une campagne annuelle de collecte d'informations auprès de ses fournisseurs. Saft s'appuie sur l'*Extended Minerals Reporting Template* (EMRT) mis à disposition par la Responsible Minerals Initiative® (RMI®) afin d'identifier dans sa chaîne d'approvisionnement les unités de transformation et le pays d'origine des minerais de cobalt. En fonction des résultats et à l'aide de la base de données du RMI®, Saft vérifie si ses chaînes d'approvisionnement de cobalt intègrent des fournisseurs à risque en termes de droits humains et environnementaux. Le cas échéant, des actions spécifiques sont entreprises afin d'atténuer ou d'annuler ces risques. Dans une démarche de progrès, Saft est membre depuis 2023 du Cobalt Institute, association mondiale représentant les producteurs et utilisateurs de cobalt. L'objectif principal du Cobalt Institute est de s'assurer que le cobalt est produit et utilisé de manière éthique et durable, tout en répondant aux besoins de l'industrie et de la société.
- Le polysilicium est utilisé dans la fabrication des panneaux solaires. TotalEnergies confie, lorsque nécessaire, la réalisation d'audits de traçabilité à un tiers indépendant.
- En application de la règle 13p-1 du *Securities Exchange Act* de 1934, TotalEnergies dépose depuis 2014 auprès de la United States Securities and Exchange Commission (SEC) un document annuel concernant les « minerais issus de zones de conflit » provenant de la République démocratique du Congo ou de ses pays avoisinants. Ce document indique, au cours de l'année civile précédente, si de tels minerais ont été nécessaires au fonctionnement ou à la production d'un produit fabriqué ou qui fait l'objet d'un contrat pour sa fabrication par TotalEnergies SE ou l'une de ses sociétés consolidées. L'objectif de cette réglementation est la prévention du financement direct ou indirect de groupes armés en Afrique centrale. Pour plus d'informations, se reporter à la publication la plus récente de TotalEnergies, disponible sur le site de TotalEnergies ou sur le site https://www.sec.gov

Les minerais de conflits pouvant potentiellement être présents dans des composants électriques et électroniques utilisés dans la fabrication de batteries, Saft mène annuellement une campagne de collecte d'informations auprès de ses fournisseurs. Saft s'appuie sur le *Conflict Minerals Reporting Template* (CMRT) mis à disposition par la RMI® afin de déterminer la présence de minerais de conflits dans sa chaîne d'approvisionnement et d'identifier les unités de transformation de ces minerais susceptibles d'y participer ainsi que le pays d'origine des minerais. Saft est devenue membre du RMI® en 2022.

En 2025, Saft a également lancé une campagne de collecte d'informations auprès des fournisseurs de sa chaîne d'approvisionnement du nickel, du lithium, du graphite et du cuivre en s'appuyant sur la version 2.0 de l'EMRT du RMI®.



Session de sensibilisation au respect des droits humains au sein de la chaîne d'approvisionnement de la filiale TotalEnergies Marketing RDC.

Compagnie sont susceptibles de présenter les mêmes risques que ceux liés aux activités de TotalEnergies. Parmi les principaux risques identifiés figurent les droits humains sur le lieu de travail.

Pour répondre à ces enjeux, la gestion de la relation fournisseurs est coordonnée par TotalEnergies Global Procurement, qui est notamment chargée de fournir des prestations achats, d'apporter son assistance aux entités et sites de la Compagnie[9] et de promouvoir les bonnes pratiques en matière d'achats.

Dans ce contexte, TotalEnergies attache une importance particulière à travailler avec des fournisseurs responsables, respectueux des droits humains et de l'environnement. La Compagnie attend de ses fournisseurs directs qu'ils adhèrent et respectent les Principes fondamentaux dans les achats (PFA) et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs les respectent. Ces principes, publiés pour la première fois en 2018 et mis à jour en 2022, précisent les exigences de TotalEnergies à l'égard de ses fournisseurs dans les domaines suivants : respect des droits humains au travail, protection de la santé, de la sûreté et de la sécurité, action en faveur du climat, respect de l'environnement, prévention de la corruption et des conflits d'intérêts et lutte contre la fraude, respect du droit de la concurrence, ainsi que promotion du développement économique et social.

TotalEnergies a également mis en place un processus de qualification des fournisseurs. Ce processus porte sur cinq critères : conformité, technique, hygiène et sécurité, financier, développement durable. Au cours de ce processus, les fournisseurs doivent partager leurs engagements en matière de développement durable. Un fournisseur dont la réponse en matière de développement durable n'est pas satisfaisante est tenu de mettre en place un plan d'action ou peut être, dans certains cas, exclu du panel.

FOCUS

Sensibilisation au respect des droits humains en République démocratique du Congo

Selon l'indice Verisk Maplecroft[10], la République démocratique du Congo (RDC) figure parmi les pays présentant un risque élevé de violations des droits humains lié au non-respect des conditions de travail justes et équitables, telles que le salaire décent ou le nombre excessif des heures de travail, ainsi que des risques comme le travail des enfants, le travail forcé et le non-respect de la liberté d'association. L'usage abusif de la force demeure également préoccupant.

Ces risques sont particulièrement importants sur le lieu de travail, ce qui rend essentiel le renforcement de notre diligence raisonnable en matière de droits humains. C'est pourquoi nous avons choisi de déployer des actions préventives, comme la sensibilisation auprès des équipes, prestataires et fournisseurs locaux.

En juillet 2025, les équipes du siège et de TotalEnergies Marketing RDC ont organisé plusieurs ateliers de sensibilisation et de suivi des actions mises en place par TotalEnergies Marketing RDC. Ces sessions auprès des équipes locales, des prestataires et fournisseurs locaux ont permis à ces derniers d'échanger sur ces sujets, d'approfondir leur compréhension des exigences et des standards instaurés par TotalEnergies et, ainsi, de contribuer à une culture de respect des droits humains. Plus de 130 participants ont assisté à ces sessions de sensibilisation.

(9) À l'exception de certaines entités qui conservent la gestion de leur relation fournisseurs comme Hutchinson, Saft Groupe ou TOTSA TotalEnergies Trading SA.
(10) Maplecroft est une société britannique fondée en 2001.
Elle fournit des indices de risques standardisés, fondés sur des données quantitatives, qualitatives et géospatiales, couvrant 198 pays et de nombreux niveaux sous-nationaux.

Afin de vérifier le respect des PFA et de contribuer à l'amélioration des pratiques de ses fournisseurs, la Compagnie effectue également des évaluations documentaires et/ou sur site des conditions de travail chez ses fournisseurs.

Les évaluations documentaires, réalisées par la société EcoVadis[11], permettent d'apprécier la maturité et la performance des fournisseurs en matière d'environnement, de droits humains, d'éthique et d'achats responsables.

Les évaluations sur site des fournisseurs ont été mises en place dès 2016 et enrichies depuis 2022. Elles sont menées par une tierce partie indépendante et comprennent une visite sur site, une revue documentaire et des entretiens avec les travailleurs. Ces évaluations portent sur le respect de l'environnement et des droits humains au travail (notamment le travail des enfants, le travail forcé, les discriminations, la liberté d'association et de négociation collective, les heures supplémentaires, les jours de repos, la santé et la sécurité au travail). En cas de carence, le fournisseur doit obligatoirement mettre en place un plan d'action, suivi par les équipes des achats responsables de TotalEnergies et dont l'efficacité est vérifiée par un prestataire externe indépendant.

À fin 2025, l'objectif consistant à évaluer les 1 300 fournisseurs prioritaires a été atteint. Parmi les fournisseurs évalués, plus de 400 ont mis en œuvre des améliorations vérifiées concernant, entre autres, la gestion des déchets dangereux, l'accès à des mécanismes d'alerte ou le respect des durées de travail prévues par les législations locales.

FOCUS

Renforcement de la diligence raisonnable dans la chaîne de valeur du transport maritime *(Shipping)*

Dans le domaine du transport maritime et du transport fluvial, le processus et les critères de sélection des navires et des barges sont définis par les équipes en charge du *vetting*. Ces critères prennent en compte non seulement le navire ou la barge, mais aussi l'équipage en s'assurant que celui-ci a les qualifications et formations requises selon la convention *Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW). Ces mêmes équipes vérifient aussi l'application du système de gestion de la sécurité défini pour les navires par le code *International Safety Management* (ISM) de l'Organisation maritime internationale (OMI) ainsi que des recommandations de l'industrie comme l'Oil Companies international Marine Forum (OCIMF) et le Society of International Gas Tanker and Terminal Operators (SIGTTO) dont celles prenant en compte les facteurs humains et organisationnels, notamment pour la prévention des accidents de personne à bord des navires ou des barges. De plus, dans ses chartes d'affrètement, TotalEnergies impose que l'équipage appartienne à un syndicat reconnu et affilié à l'*International Transport Workers' Federation* (ITF). L'ITF représente les intérêts des syndicats de travailleurs des transports dans les organes qui prennent des décisions concernant les emplois, les conditions d'emploi ou la sécurité dans le secteur des transports, tels que l'OIT ou l'OMI.

TotalEnergies participe au partage des rapports d'inspection avec d'autres compagnies pétrolières et gazières internationales via la base de données *Ship Inspection Report Exchange* (SIRE) mise en place par l'OCIMF.

Depuis 2023, un représentant du département Droits humains a participé à plusieurs missions d'inspection menées par les équipes *Vetting* auprès d'armateurs. Ces missions ont permis un échange sur la prise en compte des risques droits humains avec les différents interlocuteurs.



Méthanier QOGIR.

(11) Processus de vérification et d'évaluation des navires.

DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

	Unité	2020	2022	2023	2024	2025
Sécurité au poste de travail						
Nombre de décès dus à des accidents professionnels[12] – Tous personnels	**Nb**	**1**	**3**	**2**	**1**	**1**
Personnel de la Compagnie	Nb	0	0	0	0	0
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	1	3	2	1	1
Nombre d'accidents du travail - Tous personnels	**Nb**	**289**	**263**	**252**	**219**	**191**
Personnel de la Compagnie	Nb	134	130	108	95	95
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	155	133	144	124	96
Nombre d'accidents graves de la route[13]	**Nb**	**27**	**15**	**11**	**13**	**16**
Véhicules légers et transport en commun	Nb	0	3	4	4	3
Poids lourds de transport de marchandises	Nb	27	12	7	9	13
Santé (périmètre Panorama Social Mondial - PSM)						
Part des salariés exposés à un risque professionnel bénéficiant d'un suivi médical régulier	%	97	99	100	99	100
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année (selon les critères de la réglementation locale)	Nb	136	129	107	170	160
Femmes/Hommes						
Pourcentage de femmes						
Dans les effectifs	%	34,8	36,3	36,9	36,8	36,7
Parmi les cadres supérieurs[14]	%	21,1	23,8	25,1	25,8	26,4
Parmi les cadres dirigeants	%	25,7	27,5	28,3	29,5	30,2
Internationalisation						
Pourcentage de salariés de nationalité non française						
Parmi les cadres supérieurs[15]	%	32,1	34,2	36,3	36,4	36,4
Parmi les cadres dirigeants	%	36,3	37,4	37,7	38,6	37,7
Salaire décent						
Pourcentage de salariés bénéficiant d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans lequel ou laquelle ils travaillent	%	-	100	100	100	100
Fournisseurs						
Évaluations fournisseurs prioritaires[16]	Nb	79	200	300	300	200

(12) Hors maladies professionnelles dont le lien avec un éventuel décès relève du secret médical. Objectif zéro accident mortel. **(13)** Renversement de véhicule ou autre accident ayant entraîné une blessure d'un membre d'équipage ou d'un passager (accident déclaré). **(14)** Données 2020 retraitées. Le pourcentage de femmes était de 18,2 % en 2020 en considérant la précédente méthode de calcul qui n'intégrait pas les NP14 et les dirigeants. **(15)** Données 2020 retraitées. Le pourcentage de non-Français était de 31,8 % en 2020 et en considérant la précédente méthode de calcul qui n'intégrait pas les dirigeants. **(16)** Évaluations sur site, incluant les droits humains.

2.2 Droits humains et communautés locales

2.2.1 Accès à la terre

Le développement de certains projets peut nécessiter l'acquisition de droits sur les terres (acquisition, servitudes, droits de passage ou autres modalités), dans le respect des cadres juridiques applicables.

Ces situations peuvent soulever des enjeux complexes, notamment lorsqu'elles impliquent le déplacement et la réinstallation de personnes, des impacts sur leurs biens ou leurs moyens de subsistance.

La Compagnie met à disposition de ses filiales des méthodes et recommandations destinées à les aider selon les situations, notamment pour la mise en œuvre de mesures de compensation et de restauration des moyens de subsistance.

Les premières études menées pour un projet peuvent conduire, le cas échéant, à revoir l'implantation des installations pour limiter les impacts sur les communautés locales.

Peuples autochtones

Conscient des particularités des peuples autochtones, TotalEnergies considère que les principes de l'OIT sont des standards internationaux adéquats en la matière. TotalEnergies reconnaît aussi les critères du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et les normes de la Banque mondiale caractérisant les peuples autochtones, telles que : la « préexistence » historique et géographique, l'« absence de domination », la « différence culturelle » et l'« auto-identification ». TotalEnergies s'efforce ainsi de connaître et de comprendre les besoins légitimes des communautés qui se trouvent au contact de ses filiales en appliquant ces principes et lignes directrices, dans le respect du principe de la souveraineté des États.

Dans le cadre des règles légales applicables et des principes et lignes directrices, les filiales de TotalEnergies en relation avec des peuples autochtones doivent :

- faire appel à des experts indépendants pour identifier, dans leur contexte historique et culturel, les peuples autochtones concernés et pour analyser leurs spécificités, leurs valeurs et leurs besoins ;
- entretenir un dialogue continu avec les représentants des peuples autochtones et les autorités publiques compétentes ;



Village de Quitunda, construit pour les familles déplacées dans le cadre des opérations du projet Mozambique LNG, à Afungi, Cabo Delgado, Mozambique.

EXEMPLE DE DÉMARCHE POUR L'ACQUISITION DE TERRES



- respecter les standards nationaux et internationaux en vigueur les plus élevés, tels que ceux définis par l'OIT et le PNUD, lorsqu'elles mettent en œuvre des programmes destinés à développer l'économie locale.

Les filiales de TotalEnergies doivent également, lorsque la situation l'exige, consulter les peuples autochtones et leurs représentants en utilisant les procédures mises en place par les pays d'accueil, comme le recommandent les normes de l'OIT telles que la Convention 169, en particulier :

- dialoguer avec les communautés afin de comprendre leurs objectifs, leurs besoins, leurs valeurs et leurs contraintes ;
- communiquer les plans des opérations aux groupes autochtones en organisant des présentations et des réunions locales ;
- informer les groupes autochtones de l'évolution du projet.

Cette approche est consacrée dans la *Charte des principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux* de TotalEnergies publiée en 2012.



Habitante de Nyapeya, Murchison Falls National Park, Ouganda.

FOCUS

Acquisition foncière dans le cadre du projet EACOP

La majeure partie du programme d'acquisition de terres d'EACOP est sur le point d'être achevée. À fin décembre 2025, plus de 99 % des compensations ont été payées en Tanzanie et en Ouganda. Pour les foyers *Project Affected People* (PAPs) ayant besoin d'être relogés dans des maisons de remplacement car leur résidence principale est affectée par l'acquisition de terres, 100 % des maisons de remplacement ont été livrées.

Afin de soutenir les foyers dont l'activité agricole pourrait être perturbée par le processus d'acquisition des terres, une aide alimentaire transitoire – combinaison de paniers alimentaires et de transferts d'argent – a été mise en place et se poursuivra jusqu'à ce que les moyens de subsistance aient été rétablis.

Pour les foyers concernés, des programmes de rétablissement des moyens de subsistance sont mis en œuvre pendant au moins trois ans après l'acquisition des terres ou jusqu'à ce que les moyens de subsistance soient entièrement rétablis. Ces programmes comprennent une sensibilisation aux sujets financiers, des programmes agricoles pour améliorer les cultures et le bétail, des pépinières, l'apiculture, la gestion financière et la capacité entrepreneuriale, ainsi que la formation professionnelle pour soutenir les demandeurs d'emploi.

FOCUS

Acquisition foncière dans le cadre du projet Tilenga

Pour Tilenga, le processus de compensation pour la première tranche d'acquisition foncière, intitulé « Resettlement Action Plan 1 (RAP1) » et concernant 622 foyers *Project Affected People,* a été mené à son terme en 2021. Seuls sept foyers n'ont pas accepté l'indemnisation qui a été proposée après évaluation de leurs actifs. Conformément à un jugement du 30 avril 2021 du tribunal de Masindi qui a reconnu le caractère équitable des montants proposés, TEPU a déposé les fonds correspondants sur un compte séquestre du tribunal au bénéfice de ces sept foyers.

Le déploiement du programme sur les RAP 2 à 5, concernant 4 954 foyers est sur le point d'être achevé. Fin 2025, plus de 99 % des compensations ont été payées. Tous les foyers n'ayant pas encore signé d'accords d'indemnisation ont fait l'objet d'une requête judiciaire ; cela concernait 42 foyers détenant/revendiquant des droits de propriété sur 32 parcelles de terrain.

Sur la totalité des foyers, une minorité d'entre eux a besoin d'être relogée dans des maisons de remplacement car leur résidence principale est affectée par l'acquisition de terres. Pour les RAP 2 à 5, 100 % des maisons de remplacement ont été livrées à fin décembre 2024, dans le cadre du déploiement progressif du programme. Jusqu'à la livraison des maisons de remplacement, les foyers concernés pouvaient continuer à vivre dans leur maison d'origine.

Les améliorations apportées à la mise en œuvre du processus d'acquisition des terres à la suite du RAP 1 ont été intégrées dans les procédures des RAP 2 à 5, y compris le renforcement de l'information aux communautés pour s'assurer que les foyers comprennent qu'ils peuvent continuer à cultiver leurs terres jusqu'à ce qu'ils aient reçu leur avis d'évacuation après compensation.

2.2.2 Droit à la santé et à un niveau de vie suffisant

Conformément aux standards reconnus internationalement en matière de droits humains, le droit à un niveau de vie suffisant consiste à accorder un droit minimal d'accès à la nourriture, au fait de pouvoir se vêtir et se loger. Pour ce qui est de nos activités et de nos projets, les émissions de bruits, poussières et autres impacts potentiels peuvent également avoir des conséquences sur les moyens de subsistance des communautés locales riveraines. Un dialogue régulier avec les parties prenantes locales est nécessaire pour s'assurer que les activités de nos filiales n'ont pas de conséquences négatives sur les communautés locales ou, le cas échéant, que ces conséquences sont limitées, maîtrisées et font l'objet de mesures visant à y remédier.

DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

	Unité	2020	2022	2023	2024	2025
Filiales avec un mécanisme de règlements des litiges intégré	%	99	100	100	100	100
Nombre de plaintes reçues dans l'année	Nb	-	-	638	1 414	2 252
Nombre de plaintes reçues dans l'année restant non résolues	Nb	-	-	125	186	183
Taux de résolution des plaintes[17]	%	-	-	80	87	92

(17) Nombre de plaintes résolues / nombre de plaintes reçues pour l'année de référence.



Clinique de santé mobile au Mozambique.

FOCUS

Clean Cooking : une ambition rehaussée



En substituant du gaz de pétrole liquéfié (GPL – une énergie fossile) sous forme de gaz en bouteille au bois et au charbon de bois, le *Clean Cooking* a un effet positif sur la santé des personnes, l'environnement et l'économie. L'usage du GPL est en effet plus efficace pour la cuisson, moins émetteur de CO_2 et de particules nocives pour la santé que le charbon de bois. Il permet également de réduire certains impacts négatifs de l'usage de la biomasse traditionnelle, notamment sur les femmes (gain de temps facilitant l'accès à l'éducation et à l'emploi) ou sur l'environnement (déforestation).

En mai 2024, la Compagnie a annoncé son ambition de donner accès au *Clean Cooking* à 100 millions de personnes en Afrique et en Inde d'ici 2030. Pour y parvenir, la Compagnie investira plus de 400 MUSD dans le développement du GPL destiné à la cuisson. En 2025, TotalEnergies a distribué 1 030 kt de GPL en bouteille en Afrique (dans les pays et territoires suivants : Mozambique, Tanzanie, Rwanda, Namibie, Sénégal, Côte d'Ivoire, Cameroun, Afrique du Sud, Kenya, Ouganda, Togo, Maroc, Tunisie, Gabon, Maurice, Burkina Faso, Mayotte et La Réunion) et en Asie (en Inde et au Vietnam), servant ainsi plus de 16 millions de foyers et environ 65 millions de personnes.

FOCUS

Land and People

En 2025, le cabinet canadien Land and People Planning Ltd. a réalisé une évaluation indépendante du programme d'acquisitions foncières, de relocalisation et de restauration des moyens de subsistance. Le rapport conclut que le programme a été mis en œuvre dans le respect des engagements du projet en matière d'acquisitions foncières et de relocalisation, en conformité avec la norme de performance 5 de l'IFC, sans déficience systémique majeure identifiée.

Sur la base des recommandations du rapport, TotalEnergies EP Uganda (TEPU) mettra en œuvre un plan d'action couvrant :

- **un suivi de la restauration des moyens de subsistance ;**
- **un accompagnement adapté des foyers potentiellement vulnérables ;**
- **le renforcement des outils de suivi et de communication de gestion des griefs ;**
- **l'élaboration d'un plan d'engagement dédié à la clôture des plans d'action de relocalisation et des programmes de restauration des moyens de subsistance ;**
- **la prise en compte du genre dans le reporting de clôture ;**
- **la conduite d'un audit indépendant par un tiers, à l'issue du processus de clôture.**



Rencontre avec l'expert externe

JASON PETRUNIA,
Directeur chez Land and People Planning

Qui est Land and People Planning Ltd. ?

Originaire du Canada, Land and People Planning Ltd. est un cabinet de conseil en urbanisme et en gestion sociale détenu majoritairement par des membres des communautés autochtones. Nous sommes désormais également implantés en Ouganda et en Tanzanie. Nous travaillons avec nos clients et les communautés pour améliorer la durabilité et la performance des projets d'investissement grâce à une participation et une interaction accrue avec les communautés concernées. Nous sommes spécialisés dans la planification, le développement et la gouvernance, et aidons nos clients et les communautés impactées par les projets à trouver un terrain d'entente, à développer des opportunités autour des projets et à créer un impact positif durable. Notre président, Peter Tapatai, est un Inuk originaire de Baker Lake, dans la région arctique du Canada. Il a développé une entreprise spécialisée dans la logistique et la chaîne d'approvisionnement pour des clients opérant dans les secteurs miniers et des ressources naturelles dans l'Arctique canadien. Il incarne parfaitement la manière dont les projets industriels peuvent réussir à renforcer les capacités des communautés au sein de leurs zones d'activité. Depuis la création de Land and People Planning en 2017, nous travaillons dans le domaine de la réinstallation et de la performance sociale en Afrique et ailleurs dans le monde. Certains de nos consultants travaillent dans le domaine de la réinstallation depuis plus de vingt ans.

Pourquoi avez-vous souhaité vous impliquer dans le projet Tilenga ?

Notre responsable pour l'Afrique, Sam Muwanga-Kitunzi, est originaire d'Ouganda et suivait le projet Tilenga. Aux côtés de notre partenaire national, Interface Consulting Ltd., il nous est apparu naturel de travailler avec le projet Tilenga, d'autant que certains membres de notre équipe avaient préalablement travaillé sur le programme de réinstallation d'EACOP en Tanzanie.

Quelles sont les principales conclusions de votre rapport ?

L'évaluation réalisée, en 2024 et 2025, par l'équipe de consultants du consortium Land and People Planning and Interface Consulting a porté sur le programme d'acquisitions foncières, de relocalisation et de restauration des moyens de subsistance mis en œuvre dans le cadre du projet Tilenga. Le rapport conclut que le programme a été mis en œuvre dans le respect des engagements du projet en matière d'acquisitions foncières et de relocalisation, en conformité avec la norme de performance 5 de SFI, sans déficience systémique majeure.

Quelles sont vos recommandations à l'égard de TEPU ?

Nos recommandations à l'égard de TEPU portent sur les axes suivants :

- **restauration des moyens de subsistance :** poursuivre le suivi en 2026 afin de garantir l'achèvement et l'appropriation des formations et mesures d'accompagnement (pratiques agronomiques…) ;
- **soutien aux foyers vulnérables :** accompagner les foyers potentiellement vulnérables de manière adaptée, en coordination avec les services des autorités locales ;
- **gestion des griefs :** renforcer les outils de suivi et de communication, incluant des FAQ et des messages clés, afin d'assurer cohérence et transparence ;
- **information et concertation :** élaborer un plan d'engagement dédié à la clôture des plans d'action de relocalisation et des programmes de restauration des moyens de subsistance ;
- **prise en compte du genre :** intégrer les données par genre dans les bases de données et le reporting de clôture ;
- **clôture :** lancer le processus formel de clôture du Plan d'action de réinstallation (RAP).

2.3 Droits humains dans les activités de sûreté

Afin d'éviter tout usage disproportionné de la force, TotalEnergies s'engage à mettre en œuvre les Principes volontaires sur la sûreté et les droits de l'homme (*Voluntary Principles on Security and Human Rights* ou VPSHRs) définis par des États, des ONG et des entreprises. TotalEnergies a rejoint l'Initiative VPSHRs en mars 2012 en tant que membre, et poursuit ses efforts d'intégration et de promotion des VPSHRs dans le cadre de ses activités. La conformité avec les VPSHRs se base sur deux actions principales : l'identification des risques et l'organisation de sensibilisation.

Pour ce qui est de l'identification des risques, TotalEnergies utilise depuis 2016 un outil d'autodiagnostic VPSHRs (outil AD)[18] et un outil d'évaluation des risques VPSHRs (outil *risk-assessment* ou RA) qui aident les filiales de TotalEnergies à évaluer leur propre conformité aux VPSHRs, à évaluer les risques liés aux VPSHRs présents dans leur environnement opérationnel, et à formuler un plan d'action avec des recommandations pour limiter les risques identifiés. Depuis 2020, les deux outils sont hébergés sur une plateforme numérique sécurisée et déployés dans le cadre d'une campagne annuelle.

2.3.1 Activités de formation et de sensibilisation aux VPSHRs

En 2024 et 2025, la Compagnie a mis en œuvre plusieurs programmes de formation et de sensibilisation. Au cours de ces deux années, la poursuite des sessions de sensibilisation aux VPSHRs au niveau local a été encouragée et organisée pour les collaborateurs, les partenaires, ainsi que les sociétés privées de sûreté et les forces de sûreté gouvernementales protégeant les employés et les installations de TotalEnergies.

Plusieurs de nos filiales ont organisé des sessions de formation portant sur les thématiques suivantes :

- politique de recours proportionné à la force ;
- droits humains, genre, femmes et conflits ;
- résolution des conflits ;
- droits humains et VPSHRs.

Exemples de formation délivrées en 2024 :

2 761 personnes formées au Mozambique par les équipes sûreté locales et par un prestataire externe

47 personnes formées en Bolivie par les équipes sûreté locales

45 personnes formées en Jamaïque par les équipes sûreté locales

Formations délivrées en 2025 par les équipes sûreté locales, des prestataires externes et la direction Sûreté de la Compagnie :

Plus de **2 260** personnes en filiales ont été formées

Plus de **6 015** personnels de sociétés privées de sûreté ont été formés

DROITS HUMAINS ET SÛRETÉ

	Unité	2024	2025
Personnes formées par la direction Sûreté de TotalEnergies	**Nb**	**> 300**	**> 450**



Formation VPSHRs au centre de formation de la 6e division de l'armée nigériane, à Port Harcourt, Nigeria.

FOCUS

Notre approche sûreté

Dans le domaine de la sûreté, TotalEnergies a mis en place une capacité d'analyse de la menace et d'évaluation des risques pour limiter, par des mesures préventives, son exposition aux risques sécuritaires dans les pays où elle est présente. Face aux menaces de toute nature, TotalEnergies veille à ce que la protection des personnes et des biens soit assurée de façon efficace et responsable en conduisant, à cet effet, des activités d'expertise, de conseil et de contrôle. Elle émet notamment des recommandations sûreté à destination des filiales, contrôle la mise en œuvre des mesures définies et fournit une expertise en situation de crise. Elle s'appuie sur le réseau des *Country Chairs* et des *Country Security Officers* et sur un référentiel Sûreté continuellement actualisé. L'élaboration, le maintien à jour et la diffusion de ce référentiel participent aux dispositifs de gestion des risques.

(18) L'outil AD évalue la conformité aux VPSHRs des filiales, la formation du personnel ainsi que les relations avec les forces de sûreté gouvernementales et les sociétés privées de sûreté.

Un atelier dédié aux VPSHRs a été organisé pendant ces sessions, à partir de scénarios fictifs impliquant des interactions avec les forces de sécurité gouvernementales (GSF), des sociétés de sûreté privées (PSC) et des groupes armés, ainsi que d'autres contextes difficiles en matière de sûreté et de droits humains. Les participants ont été invités à identifier les problèmes spécifiques liés aux VPSHRs, à gérer les incidents et à les signaler conformément aux attentes de l'entreprise.

En décembre 2025, les équipes du projet Mozambique LNG ont participé à une réunion sur les VPSHRs organisée par le ministère de la Justice, le secrétariat de l'Initiative des VPSHRs, l'Association du Code de conduite international (ICoCA), le Centro para Democracia e Direitos Humanos (CDD), le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), divers gouvernements et des membres de la société civile.

2.3.2 Participation à des événements sur la sûreté et les droits humains

La Compagnie a participé à la réunion plénière annuelle 2024 de l'Initiative des principes volontaires (« VPI » ou « VP Initiative ») qui s'est tenue à Washington, États-Unis, en mai 2024, ainsi qu'à la réunion 2025 qui s'est tenue à Londres en mars 2025. La Compagnie a également participé à d'autres événements avec les membres de la VPI, notamment au Brésil, au Mozambique, au Nigeria et au Ghana. TotalEnergies a également participé au groupe de travail de l'IPIECA droits humains et à sa taskforce dédiée à la sûreté responsable. L'objectif de ces groupes est de partager des expériences, approches et bonnes pratiques liées à la mise en œuvre des VPSHRs entre entreprises du secteur de l'énergie et d'apporter un soutien à l'Initiative VPI.



Formation VPSHRs à destination des acteurs de la sûreté à Cape Town, Afrique du Sud.

Depuis juillet 2024, TotalEnergies est membre observateur de l'ICoCA. Cette plateforme a pour objectif de favoriser le dialogue et la collaboration entre ses membres, de promouvoir les meilleures pratiques en matière de sûreté responsable et de contribuer aux efforts collectifs visant à promouvoir le respect du *Code de conduite international des prestataires de services de sécurité privée*. En 2024 et 2025, des réunions se sont tenues en Ouganda, en Afrique du Sud, en Égypte et en Irak avec ICoCA pour discuter des défis locaux du secteur.

FOCUS

Défenseurs des droits humains en Ouganda

TEPU et EACOP s'engagent à respecter les droits des défenseurs des droits humains (Human Rights Defenders - HRD) en relation avec les projets Tilenga et EACOP. Ils dialoguent régulièrement avec le gouvernement, les autorités pétrolières, la police et la société civile pour discuter de l'importance de la liberté d'expression, des manifestations pacifiques et d'un espace civique ouvert. Ils ont publié leurs positions et leurs politiques concernant les défenseurs des droits humains sur leurs sites internet et ont fourni divers canaux permettant aux parties prenantes de déposer des plaintes ou de lancer des alertes, comme un bureau dans la zone du projet, un numéro gratuit, des agents de liaison communautaire (CLO), un service de courrier électronique et un contact via les chefs traditionnels et les autorités de district. TEPU et EACOP s'opposent fermement à toute menace ou attaque contre les défenseurs des droits humains et cherchent à exercer leur influence auprès des personnes ou autorités compétentes lorsque, dans le cadre de leurs activités, ils sont alertés d'allégations de menaces, d'intimidation, de harcèlement ou de violence contre les parties prenantes.

En 2025, TEPU a participé à une rencontre avec des défenseurs des droits humains locaux organisée par la Coalition nationale des défenseurs des droits humains.

Nos processus et actions



32 Identification et gestion des risques
34 Sensibilisation et formation
37 *Leverage*
38 Procédures de remédiation et accès aux mesures correctives
41 Focus pays
48 Documents de référence
49 Principaux partenaires

Procédure de diligence raisonnable en matière de droits humains

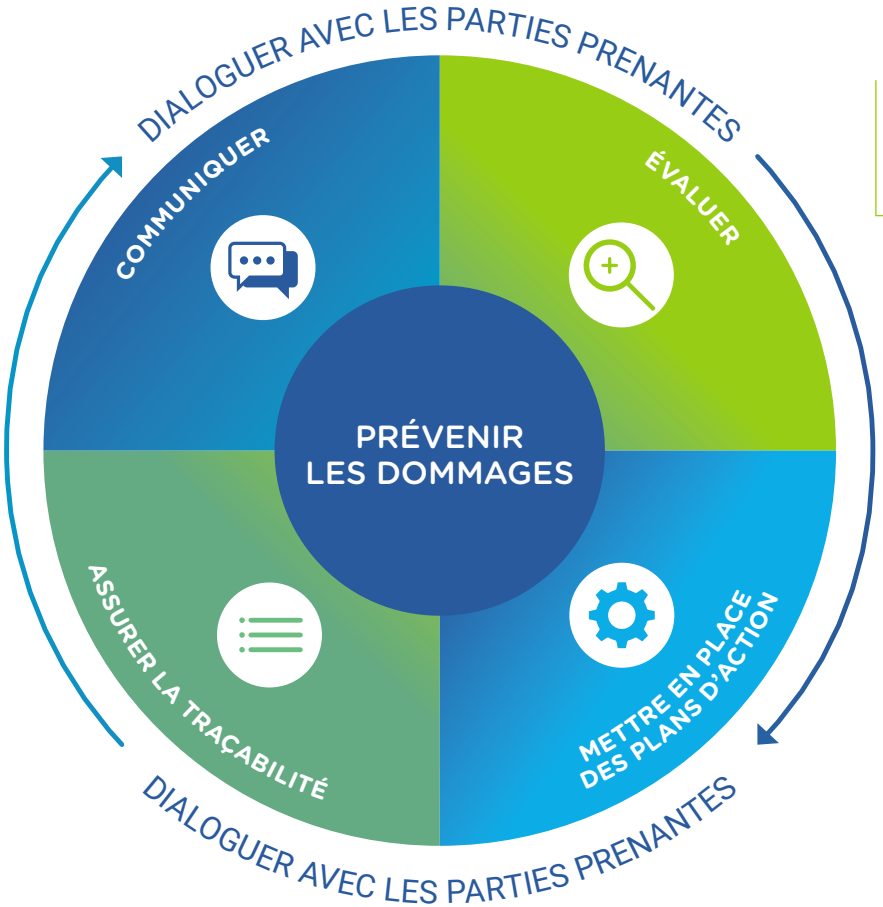
En application des UNGPs, la Compagnie doit évaluer, mettre en place des plans d'action, assurer la traçabilité et communiquer avec ses parties prenantes.

ÉVALUER

Faire des évaluations pour identifier, prévenir ou limiter les atteintes potentielles aux droits humains susceptibles d'être directement liées aux projets ou opérations de l'entité, à ses partenaires ou fournisseurs concernés.

COMMUNIQUER

Expliquer aux parties prenantes de quelle manière leurs problématiques ont été prises en compte et traitées, notamment par des rapports publics décrivant les mesures de diligence raisonnable engagées.



METTRE EN PLACE DES PLANS D'ACTION

Adopter des mesures efficaces pour remédier aux impacts négatifs identifiés, notamment par la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes à disposition des communautés locales, et par le développement de plans d'action pour tenir compte des préoccupations exprimées par les parties prenantes.

ASSURER LA TRAÇABILITÉ

Adapter les processus de gestion des impacts identifiés ou potentiels, de manière à assurer un suivi et un contrôle de l'efficacité des mesures prises.

Dans le cadre du déploiement de sa diligence raisonnable en matière de droits humains, TotalEnergies met en place des actions et des mesures qui visent à prévenir et/ou à remédier à des potentiels impacts négatifs identifiés, et qui sont décrites dans ce chapitre. À chaque début de sous-chapitre, un pictogramme indiquera à quelle catégorie de la diligence raisonnable (évaluation, mise en œuvre, traçabilité, communication) appartiennent les actions et initiatives décrites.

3.1 Identification et gestion des risques

Les risques d'atteintes envers les droits humains, pour le personnel de TotalEnergies et les tiers, ont été identifiés conformément aux critères définis par un référentiel reconnu en la matière, le *Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations unies* et tiennent compte de : l'ampleur, l'échelle et/ou le caractère remédiable de l'incidence. Conformément aux UNGPs, nous appliquons un processus de diligence raisonnable pour identifier, prévenir et rendre compte de la manière dont nous abordons les impacts négatifs sur les droits humains dans lesquels nous pouvons être impliqués, et nous appliquons l'approche basée sur le risque pour centrer notre analyse pour chaque branche d'activité de la Compagnie. Nous utilisons également l'outil Verisk Maplecroft dans notre exercice de cartographie des risques.

Dans le cadre de notre processus de diligence raisonnable sur les droits humains, nous nous concertons avec les parties prenantes potentiellement touchées, les organisations de la société civile et le cas échéant les organisations syndicales, et nous apportons une attention particulière aux personnes qui sont les plus vulnérables ou les plus exposées à des risques en matière de droits humains résultant de nos activités et de nos relations commerciales.

3.1.1 Le Comité risques (Corisk)

Le Corisk est présidé par un membre du Comex : le Directeur général Strategy & Sustainability ou, en son absence, le Directeur Financier. Il est composé de représentants des directions corporates Juridique, Sustainability & Climate et HSE, toutes trois rattachées à la direction Strategy & Sustainability, ainsi que de représentants de la direction Financière (dont Assurance).

Le Corisk se réunit au rythme des réunions du Comex. Tout dossier soumis au Comex (donc donnant lieu à engagement financier au-delà de certains seuils) est préalablement examiné par le Corisk.

À l'issue de la revue par le Corisk des risques associés au projet présenté, une note d'avis de la direction Strategy & Sustainability prenant en compte les commentaires du Corisk est transmise au Comex.

Les risques liés aux droits humains font partie des risques qui sont analysés par le Corisk.

3.1.2 Étude d'impact environnemental et sociétal (ESIA)

Pour tout nouveau projet industriel susceptible d'avoir un impact significatif sur ses parties prenantes, une ESIA (*Environmental and Social Impact Assessment*) est menée pour identifier les impacts des activités sur les parties prenantes potentiellement touchées. Ce processus est décrit dans une règle interne.

L'ESIA évalue la sensibilité de l'environnement humain, sociétal, économique et culturel, ainsi que les impacts du projet sur les populations, qu'ils soient positifs ou négatifs, directs ou indirects, effectifs ou potentiels.

Les ESIA sont généralement menées par des experts externes, sous la supervision de TotalEnergies. Elles sont diffusées auprès du public selon les règles locales en vigueur.

3.1.3 Étude d'impact sur les droits humains (HRIA)

Conformément aux UNGPs, nous menons également, s'il y a lieu, des *Human Rights Impact Assessments* (HRIAs) avec l'assistance de tiers experts. Une HRIA identifie les sujets droits humains saillants d'un projet, ce qui permet de prendre ces impacts en compte dans le développement et la gestion du projet. Elle peut être intégrée à l'ESIA ou menée de manière indépendante.



Pêcheur à Cabo Delgado, Mozambique.

Un plan d'action est élaboré, visant à répondre aux enjeux en matière de droits humains qui ont été identifiés dans l'HRIA. Ces plans font également l'objet d'une revue par des experts externes, ainsi que d'un suivi par les équipes de terrain, grâce au maintien d'un dialogue continu avec les communautés locales pouvant être affectées par le projet et avec les autres parties prenantes.

3.1.4 Missions d'évaluations éthique et droits humains dans les filiales



Réunion des équipes de TEPBR à Rio de Janeiro, Brésil.

Les pratiques des entités de TotalEnergies en matière d'éthique et de droits humains sont régulièrement évaluées par des tiers indépendants et des experts qualifiés, en complément des audits et missions d'assistance réalisés par la direction Audit & Contrôle interne qui couvrent certaines thématiques en matière de droits humains.

Le choix des entités évaluées se base notamment sur le niveau de risque de non-respect des droits humains dans les pays, le nombre d'alertes reçues l'année précédente et la date de la dernière évaluation de la filiale. Ces évaluations permettent d'identifier les bonnes pratiques, de les partager au sein de l'entreprise et de recommander des axes d'amélioration. La connaissance et l'appropriation du Code de conduite sont testées et renforcées par des sessions de sensibilisation éthique et droits humains. Les salariés sont encouragés à remonter leurs préoccupations en matière d'éthique en toute confidentialité et à signaler les comportements potentiellement contraires aux principes du Code de conduite. Ces évaluations ont confirmé que les salariés ont une bonne connaissance du Code de conduite.

FOCUS

Évaluation et gestion des risques au sein de nos projets renouvelables en Arabie saoudite

Le projet Wadi Al Dawasir, d'une capacité de 119 MW, est situé au sud-ouest de Riyad. L'ESIA a mis en évidence la présence d'une communauté bédouine nomade, qui s'installe ponctuellement à proximité de la zone du projet. Bien que ces communautés ne résident pas de manière permanente sur le site, leur usage saisonnier du territoire a été pleinement pris en compte dans l'analyse du contexte local.

Un dispositif a été mis en place afin de faciliter les échanges, de recueillir les préoccupations exprimées et de prendre en compte les besoins de la communauté tout au long du projet. Un agent de liaison a été déployé.

Au cours de la phase de construction, des échanges réguliers ont été organisés avec les représentants de la communauté, permettant de mieux comprendre leurs usages du territoire et d'identifier des mesures d'adaptation concrètes. À titre d'exemple, certaines zones ont été aménagées afin de faciliter l'installation temporaire des tentes. Ces actions ont contribué à renforcer la transparence du projet, à prévenir les tensions potentielles et à instaurer une relation de confiance durable avec la communauté.

Aujourd'hui, le projet est en phase d'exploitation et le dialogue avec les communautés locales se poursuit. Les équipes du projet restent mobilisées afin de maintenir un engagement de long terme, fondé sur l'écoute, le respect des usages locaux, le recueil et le suivi des attentes exprimées lors des passages de la communauté à proximité du site.



Échange entre des membres d'une communauté bédouine et des représentants du projet Wadi Al Dawasir, en Arabie saoudite.

Les évaluations en matière d'éthique et de droits humains font l'objet d'un suivi des plans d'action dans les douze mois. La société britannique GoodCorporation a ainsi évalué près de 170 entités depuis 2002 dans 60 pays au regard des principes et valeurs contenus dans le Code de conduite.

En 2024, sept évaluations éthique et droits humains ont été effectuées. Elles ont concerné sept filiales (aux États-Unis, en Angola, Guinée équatoriale, Nigeria, Philippines, Brésil et Serbie). Le suivi du plan d'action mis en place à la suite des évaluations en 2023 au sein des filiales au Vietnam, au Maroc, en Afrique du Sud et en République du Congo a également été effectué en 2024.

En 2025, six évaluations éthique et droits humains ont été effectuées. Elles ont concerné six filiales (Espagne, Turquie, République dominicaine, Brésil, Royaume-Uni et Ghana). Le suivi du plan d'action mis en place à la suite des évaluations des années précédentes au sein des filiales au Qatar, en République du Congo et aux États-Unis a été également effectué en 2025.

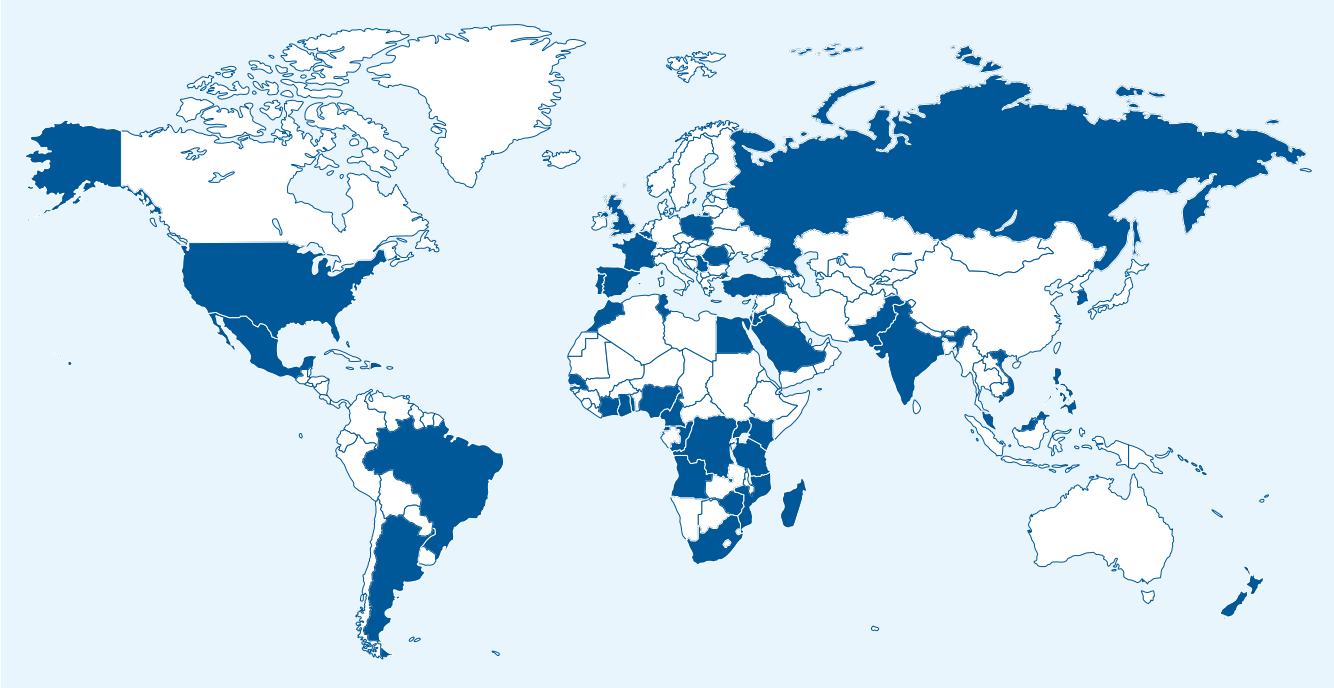
3.2 Sensibilisation et formation

Pour favoriser une culture du respect des droits humains et assurer la mise en œuvre de nos principes, TotalEnergies sensibilise ses collaborateurs via différents canaux, tels que les sites intranet, la journée annuelle *Business Ethics Day,* des sessions de sensibilisation et des formations.

En 2019, TotalEnergies a développé un plan de formation droits humains. L'objectif était de faire monter en compétence l'ensemble des collaborateurs afin qu'ils deviennent eux-mêmes, sur le long terme, des agents du changement. Parmi nos employés, ce plan cible les catégories prioritaires suivantes :

- les catégories les plus influentes (tels que *Country Chairs,* chefs de projet, Asset Managers dans les pays et projets à risques élevés) ;
- les catégories les plus exposées (tels que les chefs de secteur au sein de la branche Marketing & Services ou les *Community Liaison Officers* (CLOs) de la branche Exploration-Production).

FORMATIONS DROITS HUMAINS 2020-2025



	Pays	Nombre de personnes formées en présentiel
2020	Corée du Sud, Mozambique, Madagascar, Ouganda	+ de 500
2021	France, Pologne, Kenya	+ de 700
2022	Argentine, Émirats arabes unis, France, Inde, Jamaïque, Mexique, Mozambique, Roumanie, Singapour, Tanzanie, Tunisie, Zimbabwe, République dominicaine	+ de 2000
2023	Afrique du Sud, Arabie saoudite, Brésil, Cameroun, République du Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, France, Inde, Jordanie, Liban, Mozambique, Pakistan, République dominicaine, Vietnam	+ de 3500
2024	Angola, Brésil, Corée du Sud, France, Guinée équatoriale, Maroc, île Maurice, Nigeria, Philippines, Puerto Rico, Sénégal, Serbie	+ de 4900
2025	Afrique du Sud, Angola, Belgique, Brésil, Espagne, États-Unis, France, Ghana, Malaisie, Ouganda, Pologne, Portugal, République démocratique du Congo, République dominicaine, Roumanie, Suriname, Togo, Turquie, Royaume-Uni	+ de 3000



Session de sensibilisation sur le FPSO MV 27 Cidade de Caraguatatuba, Brésil.

3.2.1 Formations présentielles

Entre 2020 et 2025, des sessions de formation et de sensibilisation à destination des catégories prioritaires et couvrant tous les secteurs d'activité de la Compagnie ont été déployées dans les filiales et sur les sites de nos activités. Plus de 14 000 personnes ont participé à ces sessions en présentiel, d'une durée moyenne de deux heures trente minutes, et délivrées dans la mesure du possible dans la langue du pays où elle s'est tenue. Ces formations tiennent compte des risques spécifiques du pays en question, du segment d'activité ainsi que des fonctions et des attentes spécifiques relatives à chaque catégorie de collaborateur.

Une session de sensibilisation du Comité de direction local et des équipes de management est organisée lors de chaque mission d'évaluation éthique et droits humains effectuée par le consultant GoodCorporation, en collaboration avec le Comité d'éthique. Entre 2020 et 2025, environ 600 membres des Comités de direction de filiales ont ainsi été sensibilisés.

3.2.2 Formations en ligne

Parallèlement à ces formations présentielles, des formations en ligne ont été mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur la plateforme de formation de la Compagnie.



Session de formation sur le site d'OML58, Nigeria, 2024.

Le 10 décembre 2019, à l'occasion de la Journée internationale des droits humains et du centenaire de l'OIT, une formation en ligne consacrée au respect des droits humains sur le lieu de travail a été lancée. Ce module s'appuie sur les conventions fondamentales de l'OIT. L'objectif de cette formation est de permettre aux collaborateurs de mieux comprendre l'importance du respect des droits humains sur le lieu de travail, de connaître nos normes de référence, les risques et les conséquences des violations des droits humains. Le module est accessible à tous et obligatoire pour tous les cadres de l'entreprise. Il est disponible sur la plateforme en anglais, français, espagnol, allemand, néerlandais et polonais. De son lancement à fin 2025, cette formation a été suivie par plus de 76 000 collaborateurs.

Une formation en ligne a été développée pour les *Country Chairs*. Elle consiste en une série de courtes vidéos éducatives sur la prise en compte des droits humains et de l'éthique au sein de la Compagnie et de leur rôle en tant que *Country Chairs*.

Une formation pour les acheteurs a été également mise en ligne en juin 2022 sur la plateforme de formation, afin de sensibiliser cette catégorie de collaborateurs aux risques et enjeux droits humains dans notre chaîne de valeur. Depuis, 1 690 acheteurs ont suivi cette formation.

Plus de
76 000
collaborateurs formés en ligne entre 2019 et 2025

FOCUS

Réalisations 2024 et 2025 de la formation en présentiel

En 2024 près de 5 000 collaborateurs appartenant aux catégories prioritaires ont été formés au respect des droits humains en présentiel au sein :

- du secteur Marketing & Services : 620 salariés formés. Ces salariés comprennent des membres des Comités de direction (Codir) ainsi que d'autres catégories prioritaires de salariés (directeurs réseau, chefs de secteur et gérants des stations-service) au sein des filiales en particulier en Angola, à l'île Maurice, à Porto Rico, en Guinée équatoriale, au Sénégal ;
- du secteur Exploration-Production : près de 3 560 salariés formés, dont des membres des Comités de direction dans les filiales situées en Angola, au Nigeria et au Brésil ;
- des secteurs Integrated Power et Integrated LNG : plus de 350 salariés formés au respect des droits humains au Brésil (Casa dos Ventos) ;
- du secteur Raffinage-Chimie : plus de 420 salariés formés parmi lesquels les membres du Comité de direction du secteur et certaines populations prioritaires sur les sites d'Hutchinson au Maroc, au Brésil et en Serbie.

La formation à l'éthique et aux droits humains a été suivie par 25 nouveaux cadres dirigeants en 2024.

En 2025, plus de 3 000 salariés appartenant aux catégories prioritaires ont été formés en présentiel au sein :

- du secteur Marketing & Services : environ 670 salariés formés au sein des filiales, en particulier en République dominicaine, en République démocratique du Congo, au Togo, en France et au Ghana ;
- du secteur Exploration-Production : plus de 1 380 salariés formés dans les filiales situées en Angola, en Afrique du Sud, au Brésil, en France, en Malaisie, aux États-Unis, au Qatar, au Royaume-Uni, en Ouganda et au Suriname ;
- des secteurs Integrated Power et Integrated LNG : plus de 800 salariés formés au Brésil (Casa dos Ventos), en Pologne, en France et en Espagne ;
- du secteur Raffinage-Chimie : plus de 200 salariés formés sur les sites d'Hutchinson en Turquie, au Portugal et en Roumanie.

La formation à l'éthique et aux droits humains a été suivie par 20 cadres dirigeants en 2025.

Des sessions de sensibilisation à la communication et gestion de crise liée aux droits humains ont également été organisées en partenariat avec Shift. Elles ont réuni plusieurs dizaines de participants, y compris des cadres dirigeants et des représentants des directions Communication, Affaires publiques, Juridique, Engagement société civile et Sustainability.



Session de sensibilisation éthique et droits humains sur le site Hutchinson à Hanoï, Vietnam.



« En six ans, nous avons formé en présentiel plus de 14 000 personnes, dans le monde »

« Le rôle de chaque collaborateur est essentiel pour atteindre les objectifs et respecter les engagements de la Compagnie et de ses filiales. Après six ans de déploiement du plan de formation, nous sommes fiers d'avoir formé en présentiel plus de 14 000 personnes partout dans le monde et d'avoir constaté le renforcement de la prise en compte des risques droits humains par les équipes opérationnelles. Le respect des droits humains concerne tout le monde ! »

MARIE-ALIX DOGNIN,
Directrice Droits humains, TotalEnergies

3.3 Leverage

Le principe 19 des UNGPs définit le *leverage* comme la capacité d'une entreprise à exercer une influence positive sur ses partenaires commerciaux susceptibles de porter atteinte aux droits humains. L'influence peut être exercée avec l'objectif de réduire ou de prévenir les impacts potentiels ou réels sur les droits humains dans le cadre de leurs activités.

TotalEnergies dispose de différents leviers pour exercer son influence auprès de ses fournisseurs, tels que les processus de sélection et d'appel d'offres, les clauses contractuelles, la sensibilisation et les échanges de bonnes pratiques.

À titre d'exemples :

- Le secteur Marketing & Services (M&S) a mis en place un dispositif d'auto-évaluations des droits humains au travail dans les filiales. En outre, les contrats conclus avec les gérants de stations-service doivent inclure des dispositions relatives au respect des droits humains et aux VPSHRs.
- Des sessions de sensibilisation sont déployées dans les filiales auprès des représentants de nos principaux fournisseurs et prestataires de services (par exemple Angola, Nigeria, Brésil).
- Au sein du secteur M&S, des centaines de représentants des principaux fournisseurs et de gérants de stations-service ont pu participer à des sessions de sensibilisation, comme par exemple en Guinée équatoriale, en Jordanie, à Puerto Rico et aux Philippines.



Session de présentation du Code de conduite et de l'approche Droits humains de TotalEnergies aux équipes de Casa dos Ventos, São Paulo, Brésil, septembre 2025.



Quand cela s'avère nécessaire et possible, TotalEnergies exerce son *leverage* sur ses relations d'affaires, comme ses partenaires au sein d'un projet ou d'autres entreprises du secteur, dans le respect de la souveraineté des États et des règles de gouvernance avec nos partenaires. TotalEnergies participe ainsi régulièrement à des conférences, des groupes de travail sur les droits humains avec d'autres entreprises, organise des sessions de sensibilisation, des partages d'expérience, ou encore des visites de site conjointes.

Quelques exemples de sessions d'échanges avec nos partenaires commerciaux :

- **Casa dos Ventos,** partenaire clé de TotalEnergies au Brésil pour ses activités renouvelables, São Paulo, Brésil, septembre 2025 ;
- **Hyundai,** partenaire commercial de TotalEnergies à Séoul, Corée du Sud, janvier 2024 ;
- **Petrobras,** partenaire clé de TotalEnergies EP Brasil, Rio de Janeiro, mars 2023.

3.4 Procédures de remédiation et accès aux mesures correctives

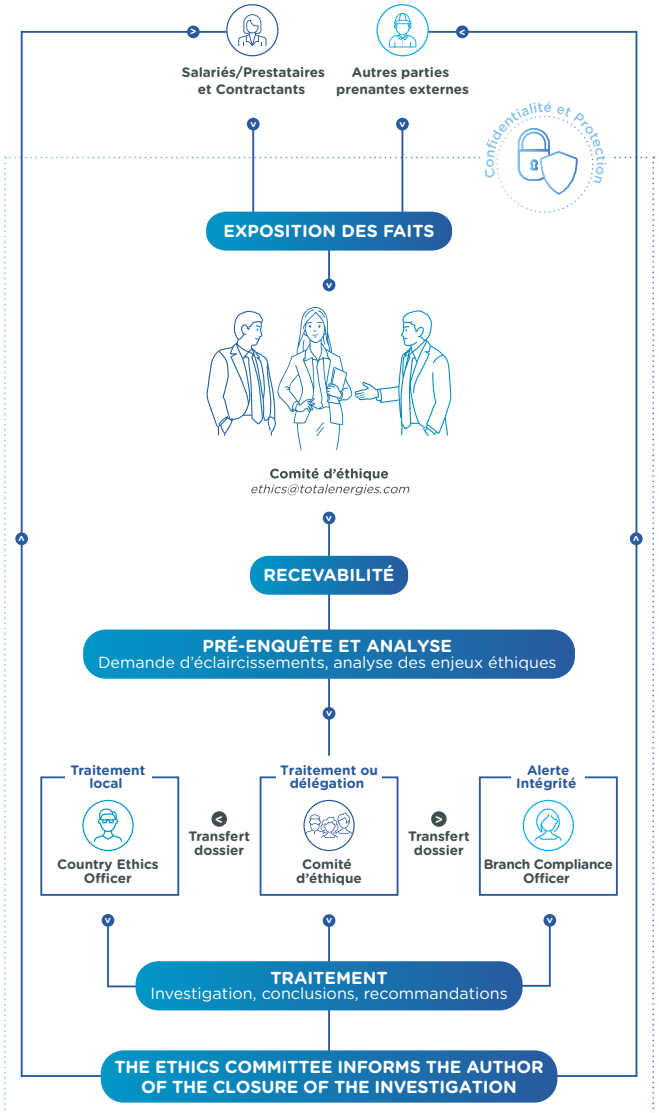
3.4.1 Au niveau de la Compagnie

Les collaborateurs, ainsi que toute partie prenante externe, peuvent contacter le Comité d'éthique pour poser une question ou signaler des faits présentant un risque de non-conformité au Code de conduite via l'adresse e-mail générique *ethics@totalenergies.com*. Ce dispositif a été mis en place en 2008. Une règle, publiée en interne et sur le site internet de TotalEnergies depuis décembre 2020, formalise la procédure de recueil et de traitement des signalements transmis au Comité d'éthique. Ce dispositif assure la protection de l'identité de l'auteur du signalement, exclut les représailles contre celui-ci et contre les participants au traitement du signalement, et respecte les lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles. Le Président du Comité d'éthique, qui rend compte directement au Président-directeur général de la Compagnie, présente chaque année le bilan éthique au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration.

Lorsque le Comité d'éthique constate un non-respect du Code de conduite, il formule des recommandations auprès de la hiérarchie, qui décide de l'application de ces recommandations, dans le respect des dispositions législatives locales et des règlements internes à l'entité. Ce processus est effectué en lien avec la fonction Ressources humaines dans le cas où une sanction est décidée conformément à une procédure disciplinaire (exemples : avertissement oral, lettre écrite, mise à pied, licenciement). Des mesures correctives, associées ou non à une sanction, peuvent concerner l'amélioration des processus, des pratiques managériales, et les pratiques en matière de communication et de formation. Dans le cas, par exemple, d'un harcèlement sexuel qui serait avéré à l'issue de l'investigation, une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement peut être recommandée par le Comité d'éthique à l'encontre de l'auteur des faits. Des mesures spécifiques peuvent être également proposées pour la protection de la victime et la sensibilisation des collaborateurs aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

En 2024, environ 210 signalements (internes, externes et anonymes) ont été reçus, dont plus de 60 % ont concerné des questions en lien avec les ressources humaines. En 2025, le Comité d'éthique a reçu environ 190 signalements, dont plus de 65 % concernaient des sujets liés aux ressources humaines, qu'il s'agisse de processus ressources humaines (carrière, recrutement, retraite, rémunération) ou de comportements sur le lieu de travail (harcèlement, discrimination, relations interpersonnelles).

RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE




Échange avec un citoyen sur le programme Accès à la santé, Argentine.

SUIVI DES SIGNALEMENTS

	2022	2023	2024	2025
Nombre de signalements relatifs au Code de conduite remonté via *ethics@totalenergies.com*	150	170	209	190
% de signalements relatifs aux ressources humaines (y compris harcèlement, discrimination, conditions de travail insuffisantes)	60 %	70 %	63 %	65 %



FPSO CLOV TotalEnergies, Angola, 2025.

3.4.2 Au niveau opérationnel

Étant donné que nos activités peuvent être source d'inquiétude pour les communautés locales, et conformément à nos engagements en vertu des UNGPs, il est essentiel de mettre en œuvre une démarche structurée de dialogue avec les parties prenantes et des mécanismes de gestion des plaintes.

En ce qui concerne la gestion des plaintes des communautés, un guide adopté en 2020 décrit la méthodologie et les procédures de gestion des plaintes individuelles et collectives découlant des activités, sur la base des huit critères d'efficacité des UNGPs, dont les critères basés sur l'engagement et le dialogue ou sur l'accessibilité. Par exemple, l'accessibilité peut être limitée en pratique, notamment

FOCUS

Workers Voice

Consciente de l'importance du respect des conditions de travail sur les chantiers des grands projets de construction, TotalEnergies a testé une approche complémentaire innovante aux dispositifs d'évaluation et de remontée des plaintes déjà existants. Entre 2023 et 2025, la Compagnie a déployé un pilote de « Workers Voice Survey » au sein de deux de ses grands projets industriels : Tilenga en Ouganda et EACOP en Tanzanie.

Ce pilote a pour objectif d'interroger directement les travailleurs des fournisseurs qui interviennent sur site via leurs téléphones portables afin de collecter des informations sur le respect des droits humains et des conditions de travail sur site. La participation des travailleurs est volontaire et anonyme. Parmi les travailleurs volontaires pour participer au dispositif, le taux de réponse aux enquêtes régulières varie de 56 % à 100 %. TotalEnergies partage les résultats de ces enquêtes avec les fournisseurs, qui sont tenus de proposer des plans d'action.



Une gestion des plaintes transparente et structurée en Ouganda

« Mon rôle consiste à veiller à ce que les communautés soient consultées et impliquées de manière respectueuse, transparente et sincère. Cela implique de fournir une information claire et accessible, de mener des consultations adaptées culturellement, de faciliter l'accès aux mécanismes de réparation, et d'identifier des opportunités de collaboration.
J'ai également pour mission de tenir la direction régulièrement informée des attentes et préoccupations des communautés. Nous avons une équipe dévouée composée de 15 agents de liaison communautaires, hommes et femmes, tous maîtrisant les quatre langues locales parlées dans la zone du projet.
Notre mécanisme de gestion des plaintes est accessible par plusieurs canaux : un numéro vert, une adresse e-mail, ainsi que les agents de liaison communautaires. Les parties prenantes sont régulièrement sensibilisées à ce mécanisme lors de réunions communautaires, de Barazas (réunions publiques locales), de programmes radio et à travers des supports écrits traduits dans les langues locales. »

GODFREY LUKWAGO,
Stakeholder Engagement Manager, projet Tilenga

lorsqu'il n'y a pas d'accès aux technologies ou aux téléphones mobiles. Il est alors nécessaire de recourir à des moyens de sensibilisation alternatifs, par exemple la radio, les podcasts ou les prospectus comme en Ouganda, voire à des boîtes aux lettres physiques dédiées, où il est possible de poster des plaintes exposées sur papier, comme en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

En 2024, le nombre de plaintes reçues était de 1 414, avec un taux de résolution de 87 %.

À fin 2025, 100 % des filiales ayant une activité opérationnelle disposent d'un mécanisme de gestion des plaintes. 2 252 plaintes ont été enregistrées, et 92 % d'entre elles ont été résolues.

Dans un objectif de progrès continu, des démarches de retour d'expérience sont mises en place. À toutes les étapes du cycle de vie des actifs, la Compagnie entend apporter, aux personnes ou organisations qui estiment avoir subi un dommage, des réponses rapides et appropriées.

FOCUS

La boîte à doléances, outil de transparence au Congo

TotalEnergies dispose d'un terminal pétrolier qui se situe dans le village de Djeno, près de Pointe-Noire. Depuis février 2025, une boîte à doléances a été installée près de la maison du chef du village. Elle permet à tous les habitants de soumettre librement leurs préoccupations et plaintes, en complément des autres canaux de communication existants. Chaque semaine, l'agent de liaison communautaire relève le contenu de la boîte et assure le suivi des sujets soulevés.

FOCUS

Le digital au service de la gestion des plaintes aux États-Unis

TERUSA gère un portefeuille d'environ 2 GW de projets solaires en opération (tous situés au Texas) et 1,5 GW en construction (projets solaires au Texas et en Ohio).

TERUSA a mis en place, fin 2024 à Austin (Texas), un outil dédié aux mécanismes de plaintes afin de rendre ces procédures plus accessibles, plus simples d'utilisation et d'en améliorer le suivi. Ce dispositif vise à permettre aux parties prenantes de poser des questions, d'exprimer des préoccupations et de déposer des plaintes afin qu'elles soient reçues, examinées et traitées de manière équitable, transparente et traçable, dans des délais appropriés. Cet outil est déployé pour les projets en cours, notamment quatre projets solaires, et s'adresse à l'ensemble des parties prenantes concernées.

Le dispositif repose sur deux canaux de communication complémentaires :

- **Le premier consiste en la création d'un site web dédié, accessible à toutes les parties prenantes, permettant de poser des questions, signaler des préoccupations ou déposer une plainte pour les différents projets.**
- **Le deuxième repose sur une signalétique visible sur les sites, en phase de construction et d'exploitation. Grâce à un QR code, les parties prenantes peuvent accéder directement au formulaire en ligne afin de déposer une plainte, une question ou un commentaire.**

L'ensemble des sollicitations reçues est ensuite collecté et centralisé dans une base de données dédiée. Les demandes sont catégorisées par projet et par type, puis rattachées au *Project Manager, Siting and Community Outreach,* qui en assure le suivi permettant d'assurer la traçabilité des échanges et le respect des délais de traitement. Des alertes facilitent le suivi et la gestion opérationnelle des plaintes.



Centrale solaire de Danish Fields, Texas, États-Unis.

3.5 Focus Pays

3.5.1 Nigeria

TotalEnergies a démarré ses activités au Nigeria en 1956 et y emploie actuellement plus de 1 800 personnes. La Compagnie est principalement active dans l'exploration et la production d'hydrocarbures, la liquéfaction de gaz naturel et la distribution. La production pétrolière de la Compagnie est majoritairement offshore. Plusieurs blocs sont opérés par TotalEnergies EP Nigeria (TEPNG) :

- le PML 2/3/4, avec les champs en production d'Akpo et d'Egina ;
- l'OML 99 avec les champs en production d'Ikike et Amenam-Kpono ;
- l'OML 100 ;
- l'OML 102 avec le champ en production d'Ofon ;
- le PPL 2000 et le PPL 2001 dans le bassin du West Delta ;
- le bloc OML 58, avec les champs en production d'Obagi et d'Ibewa.


Egina FPSO, Nigeria.

Le projet gazier Ubeta est en développement. TotalEnergies dispose par ailleurs d'un réseau d'environ 530 stations-service. En matière de respect des droits humains, le Nigeria est classé par Verisk Maplecroft[19] comme un pays à risque élevé. Les sujets saillants concernent le travail forcé, le non-respect de conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres, l'excès d'heures de travail, le niveau des salaires, le travail des enfants et l'insécurité.

L'*Ethics Officer* et le correspondant droits humains ont pour mission d'animer localement les activités liées au respect des droits humains. En octobre 2024, TEPNG a notamment fait l'objet d'une évaluation éthique et droits humains réalisée par GoodCorporation. En 2024, 1 966 personnes, y compris les membres des Comités de direction, des opérationnels sur les sites d'exploration onshore à Port Harcourt et OML58 et des centaines de représentants des principaux fournisseurs et partenaires commerciaux, ont été formées au respect des droits humains.

Droits humains sur le lieu de travail

TEPNG s'emploie à promouvoir des conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres dans l'ensemble de ses opérations onshore et offshore. Conformément aux engagements pris au niveau de la Compagnie, les filiales présentes au Nigeria assurent à l'ensemble de leurs collaborateurs une rémunération directe au moins égale au salaire décent du Nigeria.

Droits humains et communautés locales

Le mécanisme de traitement des plaintes non commerciales de TEPNG a considérablement évolué entre 2024 et 2025. En 2025, à la suite de l'optimisation des systèmes de collecte et de traitement des plaintes, 282 plaintes ont été enregistrées, dont 261 ont été résolues. 37 étaient liées à des problématiques foncières, 11 à des pertes économiques, 78 à l'emploi, 134 à des comportements inappropriés, 13 au patrimoine culturel et 9 à l'environnement. L'éducation, la santé et les moyens de subsistance constituent des domaines d'intervention prioritaires de TEPNG vis-à-vis des communautés. À titre d'exemple, le programme de bourses internationales déployé par TEPNG existe depuis plus de vingt ans et compte plus de 150 diplômés.

En matière de santé, un centre de mammographie a été inauguré dans l'État de l'Adamawa en septembre 2024, contribuant ainsi à renforcer l'accès aux soins dans des régions dans lesquels l'offre médicale est plus restreinte. Ce centre a été financé par TEPNG Nigerian National Petroleum Company Limited, SAPETRO, CNOOC, et PRIME 130 Nigeria Limited. Pour améliorer l'accès à l'eau, TEPNG a soutenu la réalisation d'un forage alimenté à l'énergie solaire et une unité de traitement de l'eau à Kawar Maila, dans l'État de Borno.

(19) Maplecroft est une société britannique fondée en 2001. Elle fournit des indices de risques standardisés, fondés sur des données quantitatives, qualitatives et géospatiales, couvrant 198 pays et de nombreux niveaux sous nationaux.

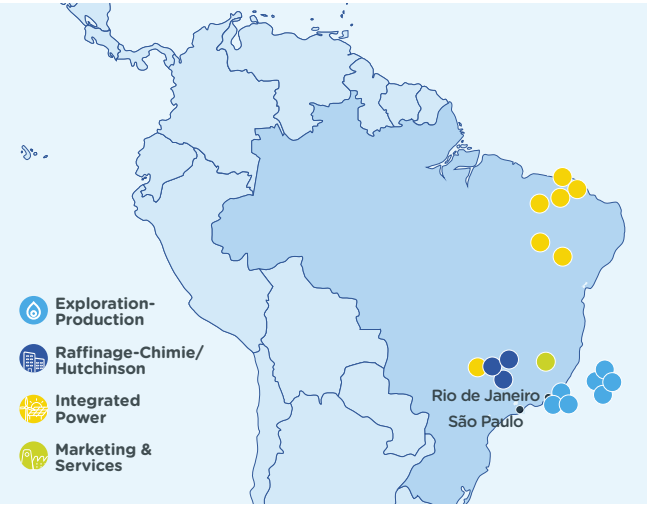
3.5.2 Brésil

TotalEnergies est présent au Brésil depuis 1975 et y emploie plus de 4 000 personnes. Ses activités couvrent l'exploration et la production, le gaz, l'électricité renouvelable (solaire et éolienne), les lubrifiants, les produits chimiques et la transformation des élastomères (Hutchinson). En matière de respect des droits humains, le Brésil est classé par Verisk Maplecroft[20] comme un pays à risque élevé. Les sujets saillants concernent le travail forcé, le non-respect de conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres, l'excès d'heures de travail, le niveau des salaires, le travail des enfants et l'insécurité.

Pour y faire face et afin de mettre en œuvre sa diligence raisonnable en matière de droits humains, un *Ethics Officer* a été nommé pour toutes les activités de TotalEnergies dans le pays. TotalEnergies EP Brasil (TEPBR) a par ailleurs nommé un correspondant droits humains qui a pour principale mission d'animer les activités liées au respect des droits humains au sein de la filiale. Des missions d'évaluation éthique et droits humains ont été menées chez Hutchinson Brasil en 2024 et chez TEPBR en 2025.

En 2024, 1 135 employés ont reçu une formation présentielle sur les droits humains, y compris les membres du Comité de direction des filiales. En octobre 2025, 144 collaborateurs de TEPBR ont également été formés. Une session de présentation du Code de conduite et de l'approche droits humains a été également organisée au siège de Casa dos Ventos[21], à São Paulo, en octobre 2025.

PRÉSENCE DE TOTALENERGIES AU BRÉSIL



+ de **4 000** collaborateurs

180 production en 2025 (en kbep/j)

50 ans de présence

Droits humains et communautés locales

Le mécanisme de traitement des plaintes non commerciales de TEPBR est un outil permettant de gérer (recevoir, prendre en compte, enquêter, résoudre et clore) les plaintes des communautés locales des employés et des fournisseurs. La filiale a mis en place *Talk to TotalEnergies,* un service qui permet aux communautés de contacter facilement TEPBR via une ligne téléphonique gratuite et une adresse e-mail. La mise à disposition de ce service a été largement diffusée auprès des communautés, des employés sur les sites onshore et offshore et des fournisseurs.

Par ailleurs, TEPBR met en œuvre des programmes d'investissement social dans cinq domaines thématiques : éducation et inclusion des jeunes, sécurité routière, soutien au développement économique local, protection de l'environnement et accès à l'énergie. Ces programmes sont conçus pour répondre aux besoins des communautés vivant à proximité des sites d'exploitation de la Compagnie le long du littoral brésilien et dans l'État de Rio de Janeiro. Ils contribuent au droit des populations locales à un niveau de vie suffisant, au droit à la santé, ainsi qu'au droit à la protection de l'environnement. En 2024 et 2025, trois projets axés sur l'autonomisation des femmes en situation de vulnérabilité socio-économique ont été mis en œuvre, spécialement conçus pour élargir les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat : Conectando Mulheres, Energia da Parada et EcoBuzz. Ces projets ont bénéficié à 250 femmes.

Le projet Capacitar Bioregional a accompagné 40 personnes à travers des cours d'alphabétisation destinés aux pêcheurs, des formations numériques pour les jeunes quilombolas (descendants des communautés d'esclaves afro-brésiliens) et permis l'installation d'une salle informatique communautaire. Grâce aux initiatives d'éducation environnementale du projet Baía para Tod@s, 160 jeunes élèves d'écoles publiques ont visité une zone de préservation environnementale à Rio de Janeiro afin de découvrir la biodiversité locale et l'importance de préserver les mangroves. Enfin, le projet Pre-ENEM Social a préparé 15 élèves de la favela Morro di Fubá à l'examen d'entrée à l'université.

Droits humains dans les activités liées à la sûreté

La Compagnie adhère aux VPSHRs et TEPBR déploie les procédures correspondantes mises en place au sein de la Compagnie. En 2024 et en 2025, TEPBR a renseigné le questionnaire d'évaluation des risques et a réalisé un autodiagnostic dans le cadre des campagnes annuelles VPSHRs. Des campagnes de sensibilisation et d'appropriation ont été déployées auprès des équipes concernées. Par ailleurs, tous les contrats impliquant des prestataires de sécurité comportent des clauses spécifiques relatives aux exigences obligatoires des VPSHRs, veillant ainsi à soutenir l'application constante de ces standards. TEPBR continue d'être activement représentée aux réunions du groupe de travail national VPSHRs au Brésil *(Brazil VPSHRs In-Country Working Group)* renforçant son engagement et sa mobilisation aux niveaux national et sectoriel.

(20) Maplecroft est une société britannique fondée en 2001. Elle fournit des indices de risques standardisés, fondés sur des données quantitatives, qualitatives et géospatiales, couvrant 198 pays et de nombreux niveaux sous nationaux. **(21)** En octobre 2022, la Compagnie est entrée à 34 % au capital d'une coentreprise avec Casa dos Ventos, l'un des principaux acteurs brésiliens dans le domaine des énergies renouvelables.

3.5.3 Mozambique LNG

TotalEnergies EP Mozambique Area 1 (TEPMA1) détient depuis 2019 une participation de 26,5 %[22] du projet Mozambique LNG Area 1. Il s'agit du premier développement à terre d'une usine de gaz naturel liquéfié (GNL) dans le pays, localisé sur la péninsule d'Afungi dans la province du Cabo Delgado.

Le Projet fait face à des enjeux sociétaux significatifs dont le déplacement de foyers de cultivateurs pour la construction des installations de GNL (zone de 7 000 hectares), qui en cours au moment de la suspension des activités du Projet en avril 2021, ainsi que l'impact sur l'économie des pêcheurs lié à l'établissement d'une zone d'exclusion marine.

Le 29 janvier 2026, TotalEnergies et le président de la République du Mozambique ont annoncé ensemble le redémarrage complet des activités du projet Mozambique LNG, à la suite de la décision du consortium Mozambique LNG le 7 novembre 2025 de lever la force majeure déclarée en 2021.

Diligence raisonnable et politique droits humains



École primaire Mute, construite avec le soutien du projet Mozambique LNG, à Cabo Delgado, Mozambique.

Une étude d'impact sur les droits humains (HRIA) avait été conduite en 2015 dans le cadre du Projet, alors opéré par Anadarko. Afin d'actualiser cette étude et de la compléter par des évaluations relatives aux VPSHRs et à la performance sociétale, une étude de diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD) a été réalisée par LKL International Consulting et publiée en 2020.

Mozambique LNG a formalisé les enseignements tirés de ces évaluations et son approche concernant les droits humains en se dotant en mars 2021 d'une politique droits humains. Mozambique LNG a actualisé la HRDD en 2023 et une nouvelle fois en 2024 en intégrant les commentaires des parties prenantes.

Compte tenu de l'évolution rapide de la situation dans la province, TotalEnergies, au nom des partenaires de Mozambique LNG, a confié à M. Jean-Christophe Rufin[23], personnalité reconnue pour son expertise dans les domaines de l'action humanitaire et des droits humains, une mission d'évaluation indépendante sur la situation humanitaire dans la province du Cabo Delgado. Publié en mai 2023, son rapport souligne la qualité d'exécution et l'impact positif des actions menées par Mozambique LNG sur les conditions de vie des populations et formule des recommandations pour améliorer les actions de Mozambique LNG sur le terrain.

(22) TEPMA1, opérateur, détient une participation de 26,5 % dans le Projet Mozambique LNG Area 1 aux côtés de ENH Rovuma Área Um, S.A. (15 %), Mitsui E&P Mozambique Area1 Ltd. (20 %), ONGC Videsh Ltd. (10 %), Beas Rovuma Energy Mozambique Limited (10 %), BPRL Ventures Mozambique B.V. (10 %), et PTTEP Mozambique Area 1 Limited (8,5 %). **(23)** Mozambique_LNG_rapport_et_annexes.pdf

Mise en œuvre des VPSHRs

Le Security Memorandum Of Understanding (MoU relatif à la sûreté), signé en mars 2019 (amendé en juillet 2020), entre les responsables de la sécurité au Mozambique et les sociétés pétrolières et gazières est resté en vigueur jusqu'en octobre 2023 et a été remplacé par un nouveau cadre avec les Autorités du Mozambique. Ce nouveau cadre a une portée plus large et vise à restaurer et à stabiliser les services publics dans la province de Cabo Delgado et à promouvoir un environnement approprié pour la bonne réalisation du Projet. Il prend également en compte les observations relatives au MoU formulées par M. Jean-Christophe Rufin dans son rapport de mai 2023 en maintenant les engagements des forces de protection en matière de respect des droits humains et de formation aux VPSHRs.

En 2025, 61 sessions de formation sur les VPSHRs ont été dispensées au personnel travaillant pour des sociétés privées de sûreté fournissant des services au Projet et aux membres des forces de sûreté gouvernementales.

Enfin, Mozambique LNG reste impliqué dans la promotion des VPSHRs au niveau national. Mozambique LNG a participé à l'initiative qui a conduit à la création d'un groupe de travail sur les VPSHRs au niveau national ainsi que d'un groupe de travail couvrant la province de Cabo Delgado lancé en avril 2022. En 2025, les équipes du Projet ont assisté aux réunions du groupe de travail sur les VPSHRs à Maputo et Pemba. Les équipes du Projet ont également participé à d'autres réunions avec des groupes de défense des droits humains et des agences des Nations unies qui promeuvent les droits humains.

En décembre 2025, les équipes du Projet ont participé à une réunion sur les VPSHRs organisée par le ministère de la Justice, le Secrétariat de l'Initiative des VPSHRs, l'Association du Code de conduite international (ICoCA), le Centro para Democracia e Direitos Humanos (CDD), le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF), divers gouvernements et des membres de la société civile.

Mécanisme local de gestion des plaintes et résolution des incidents

Mozambique LNG a mis en place un dispositif, géré à distance, de recueil des plaintes à disposition des communautés locales, notamment sur la base d'une ligne téléphonique gratuite et accessible 24 h/24, recueillant toutes préoccupations ou tous incidents. En 2025, environ 40 sessions de sensibilisation sur ces mécanismes ont été organisées auprès des communautés dans la région où le Projet est situé.

Lorsque des incidents liés à la PF[24] sont rapportés, ils font l'objet d'un traitement par les équipes du Projet, et sont transmis au commandement de la PF pour investigations complémentaires. Mozambique LNG prend des mesures

FOCUS

Situation sécuritaire dans la région de Cabo Delgado

En septembre et novembre 2024, des articles de presse ont été publiés concernant des accusations d'abus graves qui auraient été commis par des militaires mozambicains près d'Afungi, sur le site de Mozambique LNG, dans le nord du Mozambique, entre juin et novembre 2021.

TotalEnergies a précisé dans un communiqué de presse qu'elle n'avait jamais reçu auparavant d'information concernant les actes décrits. Dans une lettre rendue publique, Mozambique LNG a par ailleurs indiqué qu'elle n'avait pas connaissance des événements dont il était question et qu'avant la publication de ces allégations, elle n'avait jamais reçu d'information indiquant que de tels événements aient effectivement eu lieu, et ce malgré le maintien d'une communication étroite avec les communautés locales. Sur la base d'une revue des documents et informations à sa disposition à l'époque des faits allégués, dont les résultats ont été publiés sur son site internet, Mozambique LNG n'a identifié ni information ni preuve qui corroborerait les allégations d'abus graves faites dans ces articles.

Au mois de mars 2025, le procureur général du Mozambique a publiquement confirmé l'ouverture d'une enquête pénale portant sur ces accusations d'abus.

De plus, TotalEnergies a également sollicité l'intervention de la Commission nationale des droits humains du Mozambique (CNDH) afin qu'elle mène sa propre enquête sur ces allégations. La CNDH a confirmé le 25 mars 2025 qu'elle procédera à sa propre évaluation de toutes les informations disponibles pour s'assurer que les faits soient dûment établis et que les droits des parties impliquées soient pleinement respectés. En particulier, la CNDH indique qu'elle suivra l'enquête lancée par les autorités judiciaires mozambicaines afin de s'assurer qu'elle soit conduite de manière transparente, équitable et impartiale. Selon le communiqué de presse du 13 mars 2026 : « *Après analyse des informations recueillies, la CNDH indique qu'à ce stade, aucun élément de preuve n'a été trouvé permettant de confirmer les allégations de torture ou d'exécutions sommaires dans le périmètre du projet Mozambique LNG, telles que rapportées dans la presse internationale.* »

(24) *Protection Forces* (membres de la police et de l'armée déployés dans le but d'assurer la sécurité des activités du Projet, des employés et membres des communautés locales à proximité).

pour préserver l'anonymat des plaignants. De plus, le Projet assure un suivi au cas par cas des incidents VPSHRs, en alertant et en communiquant directement avec les autorités, et en prenant les mesures appropriées.

Réinstallation

La construction et l'exploitation du projet Mozambique LNG et du projet Area Rovuma LNG impliquent le déplacement physique de la communauté de Quitupo et le déplacement économique des foyers cultivant des terres, pratiquant la pêche à pied et d'autres activités de pêche dans la zone du Projet.

Pour gérer le déplacement involontaire et garantir le rétablissement et le développement des moyens de subsistance dans la zone du Projet, les projets Mozambique LNG et Area 4 Rovuma LNG ont élaboré un plan de réinstallation qui a été approuvé par le gouvernement du Mozambique. La mise en œuvre du plan de réinstallation a été affectée par la suspension des activités à Afungi en mars 2021. Les équipes du Projet ont continué à s'impliquer à distance avec les parties prenantes de la communauté affectée par la relocalisation. La mise en œuvre du plan de réinstallation a repris depuis juin 2022.



Commerce de proximité à Mocimboa da Praia, Cabo Delgado, créé avec le soutien du projet Mozambique LNG.

À la suite de consultations avec les parties prenantes et des recommandations du Comité national de réinstallation (National Resettlement Committee), 100 % des familles dont la résidence était impactée ont été relogées. En plus du plan de réinstallation, les activités de compensation ont repris en juin 2022. À la fin de l'année 2025, les activités de compensation du plan de réinstallation étaient achevées, tandis que la compensation pour les pêcheurs y compris les pêcheurs à pied a atteint environ 85 % de réalisation. Les plaintes relatives à la compensation continuent d'être traitées dans le cadre du système de gestion des plaintes.

Moyens de subsistance & Initiatives de développement socio-économique

Le Projet Mozambique LNG investit dans différents projets de développement socio-économique au sein de ses communautés voisines et de la société. À la suite des recommandations de M. Jean-Christophe Rufin, le Projet a créé une Fondation en 2023, ayant pour vocation de mettre en œuvre un programme de développement socio-économique concernant l'ensemble du territoire de la province du Cabo Delgado, dans le cadre d'une stratégie cohérente et durable de développement. Les activités opérationnelles de la Fondation ont été lancées en 2024 et se sont poursuivies tout au long de l'année 2025.

En 2025, Mozambique LNG a continué à collaborer avec les communautés de Palma et à la frontière de Cabo Delgado, et à soutenir leur reconstruction et leur développement. Diverses initiatives de développement socio-économique liées à la génération de revenus, à la diversification économique, à l'agriculture, à la pêche, à l'éducation, aux secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène ont été mises en œuvre, impactant des milliers de bénéficiaires.

3.5.4 Angola

TotalEnergies est présente en Angola depuis 1953 et emploie actuellement environ 1 500 personnes dans le pays. La société est un acteur majeur du secteur énergétique angolais, avec des activités principales dans l'exploration et la production d'hydrocarbures, une forte présence dans les projets offshore de grande envergure[25], et un engagement croissant dans le développement du gaz et des énergies renouvelables.

En parallèle, TotalEnergies est également active dans le pays à travers ses activités Marketing & Services (M&S), avec un réseau de distribution de produits pétroliers et de lubrifiants, ainsi que des stations-service réparties sur le territoire national.

Contexte local en matière de gouvernance droits humains

En matière de respect des droits humains, est classé par Verisk Maplecroft[26] comme un pays à haut risque. Parmi les principaux risques figurent le travail forcé, l'absence de conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres, les horaires de travail excessifs, le niveau des salaires, le travail des enfants et l'insécurité.

TotalEnergies EP Angola (TEPA) a déployé un questionnaire déclaratif sur les propositions salariales des prestataires qui est réexaminé lors des Comités contrats (CC), pour garantir la transparence, la traçabilité et la stricte conformité aux exigences de l'entreprise, contribuant ainsi à la maîtrise des risques de conformité et d'intégrité liés aux relations avec les tiers.



TEPA a mis en place un cadre de gouvernance local en matière d'éthique et de droits humains, qui comprend un Comité d'éthique et des droits humains, chargé du suivi de la feuille de route droits humains de la filiale, ainsi qu'un *Ethics Officer* et un correspondant droits humains, chargés de la mise en œuvre effective de la diligence raisonnable droits humains au niveau local.

En 2024, TEPA a fait l'objet d'une évaluation indépendante en matière d'éthique et de droits humains menée par GoodCorporation. La même année, 1 068 personnes – équipes de direction et opérationnelles, employés et sous-traitants onshore et offshore – ont suivi en présentiel une formation droits humains. En 2025, ce chiffre s'élève à 531 personnes.

Les droits humains sur le lieu de travail

TEPA promeut le respect des conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres dans l'ensemble de ses activités, en portant une attention particulière aux opérations menées en mer (offshore), qui représentent la majeure partie de la production.
Conformément aux engagements de la Compagnie, les employés bénéficient d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays.

Droits humains et communautés locales

Depuis 2023, TEPA a mis en œuvre un programme structuré de consultation des parties prenantes dans 53 communautés côtières des provinces du Zaïre, de Bengo et de Luanda. Plus de 2 000 personnes ont ainsi été consultées.

Le mécanisme de traitement des plaintes « INFORMAQUI » a été largement déployé et diffusé au niveau communautaire. Une attention particulière est accordée à la gestion des risques liés aux activités de pêche artisanale dans les zones maritimes réglementées, grâce à un dialogue renforcé avec les communautés locales et à des campagnes de sensibilisation ciblées. 53 communautés côtières et plus de 7 000 personnes ont bénéficié des programmes sociaux soutenus par TEPA dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'accès à l'eau potable.

Droits humains dans les activités liées à la sûreté

Le respect des VPSHRs est un élément clé pour toutes les entités de TotalEnergies en Angola (EP et M&S) dans leur gestion des risques sûreté et droits humains.

Compte tenu de la nature de son activité principale, TotalEnergies Marketing Angola déploie régulièrement du personnel de sécurité privé qui est en contact direct avec les communautés locales. En 2025, un plan d'action complet a été mis en place à l'intention de sa direction et des responsables de stations-service. La question fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité exécutif de M&S.

En 2025, cette approche a été renforcée par l'organisation de 14 sessions de formation sur les VPSHRs, qui ont rassemblé environ 332 participants, parmi lesquels figuraient à la fois des équipes de direction et du personnel de sécurité privé. Enfin, tous les contrats impliquant des prestataires de sécurité contiennent des clauses en matière de VPSHRs.

(25) Le portefeuille diversifié d'actifs couvre l'ensemble du spectre offshore, notamment le bloc 17 (Girassol, Dalia, Pazflor et CLOV), le bloc 32 (Kaombo) et le bloc 0.
(26) Maplecroft est une société britannique fondée en 2001. Elle fournit des indices de risques standardisés, fondés sur des données quantitatives, qualitatives et géospatiales, couvrant 198 pays et de nombreux niveaux sous nationaux.

3.5.5 Suriname

Le Suriname est un pays côtier situé au nord-est de l'Amérique du Sud, limitrophe de la Guyane, de la Guyane française et du Brésil. Il compte 634 000 habitants et affiche un PIB de 4,42 GUSD. TotalEnergies, opérateur du bloc 58 (40 %)[27], a pris en octobre 2024 la décision finale d'investissement pour le projet GranMorgu, visant le développement des champs de Sapakara et Krabdagu, situés à 150 km au large des côtes surinamaises. Le projet comprend une unité flottante de production, de stockage et de déchargement (FPSO) d'une capacité de 220 kbep/j, reprenant les bases de design d'unités ayant fait leurs preuves au Guyana sur le même type d'environnement. L'investissement total est estimé à environ 10,5 GUSD, le démarrage de la production est prévu en 2028.

Le contenu local est estimé à plus de 1 GUSD sur la durée du projet et plus de 6 000 emplois, directs, indirects et induits sont prévus d'être créés dans le pays.

L'étude d'impact environnemental et social (EIES), lancée en 2023, sur le projet et appliquant les standards de performance de l'IFC a été soumise à l'Autorité nationale de l'environnement (NMA) en décembre 2024 et approuvée en avril 2025. Cette étude porte sur les impacts environnementaux et sociaux du projet, y compris les droits humains.

Le Suriname est classé par Verisk Maplecroft[28] comme un pays à haut risque en matière de droits humains. Parmi les principaux enjeux figurent le travail des enfants, l'absence de conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres, les horaires de travail excessifs, le niveau des salaires et l'accès aux voies de recours.

Droits humains sur le lieu de travail

En 2024, une mission de formation spécifique sur les principes fondamentaux de la performance sociétale, du dialogue et de la gestion des plaintes a été menée au Suriname, permettant à l'équipe de TotalEnergies EP Suriname



Siège de TotalEnergies EP, à Panamaribo, Suriname.

(TEEPSR) d'identifier et de mettre en place des mesures d'atténuation liées aux droits humains tout au long du développement de GranMorgu.

Droits humains et communautés locales

Au total, 518 parties prenantes clés ont été identifiées. La consultation des parties prenantes s'articule autour de quatre groupes : les communautés concernées (peuples autochtones et tribaux, communautés de pêcheurs), la société civile, les autorités et les acteurs économiques.

Dès l'attribution du bloc 58, des réunions d'information et de consultation ont été menées auprès des parties prenantes, à Paramaribo et dans tous les districts côtiers, y compris les communautés autochtones à Galibi et Kalebaskreek. Des réunions trimestrielles ont lieu depuis juin 2023 dans le cadre d'un plan de dialogue dédié au projet de développement.

En 2024, les consultations publiques sur l'EIES ont rassemblé 380 participants dans six districts (cinq communautés de pêcheurs, deux communautés autochtones), et une session dédiée a réuni huit ONG et 32 participants, y compris des ONG opposées au projet.

Un mécanisme de traitement des réclamations communautaires, doté d'une ligne téléphonique dédiée, est opérationnel depuis 2023.

Parallèlement à la décision finale d'investissement (FID), TotalEnergies et son partenaire APA Corporation ont signé un protocole d'accord avec le ministère de la Santé du Suriname en vue de la réhabilitation des deux hôpitaux maternels et infantiles de Paramaribo (environ 13 MUSD de dotation).

En 2024, 300 enfants issus de villages tribaux ont participé à un projet d'investissement social de TEEPSR. TEEPSR a également lancé un programme de bourses d'études destiné à 30 élèves issus de neuf districts, qui devrait bénéficier à 120 élèves sur quatre ans. En 2024-2025, des initiatives en matière de sécurité routière ont concerné 28 écoles réparties dans huit districts, permettant de former 520 élèves et 52 enseignants.

Un plan d'action volontaire en faveur de la biodiversité soutenant la stratégie biodiversité du pays est en place depuis janvier 2024 pour une durée pilote de deux ans, ciblant les écosystèmes marins, terrestres et côtiers (mangrove).

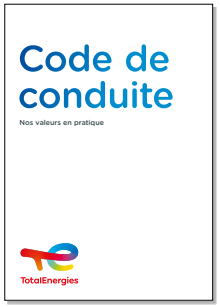
Les droits humains dans les activités liées à la sécurité

Le respect des VPSHRs est un élément clé pour toutes les entités de TotalEnergies au Suriname dans leur gestion des risques sûreté et droits humains. Des formations sont dispensées au personnel des forces de sûreté privées avant leur déploiement sur site. Ces mesures comprennent une formation obligatoire aux VPSHRs avant le déploiement des forces de sécurité, des évaluations annuelles des risques et un suivi au cas par cas des incidents liés à la sécurité par le biais du mécanisme de traitement des griefs en place depuis 2023.

(27) APA Corporation (40 %) et Staatsolie (20 %).
(28) Maplecroft est une société britannique fondée en 2001. Elle fournit des indices de risques standardisés, fondés sur des données quantitatives, qualitatives et géospatiales, couvrant 198 pays et de nombreux niveaux sous nationaux.

3.6 Documents de référence

Code de conduite



Le premier Code de conduite de la Compagnie a été publié en 2000 et sa dernière mise à jour date de 2021. Il est disponible en 18 langues.
Il constitue le document de référence destiné à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde.

Le Code de conduite :

- s'appuie sur les cinq valeurs, dont les deux valeurs cardinales (Sécurité et Respect de l'Autre) guident toutes nos actions ;
- détaille les comportements à tenir en particulier en matière de sécurité, d'intégrité et de respect des droits humains ;
- liste les normes et standards internationaux que TotalEnergies applique ;
- précise les engagements de la Compagnie à l'égard de ses parties prenantes, internes et externes ;
- explique le rôle du Comité d'éthique et décrit les étapes à suivre pour signaler une situation contraire au Code de conduite ou pour être conseillé ;
- mentionne les références à la disposition de chacun pour aller plus loin.

Il s'adresse également à nos fournisseurs de biens et prestataires de services, rappelant nos attentes à leur égard en matière de comportements et d'éthique. Il leur revient de vérifier qu'ils appliquent des standards équivalents aux nôtres, en particulier envers leurs salariés et, le cas échéant, de remédier à ces éventuelles carences. Plus généralement, ce document est rendu public auprès de toutes nos parties prenantes externes : pays hôtes, communautés locales, clients, fournisseurs, partenaires industriels et commerciaux, et actionnaires.

Principes fondamentaux dans les achats



Ces principes ont été publiés en 2014 et leur dernière mise à jour remonte à 2022.

Ils sont issus du Code de conduite de la Compagnie et ils sont conformes aux principes fondamentaux définis dans les normes et directives internationales que la Compagnie s'engage à respecter dans son Code de conduite. Les Principes fondamentaux dans les achats constituent le socle des relations durables que la Compagnie souhaite construire avec ses fournisseurs. La Compagnie attend de tous ses fournisseurs de biens et de services qu'ils respectent ces principes et qu'ils s'assurent que leurs propres fournisseurs les respectent également.

Guide Droits de l'homme



Publié en 2015, il complète le Code de conduite de la Compagnie et il est également mis à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes. Il permet de sensibiliser les collaborateurs de TotalEnergies aux enjeux liés aux droits humains de son secteur d'activité et il précise les comportements à adopter dans ses activités et relations avec ses parties prenantes.
Il inclut des études de cas et il suggère des réponses aux questions et préoccupations relatives aux droits humains, notamment concernant le travail des enfants, les pratiques discriminatoires ou la négociation collective.

Document d'information sur les Droits humains





Le *Document d'information sur les Droits humains* a été publié pour la première fois en 2016. La deuxième édition est publiée en 2018, la troisième en 2024 et la quatrième édition en 2026.

Guide pratique sur la prise en compte du fait religieux



Publié en 2017, il a pour vocation d'apporter des solutions pratiques aux questions soulevées par les collaborateurs et les managers de la Compagnie partout dans le monde sur le sujet de l'expression religieuse au travail, tout en promouvant le respect des différences et la tolérance mutuelle des croyances, et en apportant une aide aux managers. Disponible en dix langues, ce guide est également distribué lors du *Business Ethics Day* dans toutes les entités de la Compagnie.

3.7 Principaux partenaires

Shift est une organisation non gouvernementale spécialisée dans les droits humains en entreprise. Fondée par John Ruggie, principal rédacteur des UNGPs, elle constitue un centre d'expertise sur les Principes directeurs pour les entreprises et les droits de l'homme. TotalEnergies travaille en partenariat avec Shift depuis 2016.

GoodCorporation est un acteur reconnu dans le secteur de l'éthique des affaires et des droits humains. Partenaire de TotalEnergies depuis 2002, cette entreprise a évalué plus de 170 entités dans 60 pays au regard des principes et valeurs contenus dans le Code de conduite.

Global Business Initiative (GBI) est une organisation dont l'objectif est d'aider ses entreprises membres à respecter les droits humains dans l'ensemble de leurs activités et de leurs chaînes de valeur. GBI utilise les UNGPs comme cadre de référence et organise régulièrement des formations et des sessions de partage d'expériences. TotalEnergies est membre de GBI depuis 2009.

Le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) est un réseau mondial d'environ 250 entreprises de premier plan qui font du développement durable un moteur essentiel de leur compétitivité. TotalEnergies est membre du WBCSD depuis 2014.

L'International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (Ipieca) est l'association mondiale de l'industrie pétrolière et gazière dédiée à l'amélioration de la performance environnementale et sociale. L'Ipieca a été fondée en 1974 à la demande du Programme des Nations unies pour l'environnement. TotalEnergies est membre depuis 1974.

Depuis 2002, TotalEnergies adhère au Pacte mondial des Nations unies, une initiative en faveur de la responsabilité des entreprises, promouvant le respect des principes dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Les Principes volontaires sur la Sûreté et les droits de l'homme (VPSHRs) sont une initiative qui a été créée en 2000 et qui regroupe des représentants des gouvernements, des entreprises et des organisations non gouvernementales. Elle promeut des principes qui guident les entreprises dans la conduite de leurs opérations de sécurité dans le respect des droits humains. TotalEnergies est membre de l'initiative VPSHRs depuis 2012.

En 2022, TotalEnergies est devenue la première entreprise pétrolière et gazière à rejoindre la Child Labour Platform (CLP) de l'OIT, une initiative portée par les entreprises visant à lutter contre le travail des enfants. La CLP réunit des entreprises, des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Elle a pour objectif de mettre en œuvre des activités communes et de promouvoir les échanges de bonnes pratiques sur la prévention et remédiation du travail des enfants.

La Compagnie a rejoint en 2024 Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), une association française à but non lucratif qui promeut le respect des droits humains par les entreprises, afin d'échanger sur les sujets d'actualité avec d'autres sociétés françaises à rayonnement international.

Annexes



51 Glossaire
52 Table de concordance avec le cadre de reporting des UNGPs
53 Bibliographie
54 Indicateurs

Glossaire

CLO	*Community Liaison Officer* (Agent de liaison avec les communautés)
Comex	Comité exécutif de TotalEnergies
EACOP	East African Crude Oil Pipeline
EP	Secteur Exploration & Production de TotalEnergies
ESIA	Environmental and Social Impact Assessment (Étude d'impact environnemental et sociétal)
Foyer (PAP)	Un PAP (Project Affected Person) correspond à un groupe d'individus formant un foyer ou une entité (institution, entreprise) qui a été identifié, dans le cadre des études menées en vue du programme d'acquisition des terrains nécessaires à la réalisation du projet, comme ayant au moins un actif impacté par la mise en œuvre du projet. Un actif peut être un logement, une construction, une parcelle de terrain nu ou cultivé, des plantes, des arbres, des cultures.
FPSO	Unité flottante de production, de stockage et de déchargement
G	Milliard
GRP	Secteur Gas Renewable and Power de TotalEnergies
HRDD	*Human Rights Due Diligence* (diligence raisonnable en matière de droits humains)
HRIA	*Human Rights Impacts Assessment* (Étude d'impact droits humains)
HSE	*Health, Safety & Environment* (Hygiène, Sécurité et Environnement)
IFC	International Finance Corporation
M	Million
M&S	Secteur Marketing & Services de TotalEnergies
$ ou USD	Dollar américain
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
OMI	Organisation maritime internationale
One MAESTRO	Management and Expectations Standards Towards Robust Operations (cadre de référence de TotalEnergies en matière de HSE)
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
PFA	Principes fondamentaux dans les achats
Plainte	Une plainte est l'expression, par oral ou par écrit, d'une insatisfaction ou d'une allégation spécifique liée à des politiques, projets, opérations ou activités, à des impacts réels ou perçus ou au comportement des employés ou contractants. On l'appelle aussi grief.
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
R&C	Secteur Raffinage-Chimie de TotalEnergies
Salaire décent	Le salaire décent est défini comme un revenu permettant au salarié d'assurer une vie décente à sa famille, pour des heures de travail standard, en couvrant leurs dépenses essentielles (nourriture, eau, électricité, logement, éducation, santé, vêtements, etc.), et dans la capacité de faire face à certaines incertitudes de la vie
SFI	Société financière internationale
UDHR	Universal Declaration of Human Rights (Déclaration universelle des droits de l'homme)
UNGPs	*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme)
USD	Dollar américain
VPSHRs	*Voluntary Principles on Security and Human Rights* (Principes volontaires sur la sûreté et les droits de l'homme)

Tableau de concordance avec le cadre de reporting des UNGPs

Cadre de reporting des UNGPs		Emplacement dans le *Document d'information sur les droits humains*
Engagement politique	A1.1	Chapitre Notre approche des droits humains
	A1.2	Chapitre Notre approche des droits humains
	A1.3	Chapitre Notre approche des droits humains
Intégration du respect des droits humains	A2.1	Chapitre Nos processus et actions
	A2.2	Chapitre Nos processus et actions
	A2.3	Chapitre Nos processus et actions
	A2.4	Chapitre Nos processus et actions
	A2.5	Chapitre Nos processus et actions
Déclaration des sujets saillants	B1	Chapitre Notre approche des droits humains
Détermination des sujets saillants	B2	Chapitre Nos sujets saillants en matière de droits humains
Choix des principales zones géographiques spécifiques	B3	Chapitre Nos sujets saillants en matière de droits humains
Autres incidences graves	B4	Chapitre Nos sujets saillants en matière de droits humains
Gestion des sujets saillants relatifs aux droits humains	C1.1	Chapitre Nos sujets saillants en matière de droits humains
Engagement avec les parties prenantes	C2.1	Chapitre Nos processus et actions
	C2.2	Chapitre Nos processus et actions
	C2.3	Chapitre Nos processus et actions
Évaluation des incidences	C3.1	Chapitre Nos processus et actions
	C3.2	Chapitre Nos processus et actions
Intégration des résultats et réponse	C4.1	Chapitre Nos processus et actions
	C4.2	Chapitre Nos processus et actions
	C4.3	Chapitre Nos processus et actions
Suivi de la performance	C5.1	Annexe Indicateurs
Réparation	C6.1	Chapitre Nos processus et actions
	C6.2	Chapitre Nos processus et actions
	C6.3	Chapitre Nos processus et actions
	C6.4	Chapitre Nos processus et actions
	C6.5	Chapitre Nos processus et actions

Bibliographie

Liste des références et rapports mentionnés dans le document et accessibles sur internet :

- **Code de conduite**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/totalenergies_code-de-conduite_2025.pdf
- **Guide Droits de l'homme**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/guide_pratique_droits_homme_vf_0.pdf
- **Document d'information sur les droits de l'Homme – édition 2018**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/droits-de-l-homme-document-information-actualise.pdf
- **Document d'information sur les droits humains – édition 2024**
  https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-07/totalenergies_document-information-droits-humains_2024_fr_pdf.pdf
- **Guide pratique sur la prise en compte du fait religieux**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-04/guide_fait_religieux_version_fr_0.pdf
- **Charte des principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/file/charte_peuples_autochtones_fr.pdf
- **Principes fondamentaux dans les achats**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-05/Brochure_Principes_Fondamentaux_dans_les_Achats.pdf
- **VPSHR Annual Report 2024**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/totalenergies_vpshr-annual-report_2024_en_pdf.pdf
- **Rapport VPSHR 2025**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/totalenergies_rapport-vpshr_2025_fr.pdf
- **Rapport Social Performance Advisory for Tilenga Project Resettlement: RAPS 2-5, Land and People Planning Ltd.**
  https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/totalenergies_social-performance-report-tilenga-project-uganda-land-people_2026_en.pdf
- **Document d'enregistrement universel 2024**
  https://totalenergies.com/system/files/documents/totalenergies_document-enregistrement-universel-2024_2025_fr.pdf
- **Document d'enregistrement universel 2025**
  https://dxm.content-center.totalenergies.com/api/wedia/dam/variation/xysh7dg731ta7yow8n8n75awcr/original
- **Rapport Sustainability & Climate Progress Report 2025**
  https://totalenergies.com/system/files/documents/totalenergies_sustainability-climate-2025-progress-report_2025_fr.pdf
- **Rapport Sustainability & Climate Progress 2026**
  https://totalenergies.com/system/files/documents/totalenergies_sustainability-climate-2026-progress-report_2026_fr.pdf

Indicateurs

DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

	Unité	2020	2022	2023	2024	2025
Sécurité au poste de travail						
Nombre de décès dus à des accidents professionnels[1] – Tous personnels	**Nb**	**1**	**3**	**2**	**1**	**1**
Personnel de la Compagnie	Nb	0	0	0	0	0
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	1	3	2	1	1
Nombre d'accidents du travail - Tous personnels	**Nb**	**289**	**263**	**252**	**219**	**191**
Personnel de la Compagnie	Nb	134	130	108	95	95
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	155	133	144	124	96
Nombre d'accidents graves de la route[2]	**Nb**	**27**	**15**	**11**	**13**	**16**
Véhicules légers et transport en commun	Nb	0	3	4	4	3
Poids lourds de transport de marchandises	Nb	27	12	7	9	13
Santé (périmètre Panorama Social Mondial - PSM)						
Part des salariés exposés à un risque professionnel bénéficiant d'un suivi médical régulier	%	97	99	100	99	100
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année (selon les critères de la réglementation locale)	Nb	136	129	107	170	160
Femmes/Hommes						
Pourcentage de femmes						
Dans les effectifs	%	34,8	36,3	36,9	36,8	36,7
Parmi les cadres supérieurs[3]	%	21,1	23,8	25,1	25,8	26,4
Parmi les cadres dirigeants	%	25,7	27,5	28,3	29,5	30,2
Internationalisation						
Pourcentage de salariés de nationalité non française						
Parmi les cadres supérieurs[4]	%	32,1	34,2	36,3	36,4	36,4
Parmi les cadres dirigeants	%	36,3	37,4	37,7	38,6	37,7
Salaire décent						
Pourcentage de salariés bénéficiant d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans lequel ou laquelle ils travaillent	%	-	100	100	100	100
Fournisseurs						
Évaluation fournisseurs prioritaires[5]	Nb	79	200	300	300	200

DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

	Unité	2020	2022	2023	2024	2025
Filiales[6] avec un mécanisme de règlements des litiges intégré	%	99	100	100	100	100
Nombre de plaintes reçues dans l'année	Nb	-	-	638	1 414	2 252
Nombre de plaintes reçues dans l'année restant non résolues	Nb	-	-	125	186	183
Taux de résolution des plaintes[7]	%	-	-	80	87	92

DROITS HUMAINS ET SÛRETÉ

	Unité	2024	2025
Personnes formées par la direction Sûreté de TotalEnergies	**Nb**	**> 300**	**> 450**

SESSIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

	Unité	2022	2023	2024	2025
Personnes formées en présentiel	Nb	> 2 000	> 3 500	> 4 900	> 3 000
Personnes ayant suivi l'e-learning droits humains (en cumulé depuis 2019)	Nb	35 000	> 69 000	70 000	> 76 000

(1) Hors maladies professionnelles dont le lien avec un éventuel décès relève du secret médical. Objectif zéro accident mortel. **(2)** Renversement de véhicule ou autre accident ayant entraîné une blessure d'un membre d'équipage ou d'un passager (accident déclaré). **(3)** Données 2020 retraitées. Le pourcentage de femmes était de 18,2 % en 2020 en considérant la précédente méthode de calcul qui n'intégrait pas les NP14 et les dirigeants. **(4)** Données 2020 retraitées. Le pourcentage de non-Français était de 31,8 % en 2020 et en considérant la précédente méthode de calcul qui n'intégrait pas les dirigeants. **(5)** Évaluations sur site, incluant les droits humains. **(6)** Filiales du périmètre One MAESTRO ayant une activité opérationnelle. **(7)** Nombre de plaintes résolues / nombre de plaintes reçues pour l'année de référence.

Avertissement
Ce document est publié uniquement à des fins d'information et aucune conséquence juridique ne saurait en découler. Les termes « TotalEnergies », « compagnie TotalEnergies » et « Compagnie » qui figurent dans ce document sont utilisés pour désigner TotalEnergies SE et les entités consolidées que TotalEnergies SE contrôle directement ou indirectement. De même, les termes « nous », « nos », « notre » peuvent également être utilisés pour faire référence à ces entités ou à leurs collaborateurs. Les entités dans lesquelles TotalEnergies SE détient directement ou indirectement une participation sont des personnes morales distinctes et autonomes.

Ce document peut contenir des déclarations prospectives. Ces déclarations prospectives peuvent s'avérer incertaines et sont dépendantes de facteurs de risques. TotalEnergies SE et ses filiales n'ont aucune obligation, ne prennent aucun engagement et déclinent expressément toute responsabilité vis-à-vis des investisseurs ou de toute autre partie prenante de mettre à jour ou de réviser, en particulier en raison d'informations nouvelles ou d'événements futurs, tout ou partie des déclarations, informations prospectives, tendances ou objectifs contenus dans ce document.

Les informations concernant les facteurs de risque susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif sur les activités de TotalEnergies, sa situation financière, y compris ses résultats opérationnels et ses flux de trésorerie, sa réputation, ses perspectives ou la valeur des instruments financiers émis par TotalEnergies sont décrites dans la version la plus récente du Document d'enregistrement universel déposé par TotalEnergies SE auprès de l'Autorité des marchés financiers et dans le rapport annuel (20-F) déposé auprès de la United States Securities and Exchange Commission (SEC).

À propos de TotalEnergies
TotalEnergies est une compagnie multi-énergies intégrée mondiale de production et de fourniture d'énergies : pétrole et biocarburants, gaz naturel, biogaz et hydrogène bas carbone, renouvelables et électricité. Nos plus de 100 000 collaborateurs s'engagent pour fournir au plus grand nombre une énergie plus abordable, plus disponible et plus durable. Présente dans environ 120 pays, TotalEnergies inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie, de ses projets et de ses opérations.

Document d'information sur les droits humains 2026

Conception et réalisation
ICI BARBÈS

Crédit photos
Couverture : Romain Philippon/INLAND, Patrick Sordoillet / CAPA Pictures, www.patrickstudio.cn • p. 2 : TEP Ouganda, Scott Dalton / Capa Pictures / TotalEnergies • p. 3 : Khanh Renaud / TotalEnergies • p. 6 : TEP Ouganda • p. 7 : Alexandre Surre / TotalEnergies • p. 8 : TotalEnergies • p. 10 : Alexandre Surre / TotalEnergies • p. 11, 12, 14, 15, 16 : TotalEnergies, Julien Lutt / CAPA Pictures (p. 14), Augustin Détienne / CAPA Pictures TotalEnergies (p. 15) • p. 17 : Julien Lutt / Capa Pictures / TotalEnergies • p. 18, 19 : TotalEnergies, World vision TotalEnergies RDC • p. 20 : Edward Linsmier / TotalEnergies • p. 21 : TotalEnergies EP Ratawi Hub • p. 22 : TMS Cardiff Gas Ltd / TotalEnergies • p. 24 : TotalEnergies • p. 24 : Jan Karwowski / CAPA Pictures TotalEnergies • p. 26 : TotalEnergies • p. 27 : Jason Petrunia • p. 28, 29 : TotalEnergies • p. 30 : Scott Dalton / Capa Pictures / TotalEnergies • p. 32 : TotalEnergies • p. 33 : TEPBR, GRP • p. 34, 35, 36, 37 : Eduardo Martin Dos Santos • p. 38 : TEP Argentine • p. 39 : Patrick Sordoillet / Capa Pictures / TotalEnergies, Godfrey Lukwago • p. 40 : Scott Dalton / Capa Pictures / TotalEnergies • p. 41 : TEP Nigeria Ltd / TotalEnergies • p. 43, 44 : Eduardo Martins Dos Santos • p. 47 : Adrien Daste / TotalEnergies • Infographies : ICI BARBÈS

TotalEnergies

TOTALENERGIES SE
2, place Jean-Millier
La Défense 6
92400 Courbevoie, France
Tél. : +33 (0)1 47 44 45 46
Capital Social : 5 471 001 187,50 euros
542 051 180 RCS Nanterre

www.totalenergies.com