

# 11.1 Indicateurs extra-financiers de base (« Core ») du Forum économique mondial

Le tableau ci-dessous reprend les indicateurs de type « Core » préconisés par le Forum économique mondial dans son rapport *Measuring Stakeholder Capitalism – Towards common metrics and consistent reporting*, publié en septembre 2020.

Sous-catégories, indicateurs proposés et informations à communiquer	Publié	Informations publiées par TotalEnergies (2023)
<b>PRINCIPES DE GOUVERNANCE</b>		
<b>Objet social</b>		
<p><b>Définition de l'objet social de l'entreprise</b></p> <p>Objet public de l'entreprise, en tant qu'expression des moyens par lesquels une activité se propose de répondre aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux. L'objet social doit correspondre à une création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes, notamment les actionnaires.</p>	Oui	<p>TotalEnergies est une compagnie multi-énergies intégrée mondiale de production et de fourniture d'énergies : pétrole et biocarburants, gaz naturel et gaz verts, 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.</p> <p>(Source : DEU 2023, §1.1.1)</p> <p>Pour atteindre son Ambition Net Zero 2050, ensemble avec la société, la Compagnie affirme sa raison d'être : fournir au plus grand nombre une énergie plus abordable, plus disponible et plus durable et inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie, de ses projets et de ses opérations.</p> <p>(Source : DEU 2023, § 5.1)</p>
<b>Qualité de l'organe de gouvernance</b>		
<p><b>Composition du Conseil d'administration</b></p> <p>Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités en fonction : des compétences liées aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux ; du niveau hiérarchique (cadre supérieur ou non) ; de l'indépendance ; du mandat de l'organe de gouvernance ; du nombre d'autres postes importants occupés et engagements majeurs pris par chaque personne et de la nature de ces engagements ; du genre ; de l'appartenance à un groupe social sous-représenté ; de la représentation des parties prenantes.</p>	En partie	<p><b>1.8.1 Un Conseil d'administration pleinement engagé</b></p> <p>Le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques de TotalEnergies et veille à leur mise en œuvre conformément à l'intérêt social de la Société, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.</p> <p>Il approuve les opérations d'investissements et de désinvestissements lorsqu'elles portent sur des montants supérieurs à 3% des fonds propres et est informé de celles qui portent sur des montants supérieurs à 1%. Il se saisit de toute question relative au bon fonctionnement de l'entreprise. Il contrôle la gestion tant sur les aspects financiers qu'extra-financiers et veille à la qualité des informations fournies aux actionnaires et aux marchés financiers.</p> <p>Le Conseil d'administration s'appuie sur les travaux de quatre comités qu'il a constitués en son sein : le Comité d'audit, le Comité de gouvernance et d'éthique, le Comité des rémunérations et le Comité Stratégie &amp; RSE. Les missions du Conseil d'administration et de ses Comités sont décrits au point 4.1.2 du chapitre 4.</p> <p>La composition du Conseil d'administration reflète une diversité et une complémentarité d'expériences, de compétence, de nationalités et de cultures, nécessaires pour tenir compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires et des parties prenantes de la Compagnie.</p> <p>Se reporter au point 4.1 du chapitre 4 : « Organes d'administration et de direction ».</p> <p>Informations fournies sur le genre uniquement, pas de détails sur les autres groupes sociaux sous-représentés.</p> <p>(Source : DEU 2023, §1.8.1 et 4.1)</p>
<b>Implication des parties prenantes</b>		
<p><b>Enjeux pertinents pour les parties prenantes</b></p> <p>Liste des enjeux pertinents pour les principales parties prenantes et l'entreprise, avec la façon dont ils ont été identifiés et celles dont les parties prenantes ont été impliquées.</p>	En partie	<p>La réponse est fournie au chapitre 5.1 qui synthétise notre dialogue avec les parties prenantes.</p> <p>Néanmoins, la Société ne rend pas publique une analyse de matérialité détaillée.</p> <p>(Source : DEU 2023, §5.1 et 5.3 à 5.10)</p>

## Comportement éthique

Pour prévenir les risques de corruption, TotalEnergies met en œuvre et déploie en son sein un programme de conformité anticorruption robuste et régulièrement mis à jour. Ce programme vise à promouvoir la culture de la conformité et de la transparence, essentielle à la pérennité des activités de la Compagnie. Le non-respect de législations telles que le US Foreign Corrupt Practices Act et la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, est susceptible d'entraîner un risque pénal, financier et réputationnel élevé, ainsi que l'imposition de mesures telles que la revue et le renforcement du programme de conformité sous le contrôle d'un tiers indépendant.

La mobilisation de l'ensemble de la Compagnie et les efforts en la matière sont constants, avec pour objectifs d'assurer la pérennité et l'amélioration continue du programme de conformité anticorruption que les autorités américaines ont estimé adapté en 2016 mettant ainsi fin à la procédure de monitorat ouverte en 2013. En juin 2022, la Compagnie a reçu le rapport définitif établi par l'Agence Française Anti-corruption (AFA) à la suite du contrôle initié par celle-ci fin 2020. Ce rapport, qui a conforté pour la Compagnie la qualité d'ensemble du programme de la Compagnie et sa maturité, a également fait part de recommandations en vue de son amélioration. La Compagnie a arrêté un plan d'action dédié pour répondre aux recommandations de l'AFA dont le déploiement a été finalisé en 2023. Sa mise en œuvre fait l'objet d'un processus de suivi et de contrôle continu.[...]

L'engagement fort et constant de la Direction générale se matérialise par le principe de tolérance zéro en matière de corruption, clairement rappelé dans le Code de conduite de la Compagnie. Les managers sont tenus à un devoir d'exemplarité et chargés d'encourager une culture d'intégrité et de dialogue. Cet engagement se manifeste également par des prises de parole régulières du Président-directeur général sur ce sujet et par des actions de communication d'envergure, telles que l'organisation annuelle du Business Ethics Day à l'occasion des Journées internationales des Nations unies de lutte contre la corruption et des droits de l'Homme. La neuvième édition intervenue en décembre 2023 a été consacrée au *speaking-up* et à la présentation des modalités de traitement des alertes. Une intervention en ligne du Directeur général du secteur Marketing & Services a été effectuée ainsi qu'une table ronde organisée avec la Présidente du Comité d'éthique, la Chief Compliance Officer de la Compagnie et la directrice du département Droits humains. Cette journée a été précédée d'une campagne d'affichage visant à rappeler l'importance de ce dispositif et de son utilisation par les collaborateurs de la Compagnie.

L'engagement des instances dirigeantes est aussi exprimé en externe, via l'adhésion de TotalEnergies à des initiatives de lutte contre la corruption et son soutien à des approches collaboratives et multipartites. TotalEnergies a rejoint en 2016 la *Partnering Against Corruption Initiative* (PACI)<sup>(1)</sup> et ainsi adhéré aux Principes de lutte contre la corruption de cette initiative. Le Président-directeur général de TotalEnergies SE est devenu membre du Conseil du PACI en 2018, puis co-président de l'initiative fin 2019. TotalEnergies adhère également à d'autres initiatives qui participent à un effort mondial de lutte contre la corruption telles que le Pacte mondial des Nations unies depuis 2002 ou l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE)<sup>(2)</sup> dès son lancement en 2002. [...]

Forte des formations en ligne sur l'anticorruption déployées dès 2011 (saison 1), puis en 2015 (saison 2), et qui ont permis, à fin 2022, la formation de plus de 82 000 collaborateurs, la Compagnie a lancé mi-2022 une nouvelle formation en ligne (saison 3). Obligatoire pour les populations-cibles (soit 37 000 collaborateurs environ), elle a remplacé les deux saisons précédentes. Cette nouvelle formation présente la particularité de reposer sur l'attribution d'un profil propre à chaque apprenant (de débutant à expert), déterminé au regard de ses réponses aux questions posées en introduction de la formation. Ce profil spécifique à chaque apprenant permet ensuite de lui faire suivre les modules les plus adaptés à ses besoins.

Début 2022, le Comité exécutif a revu l'ensemble des formations en ligne disponibles notamment en matière de Conformité anticorruption et anti-fraude et déterminer pour chacune d'elles les fonctions jugées les plus exposées (comme les achats et les ressources humaines) au risque de corruption. Pour ces populations, des actions de formation plus ciblées sont dispensées, que ce soit par les équipes Conformité de la Compagnie et des secteurs ou par les Compliance Officers.

En 2023, des formations via des webinaires ont été dispensées aux populations des huit métiers ayant été identifiés par le Comité exécutif comme les plus exposés au risque de corruption. Il est prévu que ces formations, qui concernent environ 18 000 collaborateurs identifiés, s'échelonnent jusqu'à fin 2024.

Concernant le réseau Conformité anticorruption et anti-fraude, plusieurs sessions de formations en ligne et en présentiel sont organisées chaque année pour les Compliance Officers. Les Branch Compliance Officers bénéficient également chaque année de journées de formation sur des thèmes ciblés. [...]

Ainsi, en 2023, la Compagnie a répertorié environ 200 incidents en matière d'intégrité (couvrant fraude - hors tentatives, corruption ou trafic d'influence) qui ont conduit, pour ceux avérés et lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs de la Compagnie étaient concernés, au prononcé de près de 130 sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

(Source : DEU 2023, §5.8.1)

## Anti-corruption

1. Pourcentage total de membres de l'organe de gouvernance, d'employés et de partenaires commerciaux ayant reçu une formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption de l'organisation, ventilés par région :

- a) nombre total et nature des cas de corruption avérés au cours de l'exercice, mais liés à des exercices antérieurs ;
- b) nombre total et nature des cas de corruption avérés au cours de l'exercice et liés à ce même exercice.

2. Discussion des initiatives et de l'implication des parties prenantes destinées à améliorer l'environnement opérationnel et la culture au sens large afin de lutter contre la corruption.

En  
partie

(1) Lancé en 2004 dans le cadre du Forum Économique Mondial, le PACI compte environ 90 grandes entreprises et constitue une plateforme d'échanges réunissant acteurs économiques et organisations gouvernementales et non gouvernementales, pour partager et développer les bonnes pratiques en la matière.  
(2) L'ITIE réunit les représentants des gouvernements des pays membres, de la société civile et des entreprises pour renforcer la transparence et la gouvernance en matière de revenus pétroliers, gaziers et miniers.

**Comportement éthique****3.6.3.1**

L'organisation de TotalEnergies se décline autour de trois principaux niveaux : *Corporate*, secteurs d'activité et entités opérationnelles. Chaque niveau est impliqué et responsabilisé dans l'identification et la mise en œuvre des mesures du Plan de vigilance considérées comme appropriées selon le périmètre de l'entité concernée.

Les Principes d'action sont impulsés par le **Comité exécutif**.

**Le Comité d'éthique** est garant du respect du Code de conduite. Sa présidente, qui rend compte au Président-directeur général de TotalEnergies SE, présente chaque année un bilan Ethique au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration.

**5.7**

Le Comité d'éthique où sont représentés l'ensemble des secteurs d'activité de TotalEnergies, joue un rôle clé d'écoute et d'assistance. Il peut être saisi par les salariés, mais aussi par des personnes extérieures à la Compagnie, via l'adresse électronique [ethics@totalenergies.com](mailto:ethics@totalenergies.com). La confidentialité des saisines du Comité est assurée et ne peut être levée qu'avec l'accord de la personne concernée. La Présidente du Comité d'éthique présente chaque année le bilan Ethique au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration.

**Mécanismes protégés pour le conseil  
et le reporting sur les questions  
éthiques**

Description des mécanismes internes et externes pour :

1. obtenir des conseils sur le comportement éthique et conforme à la loi et sur l'intégrité morale au sein de l'organisation ;
2. faire part de ses préoccupations concernant un comportement contraire à l'éthique ou à la loi et l'intégrité morale au sein de l'organisation.

Oui

**5.8.1.5**

Par ailleurs, TotalEnergies met en œuvre les moyens de nature à développer une culture du *speak-up* et invite les collaborateurs à signaler toute situation qui leur semblerait contraire au Code de conduite. Cette culture est encouragée par une communication régulière sur la règle adoptée fin 2020 qui est venue formaliser les modalités de recueil des alertes en matière d'intégrité (corruption, fraude et trafic d'influence). Cette règle prévoit expressément qu'aucune sanction disciplinaire, ni aucune mesure de représailles, discriminatoire, directe ou indirecte, ne peut être prise à l'encontre du lanceur d'alerte, dès lors que celle-ci est faite de bonne foi, et ce même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou non fondés et/ou ne donnent lieu à aucune poursuite ou sanction. Cette règle, associée à celle adoptée également en 2020 et révisée en 2023 par le Comité d'éthique en matière de recueil et traitement des signalements, permet ainsi de couvrir l'ensemble des situations ou comportements susceptibles d'être contraires au Code de conduite de la Compagnie et de souligner le renforcement de la protection accordée aux lanceurs d'alerte.

À ce titre, en écho à ce Code, la règle adoptée fin 2020 par la Conformité anticorruption rappelle les différents canaux d'alerte existants : chaque collaborateur peut ainsi contacter, selon ce qui lui paraît le plus approprié, tout manager, les ressources humaines, les Compliance Officers ou Ethics Officers, ou le Comité d'éthique. Le Comité d'éthique est garant du respect du Code de conduite. Sa présidente, qui rend compte au Président-directeur général de TotalEnergies SE, présente chaque année un bilan Ethique au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration.

Le Comité d'éthique peut être saisi via l'adresse électronique [ethics@totalenergies.com](mailto:ethics@totalenergies.com), par les collaborateurs et les tiers. TotalEnergies ne tolère aucune mesure de représailles ou discrimination à l'encontre d'un lanceur d'alerte de bonne foi et s'engage à protéger la confidentialité.

(Source : DEU 2023, §3.6.3.1, 5.7 et 5.8.1.5)

**Surveillance des risques et opportunités****Intégrer les risques et opportunités  
aux processus de l'entreprise**

Communiquer les facteurs de risques et les opportunités en identifiant de façon nette : les principaux risques et opportunités se présentant de façon spécifique pour l'entreprise (par opposition aux risques génériques concernant tout son secteur) ; l'appétit de l'entreprise pour ces risques ; l'évolution de ces risques et opportunités et la réponse à cette évolution. Ces opportunités et risques doivent tenir compte des enjeux pertinents d'ordre économique, environnemental et social, comme les changements climatiques et l'intendance des données.

Oui

Information rendue publique dans les chapitres 3 et 5.

(Source : DEU 2023, §3.1 et 5)

PLANÈTE

Changement climatique

Indicateurs liés au changement climatique<sup>(1)</sup>

Émissions de GES		Périmètre opéré				Périmètre patrimonial			
		2023	2022	2021	2015	2023	2022	2021	2015
<b>Scope 1</b>									
<b>Émissions de GES directes</b>	Mt CO <sub>2</sub> e	32	37	34* (33)	42	45	51	49	50
<b>Décomposition par secteur</b>									
Activités oil & gas Amont	Mt CO <sub>2</sub> e	12	14	14	19	19	22	23	22
Integrated LNG, excluant les activités gaz de l'amont	Mt CO <sub>2</sub> e	<1	<1	<1	–	1	1	1	–
Integrated Power		6	9	5	–	6	9	5	–
Raffinage-Chimie	Mt CO <sub>2</sub> e	14	15	15* (14)	22	18	20	19	27
Marketing & Services	Mt CO <sub>2</sub> e	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	1
<b>Décomposition par zone géographique</b>									
Europe : UE 27 + Norvège + Royaume-Uni + Suisse	Mt CO <sub>2</sub> e	19	23	20* (19)	22	18	21	18	22
Eurasie (yc. Russie) / Océanie	Mt CO <sub>2</sub> e	<1	<1	1	5	12	15	17	13
Afrique	Mt CO <sub>2</sub> e	8	9	9	12	7	7	7	9
Amériques	Mt CO <sub>2</sub> e	5	5	5	4	7	8	7	5
<b>Décomposition par type de GES</b>									
CO <sub>2</sub>	Mt CO <sub>2</sub> e	31	36	32	39	43	50	47	
CH <sub>4</sub>	Mt CO <sub>2</sub> e	1	1	1	2	1	1	1	
N <sub>2</sub> O	Mt CO <sub>2</sub> e	<1	<1	<1	<1	<1	<1	<1	
<b>Scope 2</b>									
<b>Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie</b>	Mt CO <sub>2</sub> e	2	2	2* (2)	4	4	5	5	
dont Europe : UE 27+ Norvège + Royaume-Uni + Suisse	Mt CO <sub>2</sub> e	1	1	1* (1)	2	2	2	2	
<b>Scope 1+2</b>	Mt CO <sub>2</sub> e	35	40	37* (36)	46	49	56	54	
dont installations oil & gas	Mt CO <sub>2</sub> e	30	33	33* (32)	46	44	48	49	
dont CCGT	Mt CO <sub>2</sub> e	4	7	4	–	5	8	5	
Émissions directes de CO <sub>2</sub> biogénique <sup>(a)</sup>	Mt CO <sub>2</sub> e	0,1	0,1			0,1	0,1		

\* Hors effet COVID-19.

(a) Émissions de CO<sub>2</sub> biogénique liées aux actifs biogaz de la Compagnie. Conformément au GHG Protocol ces émissions ne sont pas comptabilisées dans le Scope 1.

Émissions de GES - méthane		Périmètre opéré				Périmètre patrimonial		
		2023	2022	2021	2015	2023	2022	2021
Emissions de méthane <sup>(a)</sup>	kt CH <sub>4</sub>	34	42	49	94	40	47	51
<b>Décomposition par secteur</b>								
Activités oil & gas Amont	kt CH <sub>4</sub>	33	41	48	92	36	43	48
Integrated LNG, excluant les activités gaz de l'amont	kt CH <sub>4</sub>	<1	0	<1	0	2	3	2
Integrated Power		<1	1	<1	0	<1	1	<1
Raffinage-Chimie	kt CH <sub>4</sub>	1	1	1	1	1	1	1
Marketing & Services	kt CH <sub>4</sub>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Décomposition par zone géographique</b>								
Europe : UE 27 + Norvège + Royaume-Uni + Suisse	kt CH <sub>4</sub>	5	7	7	9	4	5	5
Eurasie (yc. Russie) / Océanie	kt CH <sub>4</sub>	1	1	1	33	11	15	16
Afrique	kt CH <sub>4</sub>	18	23	23	49	19	17	18
Amériques	kt CH <sub>4</sub>	9	12	18	3	7	10	12

(a) Hors méthane biogénique, représentant moins de 1 kt CH<sub>4</sub> en 2023. Le méthane biogénique est toutefois pris en compte dans le calcul du Scope 1.

Émissions de gaz à effet de serre (GES)

Pour l'ensemble des gaz à effet de serre pertinents (dioxyde de carbone, méthane, oxyde d'azote et gaz fluorés), communiquer les émissions directes et indirectes (champs d'application 1 et 2 selon le Protocole des GES), en tonnes métriques d'équivalent dioxyde de carbone (Mt CO<sub>2</sub>e)

Estimation et reporting des autres émissions indirectes (champ d'application 3 du Protocole des GES) le cas échéant.

Oui

(1) Se reporter au point 5.11 du chapitre 5 pour le périmètre de reporting.

## Changement climatique

Emissions de GES indirectes		2023	2022	2021	2015
<b>Scope 3<sup>(a)</sup></b>	<b>Mt CO<sub>2</sub>e</b>	<b>355</b>	<b>389* (381)</b>	<b>400* (370)</b>	<b>410</b>
<i>Dont Europe : UE 27 + Norvège + Royaume-Uni + Suisse</i>		216	191* (187)	220* (202)	256
<b>Décomposition par produits</b>					
Pétrole	Mt CO <sub>2</sub> e	227	254* (246)	285* (255)	350
Biocarburants	Mt CO <sub>2</sub> e	4	4	–	–
Gaz	Mt CO <sub>2</sub> e	124	130	115	60

\* Hors effet COVID-19 pour les données d'émissions du 1<sup>er</sup> semestre 2020 au 1<sup>er</sup> semestre 2022 inclus.

(a) GHG Protocol - Catégorie 11 (se reporter au glossaire ou au point 5.11.4 du chapitre 5 pour plus de détails). Produits pétroliers y compris ventes massives du Raffinage ; biocarburants ; gaz naturel hors participations minoritaires dans des sociétés cotées.

Indicateurs d'intensité		2023	2022	2021	2015
<b>Intensité carbone<sup>(a)</sup> cycle de vie des produits énergétiques utilisés par les clients</b>					
	<b>Base 100 en 2015</b>				
<b>(73 g CO<sub>2</sub>e/MJ en 2015)</b>		<b>87</b>	<b>88</b>	<b>90* (89)</b>	<b>100<sup>(b)</sup></b>
Intensité des émissions de GES (Scope 1+2) des activités <i>oil &amp; gas</i> Amont <sup>(c)</sup> opérées	kg CO <sub>2</sub> e/bep	17	17	17	21
Intensité des émissions de GES (Scope 1+2) des activités <i>oil &amp; gas</i> Amont <sup>(c)</sup> en part patrimoniale	kg CO <sub>2</sub> e/bep	18	19	19	–
Intensité des émissions de méthane des installations pétrolières et gazières opérées (Amont)	%	0,11	0,11	0,13	0,23
Intensité des émissions de méthane des installations gazières opérées (Amont)	%	<0,1	<0,1	<0,1	<0,1

\* Évaluation des indicateurs hors effet COVID-19.

(a) Intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus (se reporter au glossaire ou au point 5.11.4 du chapitre 5 pour plus de détails).

(b) Indicateur élaboré en 2018 qui prend pour année de référence 2015.

(c) Cet indicateur n'inclut pas les actifs intégrés GNL dans son périmètre.

Autres indicateurs		2023	2022	2021	2015
Consommation nette d'énergie primaire (périmètre opéré)	TWh	157	166	148	153
Consommation d'énergie renouvelable (périmètre opéré)	TWh	2	1	–	–
Indicateur Global d'Efficacité Energétique (GEEI)	Base 100 en 2010	86,4	85,1	87,0	90,8
Gaz brûlé à la torche <sup>(a)</sup> (activités <i>oil &amp; gas</i> Amont)	Mm <sup>3</sup> /j	2,5	3,3	3,6	7,2
<i>dont brûlage de routine</i>	<i>Mm<sup>3</sup>/j</i>	<i>0,3</i>	<i>0,5</i>	<i>0,7</i>	<i>2,3<sup>(b)</sup></i>

(a) Cet indicateur inclut le brûlage de sécurité, de routine et de non-routine.

(b) Volumes estimés selon les données historiques.

(Source : DEU 2023, §5.4.4)

### Mise en œuvre des recommandations de la TCFD

Mise en œuvre de l'ensemble des recommandations de la TCFD (groupe de travail sur les informations financières liées au climat). Le cas échéant, communiquer un calendrier prévisionnel sur trois ans maximum pour cette mise en œuvre. Dire si l'entreprise a formulé ou s'est engagée à formuler des objectifs de réduction des émissions des GES conformes aux ambitions de l'Accord de Paris (limiter le réchauffement de la planète à un niveau nettement inférieur à 2 °C et poursuivre les efforts pour le limiter à 1,5 °C) et à atteindre la neutralité carbone avant 2050.

Oui

La Déclaration de performance extra-financière est alignée sur les recommandations de la TCFD, le rapport climat répond aux recommandations de la TCFD.

(Source : DEU 2023, §5.4)

**Perte de la nature****Utilisation des terres et sensibilité écologique**

Communiquer le nombre et la superficie (en hectares) des sites détenus, loués ou gérés situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité.

Oui

177 sites opérés par la Compagnie représentant 8 124 hectares sont situés dans ou à proximité de zones protégées et/ou de zones clés pour la biodiversité<sup>(1)</sup>.

**Gestion de l'eau douce****Prélèvement et consommation d'eau dans les zones à fort stress hydrique**

Communiquer les opérations pertinentes, avec les quantités (en mégalitres) d'eau prélevée et d'eau consommée ainsi que le pourcentage provenant de régions à stress hydrique de base élevé ou extrêmement élevé selon le *Aqueduct Water Risk Atlas* du WRI.

Estimer et communiquer ces mêmes données pour l'ensemble de la chaîne de valeur (amont et aval) si pertinent.

Oui

Afin d'identifier ses implantations concernées par un risque de stress hydrique, TotalEnergies procède au recensement des prélèvements d'eau douce sur tous ses sites opérés significatifs pour cet indicateur et les évalue selon les indices de stress hydrique du WRI<sup>(2)</sup> Aqueduct actuel et futur. En 2023, les sites de la Compagnie ont prélevé 102 Mm<sup>3</sup> d'eau douce, pour une consommation nette de 76 Mm<sup>3</sup>. La baisse du prélèvement d'eau douce en 2023 est essentiellement liée à la baisse de l'activité des centrales thermiques à gaz. 49% du volume a été prélevé en zone de stress hydrique selon la définition du WRI, c'est-à-dire dans des zones où la demande anthropique en eau est supérieure à 40% de la ressource disponible. Il s'agit essentiellement de zones urbaines fortement peuplées, par exemple les zones urbaines en Europe du Nord. Ces prélèvements représentent 4% de l'ensemble des prélèvements d'eau de la Compagnie (eau saumâtre et eau de mer en boucle ouverte incluses). Pour les sites prioritaires définis comme étant ceux situés en zone de stress hydrique et prélevant plus de 500 000 m<sup>3</sup> d'eau par an (situés notamment sur les bassins versants de la Maas ou du Scheldt (Belgique), de la Seine, de la Côte Ouest et de la Côte Sud (France), de l'Elbe (Allemagne), de l'Ebro (Espagne) et du Gulf Coast (États-Unis), TotalEnergies met en œuvre une évaluation des risques pour la ressource en eau structurée notamment grâce au déploiement de l'outil *Local Water Tool (LWT) for Oil & Gas* de la *Global Environmental Management Initiative (GEMI)*. Cet outil permet également d'orienter les actions de réduction des risques et d'optimiser l'utilisation de la ressource en eau des sites quand c'est nécessaire.

La mise en œuvre de cette évaluation des risques permet d'établir que les activités des sites opérés de la Compagnie exposent relativement peu les autres usagers de l'eau à un risque de pénurie d'eau. Le risque concerne principalement les sites de TotalEnergies dont l'approvisionnement en eau pourrait être interrompu pour maintenir l'accès à l'eau des usagers prioritaires.

(Source : DEU 2023, §5.5.3)

**PERSONNES****Dignité et égalité****Diversité et inclusion**

Pourcentage d'employés par catégorie professionnelle selon plusieurs paramètres de diversité : groupe d'âge, genre et autres indicateurs (tels que minorités).

Oui

Du fait de ses activités, la diversité, facteur clé de réussite, fait partie intégrante de l'ADN de TotalEnergies. Engagée de longue date dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, la Compagnie veille à promouvoir une culture d'entreprise inclusive et un environnement propice à l'expression et au développement du potentiel de tous.

La diversité des talents et du management est déterminante pour la compétitivité de la Compagnie, sa capacité d'innovation, son attractivité et son acceptabilité. TotalEnergies veille à développer les compétences et les carrières de ses collaborateurs en développant une politique de Ressources humaines inclusive, et en excluant toute discrimination liée notamment aux origines nationales, ethniques ou sociales, au genre, à l'orientation ou l'identité sexuelle, au statut matrimonial ou parental, au handicap, à l'état de santé, à l'âge ou à l'appartenance à une organisation politique, syndicale, religieuse ou à une minorité.

Cette politique 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 de la Compagnie. Le Conseil de la diversité et de l'inclusion est également en charge de faire des recommandations concrètes sur des thématiques définies annuellement par le Comité exécutif.

(Source : DEU 2023, §5.6.3.1)

N.B. Tableaux des effectifs disponibles au point 5.6.1.1 :

- Répartition par type de contrat,
- Répartition par tranche d'âge,
- Nombre total de cadres.

Le détail des données, ainsi que d'autres répartitions sont disponibles avec un historique sur 5 ans sur le site internet de TotalEnergies dans la partie Indicateurs de la rubrique Développement durable.

Répartition par genre disponible au point 5.6.3.1 :

- Dans les effectifs,
- Dans l'encadrement (premiers niveaux, intermédiaire, supérieur et dirigeants),
- Répartition par genre et par tranche d'âge.

(1) Selon le standard GRI.

(2) World Resources Institute. Les valeurs de prélèvement en zone de stress hydrique sont recalculées, y compris pour les années 2021 et 2022, à partir du *Projected Basic Water stress 2030 V4.0* d'août 2023. Le bassin des sites Carling - St Avold en France est exclu de ces calculs car le prélèvement d'eau de nappe y est imposé administrativement pour des raisons environnementales.

Sous-catégories, indicateurs proposés et informations à communiquer

Publié

Informations publiées par TotalEnergies (2023)

Dignité et égalité

Diversité et inclusion

Pourcentage d'employés par catégorie professionnelle selon plusieurs paramètres de diversité : groupe d'âge, genre et autres indicateurs (tels que minorités).

Répartition par nationalité disponible au point 5.6.3.1 :

- Dans les effectifs,
- Dans l'encadrement (supérieur et dirigeants).
- Dans l'encadrement (premiers niveaux, intermédiaire, supérieur et dirigeants),
- Répartition par genre et par tranche d'âge.

La politique de la Compagnie en matière de rémunération s'applique à l'ensemble des sociétés dont TotalEnergies SE détient la majorité des droits de vote. Cette politique a pour objectifs d'assurer la compétitivité externe et l'équité interne, de renforcer le lien avec la performance, de développer l'actionnariat salarié et de mettre en œuvre l'engagement de la Compagnie en matière de responsabilité sociale. [...]

La politique de rémunération de la Compagnie vise à assurer une rémunération compétitive, équitable, transparente et responsable. Elle prévoit notamment que les niveaux de rémunération doivent être équivalents en interne pour des postes de même niveau de responsabilité dans un environnement donné (activité, pays). Le traitement équitable en interne est assuré par la mise en place généralisée de la pesée des postes cadres (NP ≥ 10) avec la méthode d'évaluation Hay. L'évaluation des performances des collaborateurs de la Compagnie (réalisations par rapport aux objectifs fixés, évaluation des compétences, évaluation globale de tenue du poste) est réalisée au cours de l'entretien individuel annuel et formalisée selon des principes et des bases communs à l'ensemble de la Compagnie.

La structure de rémunération des collaborateurs de la Compagnie s'articule, selon les pays, autour des composantes suivantes :

- **un salaire de base**, qui fait l'objet chaque année, de campagnes d'augmentation individuelle et/ou générale. Les campagnes d'augmentation ont pour objet de refléter l'adaptation au marché, les compétences du collaborateur dans le poste et son potentiel individuel ;
- **une rémunération variable individualisée** à partir d'un certain niveau de responsabilité, qui a pour objectif de rémunérer la performance individuelle (atteinte quantitative et qualitative d'objectifs préalablement fixés), le cas échéant les pratiques managériales et la contribution aux performances collectives évaluées notamment selon des objectifs HSE fixés par secteur d'activité, représentant jusqu'à 10% de la part variable. En 2023, 84% des entités de la Compagnie intègrent des critères HSE dans la rémunération variable. Les critères HSE incluent notamment des objectifs de réduction de gaz à effet de serre.

(Source : DEU 2023, §5.6.1.2)

**En matière de rémunération**, des mesures spécifiques destinées à prévenir et à compenser les éventuels écarts de salaire injustifiés ont été mises en place dans plusieurs pays. Une vérification régulière de l'équité de traitement est effectuée lors des campagnes d'augmentation afin d'assurer des rémunérations équivalentes entre femmes et hommes pour un même niveau de responsabilité.

En France, dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un index, noté sur 100, comprenant cinq indicateurs (écart de rémunération, écart de taux d'augmentations individuelles hors promotion, écart de taux de promotions, pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations) relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, est publié depuis 2019 pour les trois UES (unités économiques et sociales).

(Source : DEU 2023, §5.6.3.1)

N.B. Tableau de l'index disponible au point 5.6.3.1

Égalité salariale

Ratios du salaire de base et de la rémunération pour chaque catégorie professionnelle, par sites d'activité importants : entre les femmes et les hommes, les minorités et la majorité et autres paramètres pertinents de la diversité.

En  
partie

## Dignité et égalité

Depuis 2021, TotalEnergies évalue les éventuels écarts entre la rémunération directe et le **salaires décent**<sup>(1)</sup> sur l'ensemble de ses filiales<sup>(2)</sup>. Les résultats des études menées montrent que depuis fin 2022, la Compagnie a atteint l'objectif qu'elle s'était fixé puisque 100% des collaborateurs bénéficient d'une rémunération directe au moins égale au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle il travaille.

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.

(Source : DEU 2023, §5.6.1.2)

## Niveau de rémunération

1. Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local.
2. Ratio entre la rémunération annuelle totale du CEO et la rémunération annuelle totale médiane de l'ensemble des effectifs (hors CEO).

Oui

La politique de la Compagnie permet d'assurer un niveau de rémunération supérieur au minimum observé localement, au travers de benchmarks réguliers, dans les pays où la législation garantissant un salaire minimum fait défaut.

(Source : DEU 2023, §5.6.1.2)

Au niveau mondial, une vérification du respect du salaire minimum garanti par la législation locale est également assurée sur le salaire de base. Afin de s'assurer d'une égalité salariale entre femmes et hommes, la Compagnie prévoit de mettre en place une vérification annuelle dans tous les pays et un plan d'action correctif si nécessaire.

(Source : DEU 2023, §5.6.3.1)

N.B.

1. Ratio du salaire de base le plus bas (H/F) rapporté au salaire minimum garanti par la législation locale, agrégé par zone géographique disponible au point 5.6.3.1
2. Ratio de rémunération du Président-directeur général disponible au point 4.3.2.1

## Risque de travail des enfants et travail forcé

Présentation des opérations et fournisseurs considérés comme présentant un risque significatif lié au travail des enfants et au travail forcé. Ce risque peut être lié :

- a) au type d'opérations (usine, par exemple) et de fournisseur ;
- b) à certains pays et zones géographiques.

Oui

Le travail forcé et le travail des enfants ont été identifiés comme les risques d'impacts négatifs graves des activités de la Compagnie sur les droits humains, notamment dans la chaîne d'approvisionnement, mentionnés comme tels dans la DPEF – section Droits humains. Le processus de préqualification des fournisseurs est présenté dans la DPEF – section Achats.

(Source : DEU 2023, §5.7.1 et 5.10)

## Santé, sécurité et bien-être

## 1. Indicateurs :

Nombre de décès accidentels : **2**

Nombre de décès accidentels par centaine de millions d'heures travaillées : **0,50**

Nombre d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) : **7**

Nombre d'accidents du travail déclarés par million d'heures travaillées : **0,63**

Principaux types d'accident du travail : En 2023, sur les 252 accidents du travail déclarés, 248 ont relevé de l'accidentologie au poste de travail. 72% d'entre eux sont survenus, par ordre décroissant de nombre d'accidents, lors de déplacement à pied, de manutention de charge ou d'objet, d'utilisation d'outils portatifs ou lors d'intervention sur système alimenté en énergie.

Millions d'heures travaillées : **400**

(Source : DEU 2023, §5.3.2)

Oui

## Santé et sécurité

1. Nombre et taux d'accidents du travail ayant entraîné un décès ; d'accidents du travail ayant entraîné des conséquences graves (hors décès) ; d'accidents du travail déclarés ; principaux types d'accidents du travail et nombre d'heures travaillées.
2. Explication de la façon dont l'organisation facilite l'accès de ses employés aux services de soins de santé hors médecine du travail et de l'ampleur de l'accès fourni aux employés et ouvriers.

## 2. Explication :

La Compagnie dispose d'une **politique de prévention des accidents au poste de travail** qui vise à la fois le personnel des filiales et celui des entreprises extérieures intervenant sur un site opéré par l'une de ces filiales. Pour tous, les résultats sécurité sont suivis avec la même attention. Cette politique est décrite dans le cadre de référence One MAESTRO. Les indicateurs suivis par TotalEnergies intègrent les accidents du travail, qu'ils surviennent au poste de travail, lors d'un transport dans le cadre de contrats long terme ou lors d'un accident industriel. Au-delà de sa volonté de ne pas avoir d'accident mortel dans la conduite de ses activités, TotalEnergies s'est fixé pour objectif de réduire de façon continue l'indicateur TRIR et, pour 2024, de le réduire à un niveau inférieur à 0,62 pour l'ensemble des personnels (Compagnie et entreprises extérieures). L'objectif de 2023 était de 0,65.

(Source : DEU 2023, §5.3.2)

(1) 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).

(2) S'applique au périmètre de gestion c'est-à-dire dans toutes les filiales contrôlées à plus de 50,00%.

La Compagnie a structuré son organisation en 2018, en nommant un médecin coordinateur en charge de la politique de Santé. Il organise une veille active et promeut les sujets de la santé en participant régulièrement à des échanges entre pairs, notamment dans le cadre de l'association de médecins coordinateurs de grands Groupes de dimension internationale. Il s'appuie par ailleurs, sur un Comité médical conseil qui se réunit régulièrement pour évoquer les grands thèmes de santé en lien avec les activités de la Compagnie. Ce Comité décide au besoin d'activer des stratégies de prévention sanitaire complémentaires. Composé d'experts scientifiques externes, il associe également des dirigeants et les acteurs de la Compagnie concernés par ces questions. Le médecin coordinateur anime également le Comité de pilotage santé, organe de gouvernance de la santé, qui réunit, trimestriellement, les référents santé des différents secteurs d'activité de la Compagnie. La Compagnie s'est notamment fixé comme objectif que 100% des sites du périmètre PSM disposent d'un référent santé (santé mentale et physique). Cet objectif a été atteint en 2023.

Par ailleurs, compte tenu de son activité et son exposition, TotalEnergies est dotée d'un département médical international qui conçoit, coordonne et supervise la logistique médicale opérationnelle à l'international. Il est l'échelon décisionnaire en matière de sécurité médicale des expatriés et des nationaux. Il coordonne, pour les filiales à l'étranger, l'organisation des services de santé, les bilans d'aptitude des salariés, le suivi et l'assistance médicale aux salariés et aux familles des expatriés et les évacuations sanitaires. Il assure également les missions d'audits des structures médicales dans les pays où TotalEnergies est présente et émet des recommandations. [...]

En termes de **suivi médical**, la Directive « Les essentiels du contrôle interne » prévoit que chaque filiale propose à ses salariés, un bilan de santé a minima tous les deux ans (sauf réglementations différentes ou contexte local spécifique) et formalise sa procédure de suivi médical en tenant compte des exigences de la législation locale (fréquence, type d'examen, etc.) et du degré d'exposition de son personnel aux différents risques. Le suivi médical des collaborateurs s'effectue dans un service de santé qu'il soit interne (services de santé au travail en France, cliniques dans cinq pays d'Afrique) ou externe. À fin 2023, 69% des filiales proposent un bilan de santé tous les 2 ans.

### Santé et sécurité

1. Nombre et taux d'accidents du travail ayant entraîné un décès ; d'accidents du travail ayant entraîné des conséquences graves (hors décès) ; d'accidents du travail déclarés ; principaux types d'accidents du travail et nombre d'heures travaillées.
2. Explication de la façon dont l'organisation facilite l'accès de ses employés aux services de soins de santé hors médecine du travail et de l'ampleur de l'accès fourni aux employés et ouvriers.

Oui

Plus largement, TotalEnergies soutient la **promotion de la santé individuelle et collective** dans ses pays d'implantation à travers notamment des campagnes de vaccination et de dépistage de certaines maladies (COVID-19, sida, cancer, paludisme, etc.) à destination des salariés, de leurs familles et des communautés locales. Elle développe également des dispositifs de protection sociale (se reporter au point 5.6.1.2 du chapitre 5). Des actions de sensibilisation aux risques pour la santé (participation à la campagne octobre rose pour sensibiliser sur le cancer du sein, actions de prévention sur le risque cardiovasculaire dans le cadre de la Journée mondiale du cœur, etc.) sont également mises en œuvre de manière régulière.

(Source : DEU 2023, §5.3.4)

La Compagnie développe des **dispositifs de retraite et de protection sociale** (maladie, garantie décès) répondant aux besoins des filiales et aux standards de la Compagnie, et ayant pour ambition de permettre à chaque collaborateur :

- de bénéficier, en cas de maladie, de garanties situées au moins dans la médiane du marché industriel national ;
- d'épargner ou de se constituer des revenus de remplacement pour la retraite ;
- d'organiser la protection de la famille en cas de décès du collaborateur.

À cet effet, TotalEnergies déploie mondialement plusieurs engagements et dispositifs. Il est demandé à chaque entité de :

- mettre en place, le cas échéant, via un système supplémentaire aux régimes légaux en vigueur, un plan de retraite et de prévoyance santé ;
- proposer un bilan santé a minima tous les deux ans aux salariés, sauf si réglementations ou contexte local spécifiques (se reporter au point 5.3.4 du chapitre 5) ;
- mettre en place un dispositif de prévoyance décès, quelle qu'en soit la cause, au moins équivalent à deux ans de salaire brut de référence. À fin 2023, près de 90% des salariés en CDI de la Compagnie sont couverts au niveau mondial.

[...] Ces dispositifs régulièrement revus et, le cas échéant ajustés, sont déployés par les filiales et complètent ceux éventuellement prévus par les réglementations locales.

(Source : DEU 2023, §5.6.1.2)

## Santé, sécurité et bien-être

## Santé et sécurité

1. Nombre et taux d'accidents du travail ayant entraîné un décès ; d'accidents du travail ayant entraîné des conséquences graves (hors décès) ; d'accidents du travail déclarés ; principaux types d'accidents du travail et nombre d'heures travaillées.
2. Explication de la façon dont l'organisation facilite l'accès de ses employés aux services de soins de santé hors médecine du travail et de l'ampleur de l'accès fourni aux employés et ouvriers.

Oui

Dans le cadre de sa politique de Santé, la Compagnie a mis en place une politique de prévention des **risques psychosociaux** dont l'objectif est de protéger la santé mentale des collaborateurs et s'est dotée d'un programme mondial visant à permettre la prise en charge de l'ensemble des collaborateurs exposés où qu'ils soient dans le monde (se reporter au point 5.3.4 du chapitre 5). Chaque entité doit garantir la mise en œuvre d'un dispositif de prévention de la santé mentale, via le dispositif proposé par la Compagnie ou au travers d'un dispositif local équivalent. Un déploiement spécifique adapté aux différents publics est mis en œuvre afin de faciliter l'adhésion et l'appropriation du dispositif par tous. Les organisations syndicales et représentants des travailleurs sont informés sur cette politique et ont été associés à l'élaboration du système de prévention. Dans ce cadre, TotalEnergies propose un service d'écoute et d'accompagnement disponible à tout collaborateur avec des psychologues formés pour les conseiller au plus près de leurs préoccupations.

(Source : DEU 2023, §5.6.3.2)

N.B. Tableaux disponibles au point 5.3.4 :

- Part des salariés exposés à un risque professionnel bénéficiant d'un suivi médical régulier,
- Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année.

## Compétences pour l'avenir

## Formations proposées

1. Nombre moyen d'heures de formation suivies par les employés au cours de la période de *reporting*, ventilé par genre et par catégorie professionnelle (nombre total d'heures de formation assurées divisé par le nombre d'employés).
2. Dépenses moyennes en formation et développement par employé à temps plein (coût total des formations assurées divisé par le nombre d'employés).

Oui

La politique de la Compagnie en matière de **formation** s'articule autour de cinq grands axes :

- partager les fondamentaux de la culture de TotalEnergies, plus particulièrement dans les domaines HSE, climat, éthique, conformité, leadership, innovation et digital ;
- accompagner l'évolution des métiers existants et la création de nouveaux métiers au service de l'ambition de la Compagnie ;
- renforcer les compétences clés dans tous les métiers de la Compagnie pour maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes ;
- favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés au moyen de formations liées à la connaissance de la Compagnie, au management et au développement personnel ;
- accompagner la politique de mobilité, de diversité et d'inclusion au sein de TotalEnergies par des formations linguistiques et interculturelles.

Fin 2022, le Comité Exécutif a décidé de rendre chaque collaborateur acteur de ses orientations en matière de formation professionnelle, en cohérence avec l'ambition humaine *Better Together*. L'objectif fixé est que chaque collaborateur consacre au moins cinq jours par an à sa formation professionnelle. Cet objectif est déployé et suivi au niveau mondial. Parmi ces cinq jours, au-delà des programmes de formations obligatoires et nécessaires à la tenue du poste, chaque collaborateur a, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la possibilité de s'inscrire aux formations de son choix à hauteur de trois jours par an, dans les domaines qu'il considère importants pour son développement parmi les formations proposées par la Compagnie. Le nombre de jours de formation par collaborateur et par an fait par ailleurs partie des 10 indicateurs du programme Sustainable ALL dont TotalEnergies s'est dotée dans le cadre de sa stratégie de transition (se reporter au point 5.1 du chapitre 5). En 2023, près de 250 sites, business units, directions ou filiales<sup>(1)</sup> parmi les plus importants de la Compagnie et représentant 94,4% des collaborateurs, se sont fixé un plan d'action local construit autour des 10 indicateurs de développement durable avec des objectifs à atteindre sur leur propre périmètre d'ici 2025, notamment l'augmentation du nombre de jours de formation.

Le catalogue de formations de la Compagnie propose près de 5 000 contenus de formation (présentiels et distanciels) couvrant l'ensemble des domaines techniques, business et transverses y compris les *soft skills* comportementaux. [...]

97,7% des salariés ont suivi au moins une formation dans l'année. Le nombre moyen de jours de formation par salarié s'établit à cinq en tenant compte du compagnonnage, qui correspond à l'un des leviers du développement des savoir-faire. Hors compagnonnage, le nombre moyen de jours de formation par salarié s'établit à 3,7 en 2023, en augmentation par rapport à 2022. Cela se traduit dans l'augmentation des dépenses de formation qui sont de l'ordre de 200 millions d'euros en 2023, contre 163 millions d'euros en 2022.

(Source : DEU 2023, §5.6.2.1)

N.B. Tableaux disponibles au point 5.6.2.1 :

- Nombre moyen de jours/an de formation par salarié,
- Répartition par genre,
- Dépense moyenne de formation par employé.

(1) Hors Hutchinson.

## Sous-catégories, indicateurs proposés et informations à communiquer

Publié

Informations publiées par TotalEnergies (2023)

**PROSPÉRITÉ****Emploi et création de richesse**

Attirer et fidéliser les talents divers dont la Compagnie a besoin est un des facteurs clés pour conduire la stratégie de transition de TotalEnergies en une compagnie multi-énergies intégrée. Pour maîtriser ces enjeux, TotalEnergies s'appuie notamment sur une gestion adaptée des recrutements et des sorties de la Compagnie.

(Source : DEU 2023, §5.6.1)

N.B. Tableaux disponibles au point 5.6.1.1 :

Nombre total de recrutements en CDI

- Répartition cadres / non-cadres,
- Répartition par tranche d'âge,
- Répartition par zone géographique.

Total des départs

- Répartition Femmes / Hommes,
- Répartition par zone géographique.

N.B. Tableaux disponibles au point 5.6.3.1 :

- Recrutements par genre,
- Recrutements par nationalité.

Le détail des données, ainsi que d'autres répartitions sont disponibles avec un historique sur cinq ans sur le site internet de TotalEnergies dans la partie Indicateurs de la rubrique Développement durable.

**Effectifs, recrutement et rotation**

1. Nombre total d'employés et taux de recrutement de nouveaux employés au cours de la période de *reporting*, par groupe d'âge, genre, autres indicateurs de diversité et région.
2. Nombre total d'employés et taux de rotation au cours de la période de *reporting*, par groupe d'âge, genre, autres indicateurs de diversité et région.

Oui

**Contribution économique**

1. Valeur économique directe générée et distribuée (VEGD), calculée par la méthode de la comptabilité d'exercice et couvrant les composantes essentielles des opérations internationales de l'organisation, ventilée de préférence selon :

- recettes ;
- coûts opérationnels ;
- salaires et avantages des employés ;
- paiements aux apporteurs de capitaux ;
- paiements au gouvernement ;
- investissements en faveur de la communauté.

2. Aide financière publique : montant total des aides d'origine publique, quel qu'en soit le pays, reçues par l'organisation au cours de la période de *reporting*.

En partie

La VEGD n'est pas présentée en tant que telle mais certains éléments sont disponibles pour la calculer.

(Source : DEU 2023, §1.1.3, 1.9, 8.2 et 8.7)

**Contribution à l'investissement financier**

Montant total des immobilisations (CapEx), déduction faite de leur amortissement, étayé par une description de la stratégie d'investissement de l'entreprise.

Montant du rachat de titres et des versements de dividendes, étayé par une description de la stratégie de l'entreprise en matière de retour de capital aux actionnaires.

Oui

Information disponible dans le DEU.

(Source : DEU 2023, §1.5.1, 1.9, 5.4.6, 8.6 et 8.7)

**Innovation dans la qualité des produits et des services****Dépenses de R&D**

Montant total (en USD) des coûts liés à la recherche et au développement.

Oui

L'investissement de la Compagnie pour préparer l'avenir s'est élevé en 2023 à plus d'1 milliard de dollars avec un périmètre intégrant la R&D, l'innovation industrielle et les développements dans le domaine du digital.

La Compagnie a investi 774 millions de dollars en 2023 dans sa R&D ainsi que dans celle de ses filiales (contre 762 millions de dollars en 2022 et 849 millions de dollars en 2021) avec un effectif dédié de plus de 3 500 chercheurs.

À l'appui de sa stratégie de transition, TotalEnergies a fortement réorienté sa R&D au cours des dernières années. TotalEnergies a décidé de consacrer 65% du budget R&D de 2024 aux énergies bas carbone (renouvelables, biomasse, batteries...) et à la baisse de l'empreinte environnementale à travers les programmes CCUS et développement durable, contre 28% en 2017.

(Source : DEU 2023, §1.6.2)

---

Sous-catégories, indicateurs proposés  
et informations à communiquer

Publié

Informations publiées par TotalEnergies (2023)

---

**Communauté et vitalité sociale**

---

**Total des contributions versées**

Montant total des taxes versées par l'entreprise, dont impôt sur le revenu des sociétés, taxe foncière, TVA non déductible et autres taxes assimilées, prélèvements assis sur les salaires et autres taxes constituant un coût pour l'entreprise, ventilé par catégorie de prélèvement.

Oui

La Compagnie publie chaque année un rapport de transparence fiscale qui apporte des informations détaillées sur les impôts et taxes payés dans ses principaux pays d'activités et sur le montant total des contributions versées par la Compagnie, ventilé par nature d'impôt et de taxes et par région (« Our Total Tax Contribution »).

(Source : site internet de TotalEnergies)

TotalEnergies publie également dans son DEU un rapport annuel sur les paiements de ses filiales du secteur extractif aux gouvernements, par pays et par projet, comprenant entre autres le montant global d'impôts et de taxes, avec une information spécifique sur les paiements d'impôt sur les bénéfices.

(Source : DEU 2023, §9.3)

---