



Document d'information sur les Droits Humains 2018-2023



TotalEnergies

Table des matières détaillée

Introduction

Message du
Président-directeur général

TotalEnergies en un coup d'oeil

Notre parcours en faveur
des droits humains

Faits marquants pour
la période 2018-2023

03-05

Notre approche des droits humains

Nos normes de référence

Nos sujets saillants

Nos engagements

Notre mise en oeuvre

Notre gouvernance

06-11

Nos sujets saillants en matière de droits humains

Droits humains
sur le lieu de travail

Droits humains
et communautés locales

Droits humains dans
les activités de sûreté

Perspectives d'avenir

12-23

Intégration dans nos processus et actions

Due diligence et cartographie des
risques relatives aux droits humains

Sensibilisation et formations

L'intégration dans la chaîne
d'approvisionnement

Procédures de remédiation et accès
aux mesures correctives

24-31

Glossaire

32

Annexes

1

Index du cadre de reporting
conforme aux Principes
Directeurs des Nations Unies
(UNGP)

2

Nos partenaires et partenariats

3

Liste des références et rapports
mentionnés dans le document

4

Indicateurs de performance

33-41

Ce Document d'information sur les Droits Humains donne une vue exhaustive du cadre que nous appliquons en matière de droits humains. Il n'a pas vocation à fournir une liste exhaustive d'exemples de mise en oeuvre de notre approche des droits humains.

Message du Président-directeur général et Président du Conseil d'administration

“ Nous publions une mise à jour de notre Document d'information sur les Droits Humains pour la période 2018-2023, 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 en 2016 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, le monde a beaucoup changé, et notre Compagnie aussi. La pandémie de Covid-19 a remis en cause notre mode de vie, nos habitudes, et même notre façon de travailler. Pour notre Compagnie, il était clair dès le début que la priorité était la sécurité de nos équipes, de nos collaborateurs, de toutes les personnes qui travaillent directement ou indirectement pour nous tout au long de notre chaîne de valeur, et de nos clients.

Dans un monde ébranlé par le doute, meurtri par toutes sortes de crises, TotalEnergies reste constant et vigilant sur son approche des droits humains : nos parties prenantes restent au premier rang de nos priorités et nous comptons sur le fort attachement de nos équipes aux droits humains. Notre engagement de longue date en faveur du respect des droits humains est attesté par notre Code de conduite. Nos valeurs cardinales, la Sécurité et le Respect de l'Autre, guident nos actions dans toutes nos activités et dans plus de 130 pays, et nous exigeons le même niveau d'engagement de nos fournisseurs et partenaires commerciaux.

Nous avons continué à concentrer nos actions sur la prévention ou l'atténuation des risques saillants pour les droits humains qui figurent dans les trois catégories déjà définies dans le Document d'information sur les Droits Humains de 2018 : les droits humains sur le lieu de travail, les droits humains et les communautés locales et l'usage disproportionné de la force lorsque la sûreté est menacée. Tout en consolidant notre

approche de ces points clés au cours de cette période, nous avons dû faire face à plusieurs crises et instabilités notables, qui ont touché certaines parties du monde où nous exerçons nos activités : la pandémie de Covid-19, mais aussi le coup d'État militaire au Myanmar en 2021, les attaques armées et la Force Majeure qui s'en est suivie au Mozambique en 2021, l'invasion de l'Ukraine par la Russie en 2022, parmi les plus importantes. Ces événements nous ont rappelé l'absolue nécessité de rester vigilants face aux défis en matière de droits humains, et d'être capables de prendre les décisions les plus pertinentes en tant qu'entreprise. Dans ce rapport, nous souhaitons donner un aperçu de notre approche du respect des droits humains dans le cadre de nos processus et de nos actions sur le terrain au cours de cette période difficile. J'espère que vous le trouverez utile et instructif. Tous les retours sur ce rapport seront les bienvenus.

”



Patrick Pouyanné

TotalEnergies en un coup d'oeil

Une compagnie multi-énergies

En 2022 :

- Production d'électricité 33 TWh
- Ventes de GNL 48 Mt
- Production d'hydrocarbures 2 765 kbep/j



Des opérations dans + de **130** pays en 2023



+ de **100 000** salariés en 2023, dont + de 69 000 formés aux droits humains sur le lieu de travail



9 millions de clients gaz et électricité en Europe



+ de **8 millions** de clients dans plus de 14 600 stations-service chaque jour

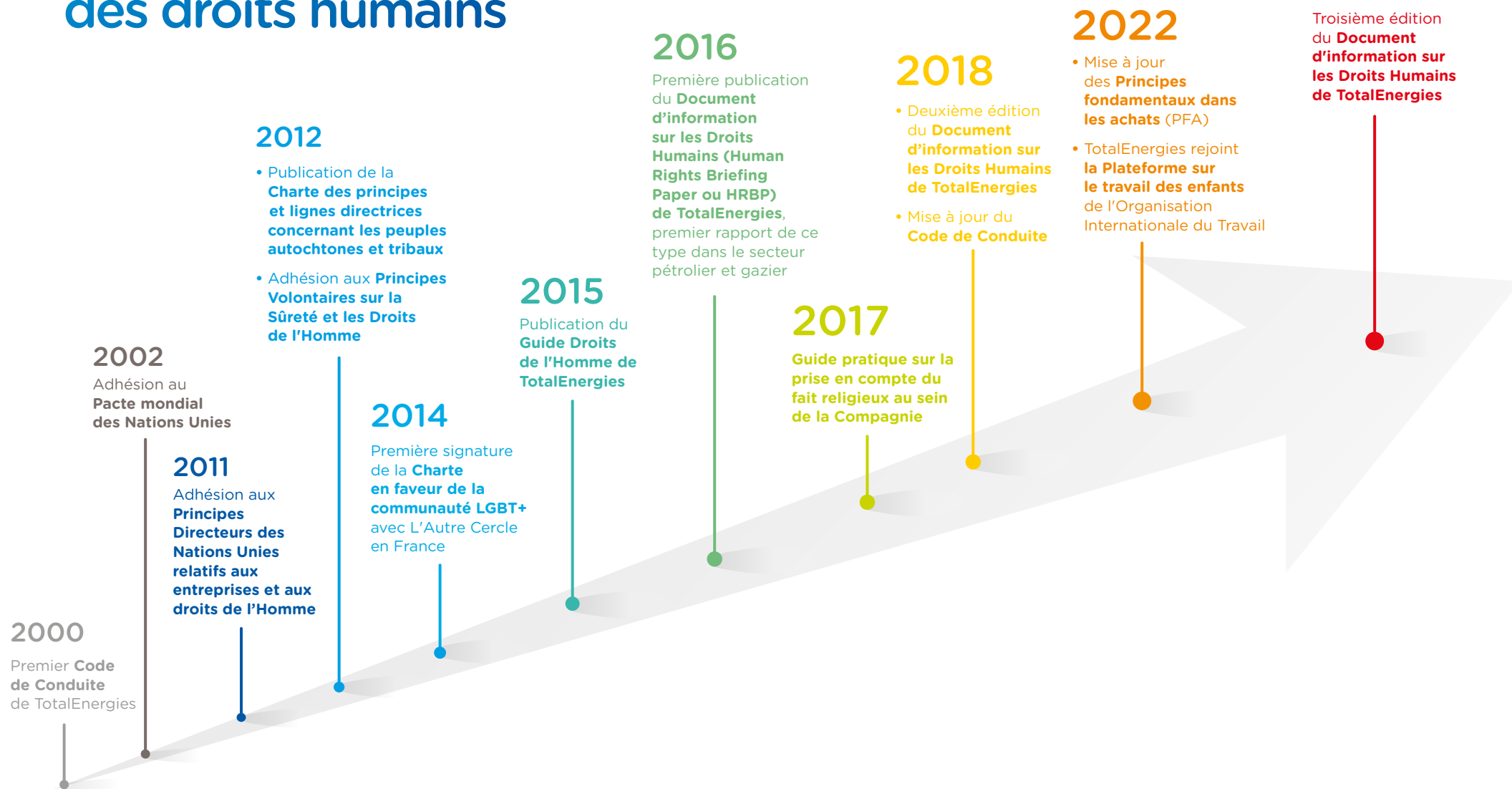


+ de **100 000** fournisseurs directs dans le monde en 2023



740 fournisseurs prioritaires ont fait l'objet d'un audit sur les droits humains et 358 d'entre eux ont mis en oeuvre des mesures correctives

Notre parcours en faveur des droits humains



Faits marquants pour la période 2018-2023¹

2018

- Mise en place du réseau TotalEnergies de plus de 100 responsables-pays Éthique, chargés du déploiement du Code de conduite de la Compagnie, et notamment des engagements en matière de respect des droits humains dans toutes les branches d'activité à travers le monde.
- Le PDG de TotalEnergies participe au premier panel des PDG lors du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains à Genève, à l'occasion du 70e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, avec un message fort pour encourager davantage d'entreprises à respecter les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ou UNGP).
- Mise à jour du Code de conduite pour refléter les cinq valeurs de la Compagnie : la Sécurité, le Respect de l'Autre, l'Esprit Pionnier, la Force de la Solidarité et le Goût de la Performance.

2019

- Lancement d'un module de formation en ligne sur les droits humains sur le lieu de travail. À la date du présent rapport, plus de 69 000 collaborateurs (personnel permanent et non permanent) ont suivi cette formation.
- L'étude d'impact sur les droits humains (Human Rights Impact Assessment ou HRIA) du projet Papua LNG par le Danish Institute for Human Rights (DIHR) est publiée.

2020

- Lancement d'un plan de formation sur les droits humains, basé sur des modules à distance et en présentiel, afin de renforcer et d'ancrer une culture de respect des droits humains au sein de la Compagnie, de mieux maîtriser les risques associés, et de faire monter en compétence l'ensemble des collaborateurs.

- Le rapport Human Rights Due Diligence du projet Mozambique LNG par LKL (lancé en 2019) et le plan d'action associé sont publiés.
- L'étude d'impact sur les droits humains du projet EACOP en Tanzanie par LKL (lancée en 2018) est publiée.

2021

- Après le coup d'État au Myanmar le 1er février 2021, TotalEnergies condamne les abus et violations des droits humains. La Compagnie décide d'interrompre tous les nouveaux projets et de maintenir la production pour continuer à alimenter en électricité la population du Myanmar et de l'ouest de la Thaïlande, ainsi que pour protéger ses employés du risque de travail forcé.
- La politique droits humains de Mozambique LNG est publiée.
- TotalEnergies veille à ce qu'au 31 décembre 2022, tous ses employés reçoivent une rémunération directe supérieure au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent. La Compagnie s'engage aussi à appliquer partout dans le monde une politique de rémunération compétitive, équitable et responsable, y compris la garantie d'un niveau de rémunération supérieur au salaire minimum légal.

2022

- Publication de la politique droits humains de EACOP.
- Mise à jour des Principes fondamentaux dans les achats (PFA) de TotalEnergies dans le but de renforcer le respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.
- Publication de la politique droits humains de TotalEnergies EP Uganda et du HRIA pour le projet Tilenga (lancé en 2021) et du plan d'action pour les droits humains.
- TotalEnergies rejoint la Plateforme sur le travail des enfants de l'Organisation internationale du travail.

- En 2022, 200 audits de fournisseurs ont été réalisés pour évaluer l'application des PFA, dont le respect des droits humains.

2023

- Le rapport de Jean-Christophe Rufin sur la situation socio-économique, humanitaire et droits humains dans la région de Palma-Afungi-Mocimboa est publié par Mozambique LNG.
- Première conférence sur l'inclusion des collaborateurs LGBTQI+ sur le lieu de travail au siège de TotalEnergies à La Défense, et renouvellement de la signature d'une charte en faveur de la communauté LGBTQI+ avec l'Autre Cercle en France, confirmant l'engagement de TotalEnergies à lutter contre les discriminations sur le lieu de travail.



¹ Se reporter aux pages 36 et 37 pour un accès direct aux publications mentionnées sur cette page



Notre approche des droits humains

Nos normes de référence

Nos sujets saillants

Nos engagements

Notre mise en oeuvre

Notre gouvernance

Le Respect de l'Autre est une valeur cardinale de TotalEnergies, au cœur de notre éthique collective et de notre Code de conduite. Le Respect de l'Autre, c'est le respect des droits humains, sur lequel nous ne transigeons pas dans nos opérations à travers le monde.

Cette section du document vise à définir notre approche des droits humains, dont le respect est une exigence collective et individuelle. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à des standards au moins équivalents aux nôtres.

1. Nos normes de référence

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

- 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 Sécurité et les droits de l'Homme (Voluntary Principles on Security and Human Rights ou VPSHR)
- Les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail
- 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.

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 "risques 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 thèmes clés pour la Compagnie :

DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

des collaborateurs de TotalEnergies et des employés de ses fournisseurs et de ses autres partenaires commerciaux :

- travail forcé et travail des enfants
- discrimination
- conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres

DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

- accès à la terre
- droit à la santé et à un niveau de vie suffisant

DROITS HUMAINS DANS LES ACTIVITÉS DE SÛRETÉ

- risque d'usage disproportionné de la force



3. Nos engagements

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

a. Droits humains sur le lieu de travail

Il convient de mettre en place un environnement de travail dans lequel les personnes sont traitées avec respect et dignité, sans crainte d'intimidation ou de harcèlement. Nous apportons une attention particulière aux points suivants :

- interdire le **travail forcé et le travail des enfants**
- proscrire **toute 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
- prendre les dispositions nécessaires pour assurer des **conditions de travail décentes** :
 - garantir la **santé et la sécurité** des personnes
 - garantir un **salaire décent** à tous les collaborateurs
 - veiller à l'**égalité salariale** entre femmes et hommes
 - promouvoir la **diversité et l'inclusion** sur le lieu de travail
 - respecter la **vie privée** de nos collaborateurs et la confidentialité de leurs données personnelles
 - respecter la **liberté d'association et de négociation collective**



b. 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. Nous apportons une attention particulière aux points suivants :

- s'assurer 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
- s'assurer que l'utilisation des ressources locales par l'opération n'aura pas de répercussions négatives 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 à divers standards de la Banque mondiale, notamment les **standards de performance de l'International Finance Corporation (IFC)**. Nous nous engageons notamment auprès des communautés, nous communiquons avec elles sur nos plans et nous les informons sur l'état d'avancement de nos projets. Nous avons élaboré une **Charte sur les principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux** afin de mener nos projets en tenant soigneusement 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 détenteurs de droits. S'il y a lieu,

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.

c. Droits humains dans les activités de 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.



4. Notre mise en oeuvre

a. Due diligence et cartographie des risques relatifs aux droits humains

Nous respectons les droits de nos parties prenantes en mettant en place, le cas échéant, un processus de due diligence sur les droits humains par le biais de nos processus de gestion des risques: avec l'assistance d'**experts tiers qualifiés**, nous assurons s'il y a lieu l'identification, la prévention, l'atténuation et la réparation de 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 évaluations des impacts sur les droits humains et les mettons à jour. Pour plus de détails, consulter la page 38 – Annexe 3.

b. 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 à toute incidence négative sur les droits humains qui pourrait résulter de nos activités**.

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 adressés 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 réclamation 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. Pour plus de détails, consulter les pages 29, 30 et 31.

c. 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 éventuelles incidences négatives 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. Pour plus de détails, consulter les pages 20 et 21.

d. 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.

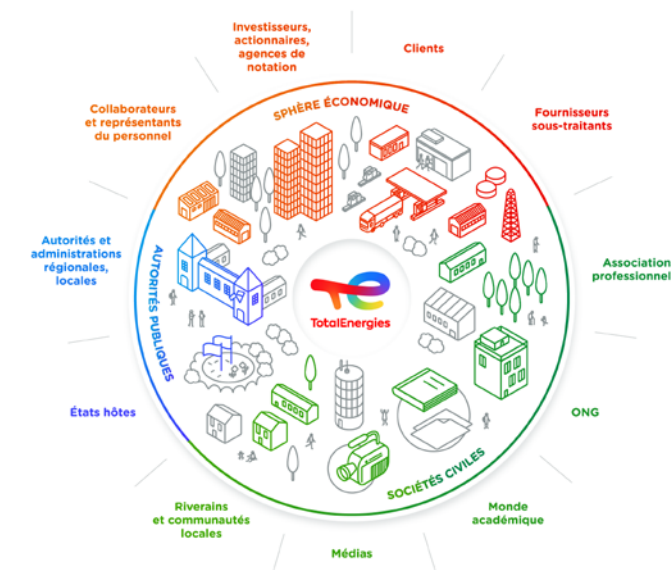
e. Feuille de route et plans d'action

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 suivre l'efficacité de ces activités 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.

f. Nos fournisseurs de biens et de services

Nous attendons également de nos fournisseurs de biens et de services (i) qu'ils se conforment à nos **Principes fondamentaux dans les achats** et qu'ils veillent à ce que leurs propres fournisseurs s'y conforment à leur tour, et (ii) de 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. Pour plus de détails, consulter les pages 27 et 28.

Cartographie de nos principales parties prenantes



Se reporter à la page 20 pour plus de détails

5. Notre gouvernance

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

En premier lieu, le département des droits humains au sein de la direction Sustainability & Climate, qui est elle-même rattachée au Directeur général Strategy & Sustainability et membre du Comité exécutif, coordonne l'analyse des risques droits humains de la Compagnie, soutient les équipes opérationnelles, 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.

En deuxième lieu, chaque secteur d'activité, ainsi que la branche TotalEnergies Global Procurement en charge du programme achats responsables, ont désigné un représentant des droits humains qui coordonne ce sujet pour son périmètre et coopère avec le département des 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 un pays donné, 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.

Le Comité d'éthique, dont la présidente rend compte au

Président-directeur général de la Compagnie et où sont représentés l'ensemble des branches 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. La Présidente 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 les 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 des droits humains animé par le département droits humains suit la mise en œuvre de cette feuille de route sur le plan stratégique 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 DOCUMENTS CLÉS

Les opérations de TotalEnergies sont menées conformément à un ensemble d'exigences internes qui constitue le référentiel interne de la Compagnie. Le respect des droits humains est intégré dans nos processus internes par le biais de diverses exigences et principes directeurs.



LE CODE DE CONDUITE

Depuis 2000, le Code de conduite s'applique à tous nos collaborateurs. Il énonce nos valeurs et principes d'action prioritaires. Il est disponible en 18 langues. La **Sécurité** et le **Respect de l'Autre** sont deux valeurs cardinales définies dans le Code de conduite.

Le Respect de l'Autre, c'est le respect des droits humains. Chaque collaborateur en reçoit une copie ; la Compagnie s'assure ainsi que ses valeurs soient connues. Plus largement, ce document est communiqué publiquement à toutes nos parties prenantes externes : pays-hôte, communautés locales, clients, fournisseurs et sous-traitants, partenaires commerciaux et actionnaires, qui sont encouragés à appliquer des normes identiques ou équivalentes. Sa dernière mise à jour a été publiée en 2021.



LES 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.

Règles et principes internes relatifs aux droits humains

Des exigences et des principes internes ont été adoptés et sont développés en permanence dans le but d'intégrer le respect des droits humains dans toutes nos activités. Il s'agit d'un objectif transverse, qui couvre toutes les fonctions et entités de la Compagnie, et notamment l'Éthique, les Ressources humaines, la Sécurité, les Achats, HSE et la Sécurité. Trois guides de TotalEnergies sont publiés :



LE GUIDE DES 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. Le Document d'information sur les Droits Humains publié pour la première fois en 2016, en 2018, puis dans la présente version, prolonge l'objectif de ce Guide des droits de l'Homme en actualisant les moyens mis en œuvre par TotalEnergies pour gérer les droits humains dans ses activités au niveau mondial, grâce à des exemples d'actions et de pratiques de terrain au cours des cinq dernières années.



LE "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, organisé chaque année le 10 décembre dans toutes les entités de la Compagnie.



LE "GUIDE PRATIQUE SUR LES DROITS HUMAINS AU TRAVAIL À L'INTENTION DES FOURNISSEURS"

Publié en 2022, ce guide conçu pour les fournisseurs leur est remis et leur propose des conseils pour repérer les difficultés potentielles en lien avec les droits humains chez leurs propres sous-traitants, et pour traiter ces difficultés dans le cadre de la relation contractuelle.



Nos sujets saillants en matière de droits humains

Droits humains sur le lieu de travail

Droits humains et communautés locales

Droits humains dans les activités de sûreté

Perspectives d'avenir

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 UNGP, avec l'assistance de Shift, un expert 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.



DROITS HUMAINS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- travail forcé et travail des enfants
- discrimination
- conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres

DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

- accès à la terre
- droit à la santé et à un niveau de vie suffisant

DROITS HUMAINS DANS LES ACTIVITÉS DE SÛRETÉ

- usage disproportionné de la force

TotalEnergies a entrepris des actions concrètes pour prévenir et atténuer chacun des risques saillants. La liste non exhaustive ci-dessous donne des exemples de mesures prises sur la période 2018-2023 couverte par le présent rapport.

1. Droits humains sur le lieu de travail

a. Des conditions de travail équitables, satisfaisantes et sûres

I. SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La Sécurité et le Respect de l'Autre sont deux valeurs cardinales de notre Compagnie. La Sécurité est la base de notre viabilité à long terme. Il n'y a aucun compromis possible avec la Sécurité. Le Respect de l'Autre, c'est le respect de l'environnement et de la santé qui s'inscrit dans notre stratégie de développement responsable et durable.

RELEVER ENSEMBLE LES DÉFIS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

La pandémie de Covid-19 a eu un impact profond sur nos employés et parties prenantes. Tout au long de la crise, le respect des droits humains et de nos valeurs cardinales nous a guidés dans la mise en œuvre de mesures protectrices pour la santé et la sécurité. Pendant cette période, nous avons porté une attention particulière à la santé psychologique des collaborateurs avec la diffusion aux managers de bonnes pratiques pour les guider dans l'encadrement à distance des équipes, ou avec la mise en place d'une « hotline » d'écoute et d'appui psychologique accessible à tous ceux qui travaillent sur nos sites. En 2021, TotalEnergies a orienté son action vers la vaccination en entreprise pour les employés de la Compagnie et des entreprises partenaires et vers le soutien des communautés vivant autour de nos zones d'opérations. Par exemple, en Bolivie, notre filiale a lancé un plan de soutien en lien avec la pandémie de Covid-19 qui a permis d'aider 1 651 familles Guarani de 14 communautés locales. En Ouganda, une station d'ambulance ultramoderne a été construite pour le ministère de la Santé.

Tout en veillant à respecter strictement les protocoles sanitaires en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités, nous avons mis en place le télétravail partout où cela était possible, en privilégiant la flexibilité et la responsabilité de nos collaborateurs et managers.

TotalEnergies est également resté très attentif à la situation de ses fournisseurs. En mars 2020, dès le début de la crise, notre Président-directeur général a donné des instructions afin d'identifier les fournisseurs qui rencontraient le plus de difficultés et d'accélérer autant que possible les paiements à ces fournisseurs.

II. PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous avons à cœur d'encourager le dialogue social et nous entretenons un dialogue régulier avec les salariés et leurs représentants. Dans les pays où la législation locale ne rend pas obligatoire une représentation des salariés, la mise en place d'une instance favorisant le dialogue est proposée. Ainsi 92 % des employés disposent d'une représentation syndicale ou de représentants du personnel. En 2022, le Comité central européen s'est réuni à 25 reprises autour de sujets clés tels que les nouvelles énergies de la Compagnie et leurs enjeux. Pour appréhender plus concrètement la stratégie de la Compagnie, des sensibilisations ont été organisées sur le terrain à la rencontre des équipes dédiées.

Une démarche participative a été lancée en 2022 à l'échelle de la Compagnie afin d'associer tous les collaborateurs à l'ambition de TotalEnergies en matière de développement durable. Au travers d'ateliers, plus de 27 000 d'entre eux ont participé en 2022 à l'élaboration de 10 objectifs et indicateurs en lien avec les Objectifs de Développement Durable des Nations unies (ODD). En 2023 chaque site, chaque business unit et chaque filiale de TotalEnergies de par le monde se dote d'un plan de progrès avec des cibles à atteindre pour 2025. En parallèle et en complément de l'écoute de nos collaborateurs déjà évoquée, nous travaillons à l'élaboration d'un programme TotalEnergies Care sur base des dispositifs et engagements en lien avec la santé, la protection sociale, l'environnement et les modes de travail, et la sphère familiale. Ce programme s'intègre à notre ambition de construire une entreprise où il fait bon vivre ensemble, et il s'applique à tous les pays.

TotalEnergies conduit tous les deux ans une enquête d'opinion interne auprès des collaborateurs afin de recueillir les avis et attentes des salariés concernant leur situation professionnelle et la perception qu'ils ont de l'entreprise, au niveau local ou à l'échelle de la Compagnie. La dernière enquête d'opinion a été menée en 2022 auprès de 85 640 salariés répartis dans 122 pays. En 2022, sur la base de cette enquête, le niveau de bien-être de nos collaborateurs a été mesuré par un premier index Care. Depuis mi-2023, une étude simplifiée dédiée à l'engagement des collaborateurs est menée chaque année.



III. UNE POLITIQUE DE COMPENSATION RESPONSABLE

TotalEnergies 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 avec le concours de la direction des Ressources humaines de la branche d'activité
- proposer un bilan santé a minima tous les deux ans aux salariés, sauf si réglementations ou contexte local spécifiques
- 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 2022, près de 90 % des salariés en CDI de la Compagnie sont couverts au niveau mondial
- TotalEnergies s'est également dotée d'un programme mondial en matière de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) visant à permettre la prise en charge des collaborateurs où qu'ils soient dans le monde
- Ces dispositifs régulièrement revus et, le cas échéant, ajustés, sont déployés par les filiales et complètent ceux éventuellement prévus par les réglementations locales.

TotalEnergies a initié en 2021 une démarche visant à évaluer les éventuels écarts entre la rémunération directe et le salaire décent sur l'ensemble de ses filiales. Les résultats des études menées montrent qu'à fin 2022, la Compagnie a atteint l'objectif qu'elle s'était fixé puisque 100 % des collaborateurs bénéficient d'une rémunération directe supérieure au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent.

IV. UNE TRANSITION JUSTE POUR NOS COLLABORATEURS

La Compagnie s'est engagée dans une transformation profonde qui n'est possible qu'avec les femmes et les hommes de la Compagnie. Pour favoriser une transition juste et accompagner les collaborateurs de TotalEnergies dans cette transformation, le programme **Transforming with our people** a été lancé en 2022 autour de trois chantiers : **écouter, informer et se former**.

Pour ce qui est de la formation, essentielle pour accompagner la transformation, la Compagnie a lancé en 2022 un **programme dédié, "Visa pour TotalEnergies"**, de deux jours répartis sur plusieurs périodes, afin de former près de la totalité des cadres et une partie des collaborateurs non-cadres dans **112 pays** aux enjeux climatiques, à la transition énergétique et à la stratégie de la Compagnie pour y répondre. Ce programme s'ajoute à la **démarche d'upskilling** pilotée au sein de l'organisation OneTech, qui rassemble au sein d'une même entité plus de **3 000 ingénieurs, techniciens et chercheurs** venant de différentes branches d'activité. Pour accompagner le transfert de ces collaborateurs vers OneTech, 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 **Marketing & Services** : des formations pour le personnel des stations-service ont été développées sur les spécificités des infrastructures de recharge pour véhicules électriques.



PROJET DE CONVERSION DE LA RAFFINERIE DE GRANDPUITS (FRANCE)

TotalEnergies accompagne le projet de conversion du site de Grandpuits vers une plateforme "**zéro pétrole**" annoncé en septembre 2020 et représentant un investissement prévu de plus de **500 millions d'euros**. La plateforme de Grandpuits comprendra quatre activités majeures : la transformation de biomasse en biocarburants, le recyclage de déchets plastiques et la production d'électricité photovoltaïque ainsi que son stockage par batteries. Comme dans tous ses projets de conversion de sites industriels, la Compagnie porte la plus grande attention aux impacts sociaux potentiels de ce projet. La mise œuvre d'un accompagnement individuel et personnalisé vers une mobilité volontaire des collaborateurs ou un plan de formation adapté, déterminé à l'issue d'entretiens de carrière approfondis, permet de conduire ce redéploiement industriel sans aucun licenciement.

Le projet de transformation de Grandpuits est aussi un exemple d'**engagement approfondi des parties prenantes**, en termes de consultation des acteurs, autorités, municipalités et résidents locaux, mais aussi d'**accompagnement des partenaires commerciaux locaux** touchés. Ces partenaires commerciaux locaux bénéficient en effet de la **Convention volontaire de TotalEnergies pour le développement économique et social**, qui a été approuvée par les autorités publiques et consacre des fonds spécifiques, sur une période de 3 ans, au soutien de l'emploi local et des sous-traitants historiques, afin de les aider à maintenir ou à développer leurs activités avec d'autres partenaires, et à créer de nouveaux emplois, dans l'optique d'une transition juste, qui ne laisse personne en arrière.



b. Non-discrimination

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. La Compagnie s'est engagée de longue date dans la **promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion**.

I. NON-DISCRIMINATION SELON LES CROYANCES RELIGIEUSES

Suite à la publication en 2017 de son **Guide pratique sur la prise en compte du fait religieux**, TotalEnergies a renforcé son engagement en matière de diversité religieuse en participant à divers événements organisés par l'Association française des managers de la Diversité, comme la conférence « Prise en compte du fait religieux dans la Compagnie » en février 2021. Depuis 2020, la Compagnie a déployé en interne deux conférences sur la gestion des croyances religieuses sur le lieu de travail, en partenariat avec Convivencia Conseil.

II. NON-DISCRIMINATION ENVERS LES PERSONNES ATTEINTES DE HANDICAP

En France, depuis plus de 20 ans, TotalEnergies concrétise sa politique en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au travers de la signature d'accords avec les partenaires sociaux. La **Mission Handicap de TotalEnergies**, structure intégrée au **département Diversité & Inclusion de la direction People & Social Engagement** de la Compagnie, est en charge de piloter la politique handicap en s'appuyant sur les coordinateurs handicap au niveau des branches d'activité et un réseau de référents dans les établissements. Cette ambition s'est matérialisée par la signature de la **Charte Entreprise et Handicap de l'Organisation internationale du travail (OIT)** en octobre 2018 afin d'accompagner les salariés en

situation de handicap en allant au-delà des obligations légales de chaque pays. À ce jour, en France et ailleurs, 41 filiales volontaires ont adhéré à la démarche et se sont fixé des objectifs sur le respect et la promotion des droits, les politiques et pratiques de non-discrimination, l'accessibilité, le maintien dans l'emploi et la confidentialité.

III. NON-DISCRIMINATION SELON L'ORIENTATION SEXUELLE OU L'IDENTITÉ DE GENRE

Des actions de sensibilisation ont été proposées lors des Journées de la Diversité et Inclusion 2021, organisées par la Compagnie, tandis que les Journées de la Diversité et Inclusion 2022 se sont concentrées sur le thème de l'inclusion. En France, TotalEnergies est signataire de la charte d'engagement LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) depuis 2014. Élaborée par l'association l'Autre Cercle, elle fixe un cadre permettant de lutter contre les discriminations liées à l'orientation ou l'identité sexuelle dans le monde du travail en France et de promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQI+ au sein de la Compagnie. En juin 2023, TotalEnergies a renouvelé son engagement et signé pour la deuxième fois la charte de l'Autre Cercle en présence de son PDG, Patrick Pouyanné, et d'autres membres du Conseil de la diversité et de l'inclusion de la Compagnie. Une première conférence sur l'inclusion des collaborateurs LGBTQI+ sur le lieu de travail a également été organisée par le département Diversité & Inclusion et le département des droits humains en mai 2023 avec des représentants d'autres entreprises, afin de mieux partager les pratiques et de promouvoir les discussions sur le sujet au sein de la Compagnie.

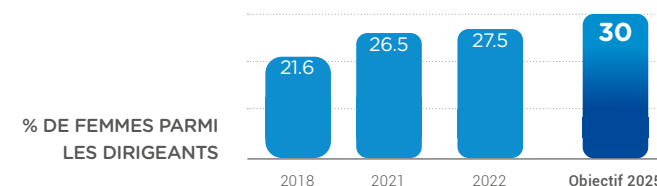
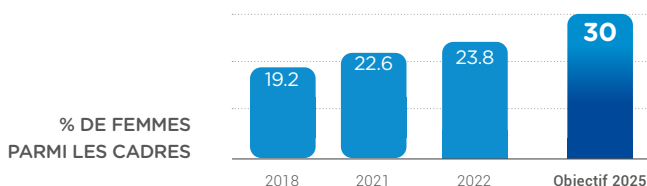
Dans le cadre de nos relations commerciales, lorsqu'une loi « anti-homosexualité » a été adoptée par le parlement ougandais, le PDG de TotalEnergies, Patrick Pouyanné, a écrit une lettre au Président Museveni en réaffirmant l'attachement de la Compagnie aux droits humains et aux valeurs inclusives.

IV. NON-DISCRIMINATION 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. La Compagnie s'est fixé les objectifs de progrès suivants à horizon 2025 sur les plus hautes instances dirigeantes de la Compagnie : 30 % de femmes au niveau du Comex (elles représentent 25 % en 2022) et 30 % de femmes au niveau du G70 (les 70 dirigeants exerçant les responsabilités les plus importantes) (elles représentent 32,9 % en 2022). Le même niveau d'objectif a également été fixé par la Compagnie dans les autres instances et fonctions dirigeantes : 30 % de femmes parmi les dirigeants (elles représentent 27,5 % en 2022) et 30 % de femmes dans l'encadrement supérieur (elles représentent 23,8 % en 2022).

TotalEnergies entend recruter des femmes à minima dans des proportions qui reflètent les pourcentages de diplômés issus des écoles et des universités de ses secteurs d'activité. À qualification et expériences équivalentes, la Compagnie veille à promouvoir à minima une même proportion de femmes et d'hommes au sein de la population globale éligible à une promotion spécifique. Le processus de mobilité mis en place dans le cadre de **Better Together** assure plus de transparence.

Évolution de la diversité de genre³



³ chiffres 2018 basés sur la méthode de calcul précédente, qui n'intégrait pas les NP14 et les dirigeants

INCLUSION NUMÉRIQUE

Depuis plusieurs années, nous prenons des mesures de manière proactive afin de favoriser l'inclusion numérique de nos collègues atteints de handicap, et plus généralement de tous les utilisateurs de nos outils ou de nos contenus numériques. Ces mesures sont définies ou actualisées par le biais d'un cadre d'action pluriannuel, par un responsable de l'accessibilité numérique qui supervise aussi leur mise en œuvre :

- un parcours de formation sur l'accessibilité numérique est disponible en ligne depuis 2019
- des webinaires ciblés sont organisés lors de la Journée mondiale des personnes handicapées (3 décembre)
- un concours interne a été lancé dans notre Digital Factory dans le but de renforcer le développement de produits accessibles numériquement
- un projet international de reconception de nos sites internet (150 sites dans 110 pays) a été lancé pour définir un système numérique technique accessible par tous
- l'évaluation par un auditeur tiers indépendant de nos applications sur l'accessibilité numérique, dans le but d'ajuster et de corriger nos actions le cas échéant.

TWICE

Créé en 2006 à l'initiative d'une collaboratrice, le réseau interne TotalEnergies **Women's Initiative for Communication and Exchange** (TWICE) réunit aujourd'hui plus de 5 000 membres et 70 réseaux TWICE locaux à travers le monde. Son objectif : **contribuer à l'évolution professionnelle des femmes au sein de TotalEnergies** en partageant des bonnes pratiques, de la connaissance et de la confiance à travers des actions de mentoring et des ateliers de développement.

V. NON-DISCRIMINATION ENVERS LES PERSONNES DE NATIONALITÉ AUTRE QUE FRANÇAISE

Avec près de 160 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 à horizon 2025 : 45 % des dirigeants d'une nationalité autre que française (ils représentent 37,4 % en 2022), et 40 % de cadres d'une nationalité autre que française dans l'encadrement supérieur (ils représentent 34,2 % en 2022).

VI. LES JEUNES DOIVENT AUSSI SE FAIRE ENTENDRE

TotalEnergies s'est engagée à renforcer sa contribution à l'emploi d'alternants au travers d'un plan initié dès 2016 et a ainsi recruté près de 10 000 jeunes. L'engagement, renouvelé chaque année, sur le recrutement d'alternants à hauteur de 5 % des effectifs France s'inscrit désormais dans la politique Ressources humaines de la Compagnie. En avril 2022, TotalEnergies a organisé un **One Young Campus** réunissant 300 jeunes managers de la Compagnie, qui ont été invités à s'exprimer en présence des membres du Comex sur des sujets clés, comme le changement climatique, le développement durable, la diversité et l'inclusion, ou encore la gestion des talents. Les commentaires des participants ont été pris en compte pour améliorer notre organisation et nos rapports volontaires.

c. Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

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 se préoccupe du risque de recours au travail forcé et au travail des enfants, en particulier dans sa chaîne de valeur (notamment dans ses activités de distribution et sa chaîne d'approvisionnement). De telles situations sont un défi, mais aussi une opportunité de mettre à profit nos

compétences afin de promouvoir le respect des droits humains au travail.

Le travail forcé est un enjeu qui touche les pays et les chaînes d'approvisionnement dans lesquels les travailleurs migrants, ou d'autres personnes vulnérables comme les femmes, font partie des écosystèmes de travail locaux. TotalEnergies exerce une vigilance particulière par le biais de son processus d'évaluation des fournisseurs et des partenaires commerciaux, notamment par la sensibilisation de ses acheteurs sur ces sujets.

En mai 2022, la Compagnie a publié un Guide Pratique Droits Humains au Travail à destination des fournisseurs, qui donne aux acheteurs des conseils et des réflexes à adopter pour suivre et résoudre les problèmes potentiels de droits humains du côté des fournisseurs et des partenaires pendant la durée des relations commerciales. Le travail des enfants et le travail forcé sont des points clés de ce Guide pratique. Des webinaires ont été organisés en 2022 par TotalEnergies Global Procurement afin de présenter et d'expliquer ce Guide aux acheteurs. En 2022, TotalEnergies est devenue la première compagnie pétrolière et gazière à rejoindre la Plateforme sur le travail des enfants de l'Organisation Internationale du Travail, 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.

D'après l'Organisation internationale du travail, le travail des enfants est un problème fréquent dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroforesterie, avec 60 % d'enfants qui travaillent dans le groupe d'âge de 5 à 17 ans. Pour notre Compagnie, cela constituait un problème potentiel pour les plantations d'huile de palme qui approvisionnaient la bioraffinerie de La Mède. En 2019, cinq évaluations des droits humains ont été menées dans les plantations et les usines de broyage de fournisseurs potentiels d'huile de palme, en collaboration avec des experts indépendants. Certains fournisseurs n'ont pas été retenus en raison de ces questions. La Compagnie a cessé en 2022 l'approvisionnement en huile de palme et ses dérivés et se fixe comme nouvel objectif de faire progresser la part des matières premières circulaires (huiles usagées, graisses animales) à plus de 75 % des matières premières utilisées pour produire des biocarburants à partir de 2024.

2. Droits humains et communautés locales

a. Accès à la terre

L'accès à la terre peut être un sujet d'inquiétude pour les communautés locales, et pour les peuples autochtones en particulier. TotalEnergies a publié en 2012 une Charte des principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux. L'objectif de cette Charte est d'encourager les entités à tenir compte des droits et besoins légitimes des peuples autochtones.

En mai 2022, TotalEnergies a adopté un guide interne sur l'« acquisition de terrains et la compensation résultant d'une expropriation légale ou d'une expropriation par l'État pour cause d'utilité publique ». Ce guide interne vise à aider les filiales et les entités dans le cadre de leur plan de gestion sociétal dans les cas où un déplacement de personnes, de leurs biens et de leurs moyens de subsistance est en jeu. Les premières études menées sur des terres identifiées pour un projet et sur leur usage peuvent conduire à revoir l'implantation de nos actifs pour éviter ou minimiser les impacts sur les populations locales.

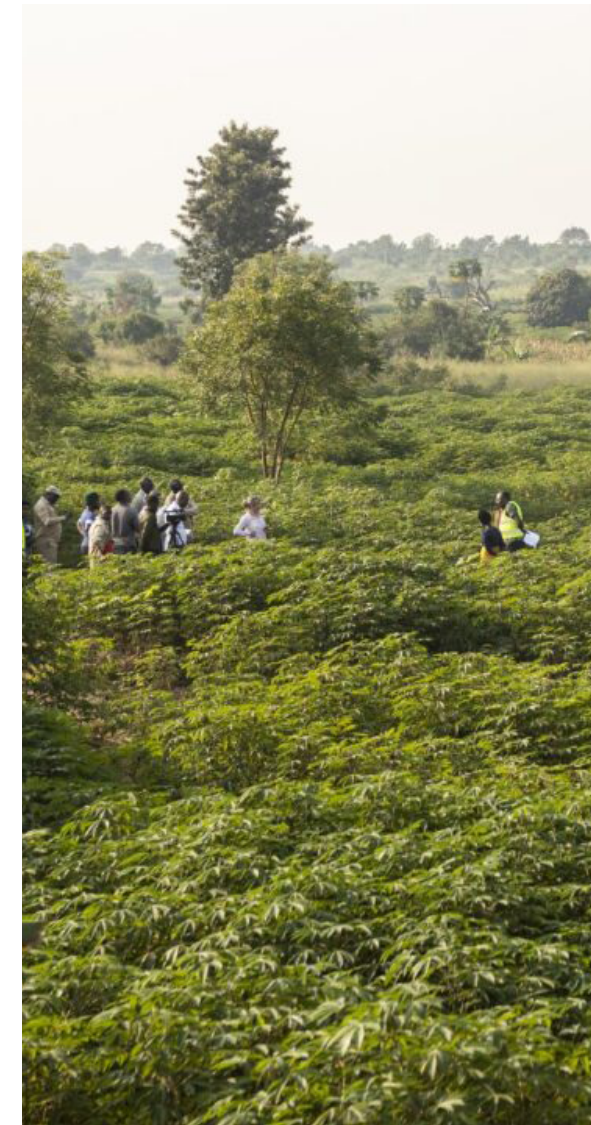
LE PROJET IRAK

Le projet Gas Growth Integrated Project (GGIP) que TotalEnergies exploite à Bassorah, en Irak, illustre la manière dont le tracé de nos projets peut être dérivé afin de minimiser les atteintes aux droits humains. Un examen préalable de l'emprise foncière du projet, qui comprend des zones densément peuplées, a été mené dès la phase de conception. En se basant sur ces études qui ont identifié des impacts négatifs sur la population, avec de possibles réinstallations résultant de la conception initiale, notre équipe projet de OneTech, la branche d'expertise technique interne, a travaillé en coopération avec notre équipe de performance sociétale et nos partenaires pour réviser la conception des gazoducs entrants afin de minimiser les impacts négatifs du déplacement physique des populations. Parmi les efforts entrepris, on peut noter une modification des tracés, des contournements par forages horizontaux et une coordination visant à maximiser l'utilisation des droits de passage existants auprès d'autres opérateurs.

EACOP - ACCORD DE CONSENTEMENT LIBRE, PRÉALABLE ET ÉCLAIRÉ DES PEUPLES AUTOCHTONES EN TANZANIE

EACOP (East African Crude Oil Pipeline) est une société qui a été créée pour construire et opérer un oléoduc transfrontalier qui transportera le pétrole depuis les champs de Tilenga et Kingfisher situés à Kabaale, dans le district de Hoima en Ouganda, jusqu'au port de Tanga en Tanzanie. TotalEnergies est un actionnaire d'EACOP. L'engagement des parties prenantes est un élément clé de ce projet, et des réunions trimestrielles sont organisées par les équipes concernées, aussi bien en Ouganda qu'en Tanzanie. Ces réunions se tiennent dans les districts traversés par l'oléoduc, afin de rassembler les retours d'informations et les questions des communautés et des autorités locales au sujet des activités d'EACOP.

EACOP donne la priorité et travaille de manière proactive pour ce qui est du respect des droits des groupes ethniques vulnérables s'identifiant eux-mêmes comme peuples autochtones touchés par le projet (les Maasai, Akie, Barabaig et Taturu), et notamment du droit au consentement libre, préalable et éclairé (Free, Prior and Informed Consent ou FPIC) lorsque c'est nécessaire conformément aux normes de performance de l'IFC. Dans ce contexte, les dirigeants communautaires et EACOP ont signé le plan EACOP pour les groupes ethniques vulnérables s'auto-identifiant comme peuples autochtones. EACOP a également signé en juillet 2022 un accord FPIC avec les dirigeants de la communauté Akie, premier accord de ce type en Tanzanie. Un autre accord FPIC a été signé avec la communauté Taturu en mars 2023.



PLANS D'ACTION POUR L'ACQUISITION DE TERRES ET LA RÉINSTALLATION DES POPULATIONS DANS LE CADRE DU PROJET TILENGA EN OUGANDA

La région du lac Albert en Ouganda recèle d'importantes ressources en pétrole et en gaz, que l'Ouganda prévoit de développer, notamment avec les projets pétroliers Tilenga et Kingfisher. La production sera acheminée jusqu'au port de Tanga en Tanzanie par un oléoduc transfrontalier, construit et opéré par la société EACOP (East African Crude Oil Pipeline). Situé dans les districts de Buliisa et Nwoya, dans la région du lac Albert, le projet Tilenga est opéré par TotalEnergies EP Uganda (56,6 %), en partenariat avec CNOOC et UNOC. Il est situé dans des zones rurales où les activités sont essentiellement agricoles³.

Comme dans tout projet de construction d'infrastructures partout dans le monde, la réalisation des projets Tilenga et EACOP nécessite la mise en œuvre d'un programme d'acquisition de terres par le Gouvernement, qui accorde ensuite un usage ou un droit au bail à l'opérateur des projets. Ce programme d'acquisition de terres a été initié en 2019, et mené conformément aux normes de performance de l'IFC (PS)⁴ décrits ci-après :

- **Planification et consultation** : présentations faites aux communautés locales pour décrire le processus des études portant sur les terres et les cultures, la compensation, le déplacement et l'accompagnement des personnes touchées. Ces présentations sont effectuées dans les langues locales pertinentes : Anglais, Lugungu, Alur, Acholi ou Runyoro. Les plans d'action pour l'expropriation en lien avec le projet Tilenga sont préparés et adoptés en consultation avec les parties prenantes touchées.
- **Des études cadastrales des terres et des structures sont menées.** Les arbres et les plantes cultivées sont identifiés, et leurs valeurs sont définies. Le processus implique les dirigeants communautaires, ainsi que les représentants du gouvernement local et central. Des tierces parties contribuent à l'identification des parties prenantes et des personnes impactées. Les groupes vulnérables sont identifiés et réévalués régulièrement. La date officielle limite d'éligibilité pour ces évaluations est déterminée et communiquée.
- **Rétablissement des moyens de subsistance** : Les programmes de rétablissement des moyens de subsistance sont mis en œuvre pendant au moins plusieurs années après l'acquisition foncière ou jusqu'à ce que ces moyens aient été pleinement rétablis. En termes de compensation pour l'acquisition des terres, les propriétaires peuvent choisir entre une compensation monétaire basée sur une grille tarifaire approuvée par le bureau de l'administration des terres de l'Ouganda ou une compensation en nature sous la forme d'une nouvelle maison (pour la résidence principale) ou d'une nouvelle terre.

En plus du temps nécessaire à la finalisation des divers documents légaux requis pour les acquisitions de terres, le calendrier de mise en œuvre de ces acquisitions a été impacté par les contraintes liées à la pandémie de Covid-19 (confinement et limitation des déplacements, notamment entre régions). Afin de prendre en compte ces retards, TotalEnergies a mis en place en juin 2020, conjointement avec les autorités ougandaises et tanzaniennes, une compensation financière complémentaire (15 % par an en Ouganda et 12 % en Tanzanie) couvrant la période entre le recensement et le paiement. En décembre 2023, 99,1 % des accords de compensation ont été signés, et 98 % ont été payés pour le projet Tilenga. Ces accords ont été complétés par des mesures visant à promouvoir l'emploi, l'éducation et le respect des droits des femmes.

Pour plus d'informations sur le projet Tilenga du point de vue des droits humains, veuillez consulter le rapport annuel Tilenga 2022 sur les droits humains (Tilenga 2022 Annual Human Rights report)⁵.

b. 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, qu'elles les limitent, les maîtrisent et y remédient.



³ Projets Tilenga & EACOP : agir en toute transparence | TotalEnergies.com

⁴ https://totalenergies.com/sites/g/files/nytznq121/files/documents/2021-03/Tilenga_Review_of_IFC_Compliance_in_Project_Implementation_Planning.pdf

⁵ https://totalenergies.ug/system/files/atoms/files/tilenga_2022_annual_human_rights_report_2.pdf

RAPPORT DE JEAN-CHRISTOPHE RUFIN SUR LA SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE, HUMANITAIRE ET DROITS HUMAINS DANS LA RÉGION DE PALMA-AFUNGI-MOCIMBOA AU MOZAMBIQUE

Fin 2022, au nom des partenaires du projet Mozambique LNG, TotalEnergies a confié à Jean-Christophe Rufin, 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 où se situe le projet Mozambique LNG. Publié le 23 mai 2023, ce rapport souligne la qualité d'exécution et l'impact positif des actions menées par Mozambique LNG sur les conditions de vie des populations et donne des recommandations pour améliorer les actions de Mozambique LNG sur le terrain. Concernant les populations affectées par le développement du site industriel d'Afunji, Jean-Christophe Rufin recommande plusieurs pistes d'amélioration afin d'achever dans les meilleures conditions la mise en œuvre du plan de relocalisation et d'assurer les compensations des personnes affectées selon les meilleures pratiques.

Ayant pris connaissance de ce rapport et des recommandations de Jean-Christophe Rufin, l'ensemble des partenaires de Mozambique LNG ont approuvé le plan d'action suivant :

- établissement d'une fondation dédiée à la mise en œuvre d'un programme de développement socio-économique, présidée par un professionnel senior possédant une expertise reconnue à recruter
- plan d'audit du processus de relocalisation et de compensation afin d'identifier les actions correctives à mettre en œuvre
- finalisation de la relocalisation des résidents du village de Quitupo
- accélération du paiement des compensations aux familles affectées par le projet

Le rapport complet de Jean-Christophe Rufin et le plan d'action détaillé publié par Mozambique LNG peuvent être consultés sur notre site internet www.totalenergies.com ou sur www.mzlng.totalenergies.co.mz

LE PROJET PAPUA LNG - ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le projet Papua LNG est un projet de production de gaz naturel liquéfié mené par TotalEnergies EP PNG (TEPPNG) en tant qu'opérateur, en réponse au souhait de la Papouasie-Nouvelle-Guinée de développer ses ressources gazières. La décision finale d'investissement est prévue pour 2024⁶.

Le projet inclura plusieurs installations situées à la fois onshore et offshore⁷. Il nécessite une surface d'environ 1 600 ha de terres coutumières (appartenant à des clans). Onze clans possèdent des terres coutumières dans la zone PRL-15 (Petroleum Retention Licence 15), la zone de permis minier onshore d'où est produit le gaz, et cinquante-trois clans ont des intérêts sur les terres situées sur le droit de passage de 40 mètres de large pour la construction du gazoduc⁸. En tout, ces clans représentent une population de 13 000 personnes réparties dans 39 villages. Le projet Papua LNG ne nécessitera pas de relocalisation ou d'expropriation des communautés.



En 2017, TEPPNG a mandaté le Danish Institute for Human Rights (DIHR) pour réaliser un HRIA, qui est accessible au public, conjointement avec des recommandations⁹. Cet HRIA s'est concentré sur trois sujets : genre, sécurité et conflit. Comme le projet a été retardé en raison d'une suspension d'environ 18 mois de mi-2019 à début 2021, une mise à jour du HRIA par un expert indépendant est prévue pour prendre en compte les changements contextuels. Elle devrait être lancée en 2024.

En application du HRIA, des actions ont été prises en faveur de la mixité, notamment dans les relations avec les communautés. Par exemple, en encourageant les femmes des communautés à s'exprimer et partager leurs doléances auprès d'une femme désignée pour prendre en charge ce dialogue, dès lors que les femmes pourraient être réticentes à parler aux hommes dans certaines circonstances. En outre, il y a dans chacune des communautés impliquées en tant que parties prenantes du projet, deux Village Liaison Officers (un homme et une femme), nommés par la communauté locale mais payés par le projet Papua LNG. Enfin, les plans d'investissement du projet pour les communautés locales comprennent un programme destiné aux femmes, mené en collaboration avec des ONG comme SAGO Network ou le Kapuna Hospital qui proposent des programmes Eau-Assainissement-Hygiène incluant des actions spécifiques à la santé des femmes.

En 2022, nous avons mis en place en Papouasie-Nouvelle-Guinée un panel consultatif de six experts indépendants (Independent Advisory Panel ou IAP), composé de représentants locaux de la société civile et de scientifiques internationaux, opérationnel avant même la décision finale d'investissement du projet Papua LNG. Le principe sous-jacent à la constitution d'un tel panel est de bénéficier tout au long du projet de l'accompagnement de ces experts indépendants, qui peuvent transmettre les inquiétudes des communautés, contester le projet de manière constructive, structurer et faciliter l'engagement de nos parties prenantes. Cet IAP peut aussi échanger avec les dirigeants de Papua LNG sur les problèmes qui peuvent survenir en lien avec le projet, en parallèle des rapports d'avancement qui sont présentés régulièrement. Les recommandations émises par l'IAP sont disponibles sur <http://papualng.com.pg/papua.lng/independant-advisory-panel/>.

^{6 et 7} <https://totalenergies.com.pg/activities/exploration-and-production/papua-lng-project>

⁸ Etude d'impact sur le GNL en Papouasie (p. 7)

⁹ https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/~%2019_02922-15%20papua_lng_hria_summary_report_final_feb2019%20-%20fd%20461989_1_1.PDF

3. Droits humains dans les activités de sûreté

Dans certaines situations, l'intervention des forces de sûreté gouvernementales ou de sociétés privées de sûreté peut s'avérer nécessaire pour protéger le personnel et les installations de TotalEnergies. 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 VPSHR) définis par des États, des ONG et des entreprises du secteur de l'extraction. TotalEnergies a rejoint l'Initiative VPSHR en mars 2012 en tant que membre, et poursuit ses efforts d'intégration et de promotion des VPSHR dans ses activités commerciales quotidiennes.

La conformité avec les VPSHR 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 VPSHR (outil AD)¹⁰ et un outil d'évaluation des risques VPSHR (outil risk-assessment ou RA)¹¹, qui aide les filiales de TotalEnergies à évaluer leur propre conformité aux VPSHR, à évaluer les risques liés aux VPSHR 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 sécurisée¹².



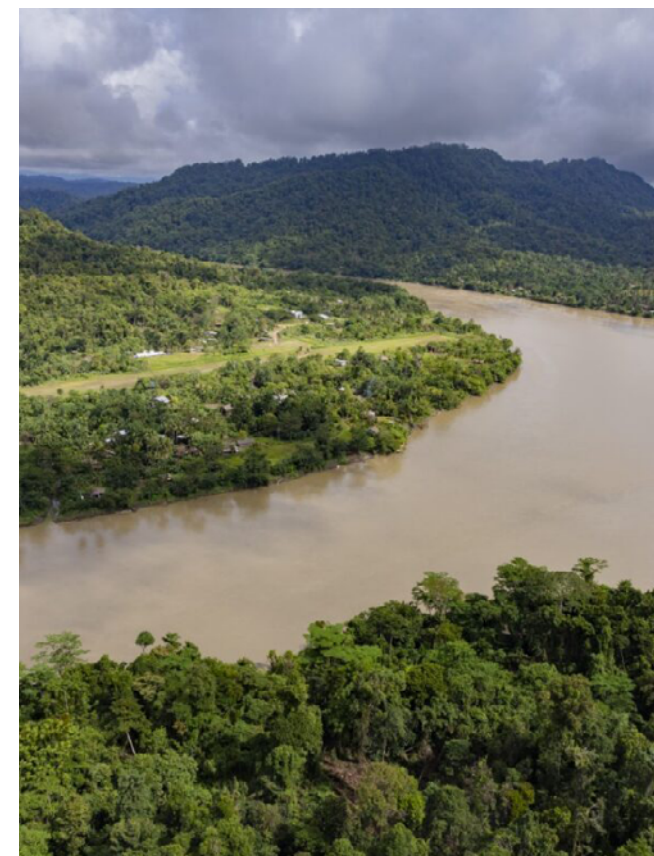
Photo d'un groupe de formation aux droits humains au Cabo Delgado

Pour ce qui est de la sensibilisation et de la formation, en 2021, malgré les restrictions dues à la pandémie de Covid-19, 26 sessions de formation aux VPSHR ont été organisées en Ouganda. Un total de 123 membres des forces de sûreté gouvernementales et de 349 gardes de sociétés privées de sûreté ont été formés. En 2022, la Compagnie a pu mettre en œuvre plusieurs formations et programmes de sensibilisation, essentiellement aux niveaux opérationnels : ces formations ont concerné 638 personnes provenant de plusieurs organismes, dont les forces militaires ougandaises, des sociétés privées de sûreté partenaires de TotalEnergies, et les rangs de l'Uganda Wildlife Authority. La poursuite des sessions de sensibilisation au niveau local a donc été encouragée pendant toute l'année 2022, et organisée aussi bien pour les employés que pour les forces de sûreté gouvernementales et les sociétés privées de sûreté qui travaillent avec TotalEnergies. Par exemple, une révision des supports de formation aux VPSHR a fait partie du HRIA de TotalEnergies Exploration & Production Uganda (TEPU) réalisé entre 2020 et 2022.

En 2022 et 2023, une attention particulière a été portée sur le sujet "entreprises et droits humains" dans les sessions de formation et de sensibilisation du personnel de Mozambique LNG, ainsi que des représentants du gouvernement, des organisations représentatives de la société civile (OSC) et des ONG. 142 personnes ont participé aux formations d'octobre 2022¹³, et 155 aux formations d'octobre 2023, organisées dans les districts de Maputo, Pemba et Palma. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre rapport VPSHR 2022¹⁴



Séance de formation aux VPSHR



¹⁰ L'outil AD évalue la conformité aux VPSHR des filiales, la formation du personnel ainsi que les relations avec les forces de sûreté gouvernementales et les sociétés privées de sûreté

¹¹ L'outil RA aide à réaliser une évaluation complète des risques sûreté liés aux Droits humains dans la zone d'opération

¹² Pour en savoir plus sur l'outil ADRA : https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-04/vpsrh_annual_report_2022_totalenergies.pdf

¹³ DEU 2022 (p.160)

¹⁴ https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-04/vpsrh_annual_report_2022_totalenergies.pdf

NOTRE DÉSENGAGEMENT RESPONSABLE DU MYANMAR

À la suite du coup d'État du 1er février 2021, nous avons décidé le 21 janvier 2022 notre retrait du Myanmar, effectif en juillet 2022. Nous avons étudié les impacts de ce retrait sur les droits humains de nos collaborateurs et des communautés locales riveraines du gazoduc d'export vers la Thaïlande, mais aussi sur ceux des collaborateurs de nos partenaires contractuels.

Il a été fait appel au soutien d'experts indépendants pour développer une méthodologie de cartographie et de priorisation des risques, afin d'identifier les impacts potentiels de la décision de la Compagnie sur les droits humains. Nous avons également sollicité les avis d'organisations de la société civile. Nous avons identifié plusieurs risques, pour lesquels des mesures de prévention et d'atténuation ont été prises. Ces mesures ont été les suivantes :

Engagement avec les parties prenantes : Les employés ont été tenus informés du processus de transition par le biais d'assemblées publiques avec les cadres dirigeants des filiales, au cours desquelles les employés ont pu faire part de leurs préoccupations, notamment sur leurs futures conditions de travail. Une cellule d'écoute et de soutien psychologique et un système de gestion des plaintes spécifique ont été mis en place pour nos employés et les employés de nos partenaires contractuels.



Conditions générales du contrat de travail : nous avons négocié un accord avec PTTEP (la société thaïlandaise devenue le nouvel opérateur du champ gazier de Yadana au Myanmar), qui s'est engagée à reprendre la quasi-totalité de nos employés sans changer leurs conditions contractuelles.

Programmes sociétaux : nous avons négocié avec PTTEP la poursuite d'un programme sociétal bénéficiant aux communautés locales auquel nous avons contribué. Dans le cadre d'un engagement pris en 2021, nous avons versé 25,3 M\$ de donations à des organisations humanitaires agissant auprès des populations locales.

RÉPONSE DE TOTALENERGIES À L'AGRESSION DE L'UKRAINE

TotalEnergies a condamné, et réaffirme sa condamnation la plus ferme de l'agression militaire de la Russie contre l'Ukraine, qui a des conséquences tragiques pour la population ukrainienne et menace la paix en Europe. TotalEnergies a pris des mesures pour assurer la sécurité de ses employés ukrainiens, et défini en mars 2022 ses principes d'action dans la conduite de ses activités en relation avec la Russie.

<https://totalenergies.com/fr/medias/actualite/communiqués-presse/russie-totalenergies-explicite-ses-principes-dactions>



4. Perspectives d'avenir

Nous sommes attentifs aux questions liées à une transition juste que soulèvent nos activités et notre transformation pour atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050, ensemble avec la société. Nous travaillons constamment à l'amélioration de nos capacités et de nos connaissances en lien avec les défis générés par les nouvelles activités de l'entreprise. Dans cette optique, nous accueillons toutes les initiatives en faveur du dialogue et de la coopération dans le domaine.

Les nouvelles énergies, éolienne ou solaire par exemple, ou les solutions basées sur la nature (NBS) sont des activités qui nécessitent des terres, et qui peuvent donc impacter les populations qui vivent sur ces terres, ou qui utilisent ces terres pour leur subsistance. Les impacts typiques des projets NBS sont liés à l'accès à la terre, notamment en termes de déplacement des populations affectées, d'impacts sur le niveau de vie induits ou non par le déplacement (ex. impact sur l'accès aux zones de chasse, d'élevage ou d'agriculture sans résidence sur place), de patrimoine culturel (les forêts, arbres ou rivières peuvent être sacrés et vénérés, ou avoir des dimensions spirituelles dans les croyances de certaines populations). En 2022, TotalEnergies a lancé des études sur les impacts des projets NBS sur les droits humains et sur les manières d'appréhender et de gérer ces impacts avec l'aide d'experts indépendants.

Nous sommes d'avis qu'un espace civique ouvert, et ainsi que l'intervention d'organisations de la société civile et de défenseurs des droits humains, sont nécessaires pour garantir le respect des droits humains et pour exprimer les préoccupations des détenteurs de droits. Dans le cadre de nos activités, nous promovons le dialogue et les discussions avec les défenseurs des droits humains qui sont définis dans la Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains.

Des événements récents, survenus en 2021 et 2022, nous ont conduits à être plus attentifs aux impacts potentiels de l'environnement et du contexte dans les zones à risque élevé sur la poursuite de nos projets, comme les zones touchées par des conflits. Notre désengagement du Myanmar et notre exposition au conflit Ukraine/Russie ont été particulièrement éclairant en la matière.

PROJET NBS BACASI AU CONGO – RÉTABLISSEMENT DES MOYENS DE SUBSISTANCE

En 2021, TotalEnergies Nature Based Solutions (TNBS) et le groupe Forêt Ressources Management ont signé avec la République du Congo un partenariat pour la plantation d'une nouvelle forêt de 40 000 hectares sur les plateaux Batéké au Congo (projet Bacasi). La forêt plantée devrait constituer un puits de carbone estimé à plus de 10 Mt CO₂ séquestrés sur 20 ans.

La zone concédée au projet Bacasi couvre deux villes et environ 40 villages, pour une population estimée à 26 000 habitants. Les études de terrain préalables de 2020 ont permis d'identifier quatre catégories de personnes vulnérables exposées à des risques droits humains dans le cadre du projet et nécessitant une attention spécifique : les femmes et les filles, les jeunes, les peuples autochtones et les travailleurs migrants venus de République démocratique du Congo qui pratiquent des activités agricoles dans la zone du projet.

Le projet, financé par TNBS, comporte des cultures agroforestières développées avec les populations locales pour des productions agricoles et de bois énergie durable¹⁵. TBNS s'est engagée volontairement à respecter les standards environnementaux et sociaux de la Banque mondiale, ainsi que les standards de certification carbone (VCS et CCB), en plus de la législation en vigueur au Congo.

UGANDA - L'INTÉGRATION DES SUJETS SAILLANTS RELATIFS AUX DÉFENSEURS DES DROITS HUMAINS

En novembre 2022, Total Exploration & Production Uganda (TEPU) a publié une déclaration sur les défenseurs des droits humains (Statement on Human Rights Defenders), complétée par une vidéo du Directeur général de TEPU et accessible sur le site internet de TEPU depuis décembre 2022. Cette déclaration reconnaît la légitimité et le rôle important des défenseurs des droits humains (tels que définis par la Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains de 1998) pour la promotion et la protection des droits humains. Elle spécifie aussi que la politique de TEPU implique le respect de la liberté d'expression, de la liberté d'association et de la liberté de rassemblement pacifique, ainsi que l'accès à l'information dans son engagement avec les parties prenantes affectées par ses activités. Deux cas concrets survenus en 2021 ont conduit à cette déclaration.

Ce cadre d'action lié au respect des droits des défenseurs des droits humains en Ouganda a été établi notamment sur la base d'une mission dédiée menée en Ouganda en avril 2021 par Michel Forst, ancien rapporteur spécial des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains, et actuel rapporteur spécial de la Convention d'Aarhus sur les défenseurs de l'environnement. Ce rapport de mission, ainsi que le plan d'action correspondant, sont accessibles au public sur le site internet de TEPU¹⁶.



¹⁵ <https://totalenergies.com/fr/medias/actualite/communiqués-presse/congo-total-et-frm-lancent-la-plantation-d-une-foret>

¹⁶ <https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-09/Human-Rights-Defenders-Report-2021.pdf>



Intégration dans nos processus et actions

Due diligence et cartographie des risques relatives aux droits humains

Sensibilisation et formations

L'intégration dans la chaîne d'approvisionnement

Procédures de remédiation et accès aux mesures correctives

1. Due diligence et cartographie des risques relatives aux droits humains

a. Cartographie des risques relatifs aux droits humains de TotalEnergies

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 Guide de Reporting des Principes directeurs des Nations unies : ampleur, échelle et/ou caractère remédiable de l'incidence. Conformément aux UNGP, nous appliquons un processus de due diligence 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 des UNGP pour centrer notre analyse pour chaque branche d'activité de la Compagnie. Nous utilisons l'outil VeriskMaplecroft® dans notre exercice de cartographie des risques.

Dans le cadre de notre processus de due diligence 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. Ces personnes sont notamment, mais pas seulement, les femmes, les enfants, les peuples autochtones, les défenseurs des droits humains, les travailleurs migrants, les personnes LGBT+, les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant à une minorité.

En 2019, TotalEnergies a mis à jour ses processus d'analyse de risques d'atteintes aux droits humains (intégrant le pays, les types d'activité, le type de matières premières ou de produits et services achetés). Ces travaux ont été menés avec un prestataire spécialisé externe, au travers d'ateliers avec des parties prenantes internes et externes. Cette démarche prend en compte des indicateurs

internationaux de risques par pays produit par un tiers spécialisé. Cette démarche permet notamment d'accompagner les filiales situées dans les zones géographiques les plus à risque quant aux atteintes aux droits humains. En fonction de ces paramètres, une matrice de hiérarchisation permet de déterminer si des actions complémentaires sont à mener. Ces actions portent prioritairement sur des mesures de prévention, mais également sur des mesures d'atténuation, qui peuvent être techniques ou organisationnelles.

b. Le comité risques ("Corisk")

Tout dossier soumis au Comex (donc donnant lieu à engagement financier au-delà de certains seuils) est préalablement examiné par le 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 corporate Sustainability & Climate et HSE, toutes deux rattachées à la direction Strategy & Sustainability, ainsi que de représentants des directions Financière (dont Assurance) et Juridique. Le Comité risques (Corisk) a pour mission de revoir ces projets au préalable, notamment de vérifier l'analyse des différents risques associés. Il s'agit, entre autres, des risques sanitaires, sécuritaires, environnementaux, sociétaux et de droits humains.

c. Étude d'impact environnemental et sociétal (Environmental and Social Impact Assessment ou ESIA)

Pour tout nouveau projet industriel susceptible d'avoir un impact significatif sur ses parties prenantes, un état initial sociétal (Societal Baseline Study ou SBS), une étude d'impact environnemental et sociétal (Environmental and Social Impact Assessment ou ESIA) ou simplement une étude d'impact sociétal (Social Impact Study ou SIS) sont menées pour identifier les impacts des activités sur les parties prenantes potentiellement touchées. Dans tous les cas, une telle étude nécessite un engagement avec les parties prenantes. Ce processus est intégré dans une directive interne applicable dans toute la Compagnie, publiée en 2014. L'ESIA évalue la sensibilité de l'environnement humain, sociétal, économique et culturel, ainsi que les impacts sociétaux (sur les droits humains notamment) en lien avec les opérations et la présence de l'entité ou de la filiale. L'ESIA permet aussi d'analyser les impacts du projet sur les

populations, qu'ils soient positifs ou négatifs, directs ou indirects, effectifs ou potentiels. Par référence au Guide Droits de l'Homme de TotalEnergies¹⁷, les impacts analysés concernent (I) les droits humains sur le lieu de travail, (II) les droits des communautés locales, dont l'accès à la terre et les droits à la santé et à un niveau de vie suffisant, et (III) les droits humains liés aux questions de sûreté.

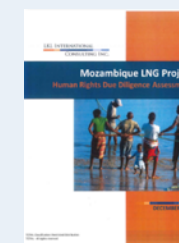
Une règle interne spécifique adoptée en 2018 concernant la gestion des parties prenantes et des impacts locaux décrit les exigences de TotalEnergies pour une démarche unifiée de gestion des risques et impacts sociétaux de ses opérations. Elle s'appuie sur une évaluation de la sensibilité du contexte sociétal et des impacts liés aux opérations.

Les ESIA sont généralement menés par des experts indépendants, sous la supervision des équipes HSE de TotalEnergies. Ils sont diffusés auprès du public selon les règles locales en vigueur.

LES HRIA OU HRDD DE NOS PROJETS



Papua LNG HRIA, Févr. 2019



Mozambique LNG HRDD, Déc. 2020



Project Tilenga EIDH, Janv. 2022



EACOP HRDD Mise à jour Déc. 2022

¹⁷ Veuillez-vous référer à la Partie 1 §5 Box : Nos documents clés

d. Étude d'impact sur les droits humains (Human Rights Impact Assessment ou HRIA)

Conformément aux UNGP, nous menons également, s'il y a lieu, des HRIA s'appuyant sur une approche droits humains basée sur le risque, avec l'assistance d'experts indépendants. Une HRIA identifie les sujets droits humains saillants d'un projet, ce qui permet de prendre ces impacts en compte dans le développement du projet avec des plans d'action. Elle peut être menée en plus de l'Étude d'impact environnemental et sociétal (ESIA), les deux études étant alors complémentaires.

e. Plan d'action HRIA

À l'issue du HRIA d'un projet, un plan d'action est élaboré, visant à répondre aux enjeux en matière de droits humains qui ont été identifiés. Un coordinateur droits humains s'assure de la mise en œuvre de ce plan d'action. Actuellement, il y a un coordinateur en Ouganda pour le projet Tilenga, en Tanzanie pour le projet EACOP, au Mozambique pour le projet Mozambique LNG et en Papouasie-Nouvelle-Guinée pour le projet Papua LNG. Le département des droits humains fournit un accompagnement à la définition de ces plans d'action avec la collaboration du coordinateur droits humains de la branche d'activité, et s'assure de leur cohérence dans toute la Compagnie en circulant les bonnes pratiques.

Les plans d'action HRIA font également l'objet d'une revue par des experts externes, et 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. Les éléments clés du suivi sont communiqués au coordinateur droits humains de la branche d'activité par les équipes locales. Des ajustements des plans d'action du HRIA peuvent être décidés et mis en œuvre en fonction de ce suivi.

Les HRIA et les plans d'action HRIA sont publiés sur nos médias internes habituels, que ce soit au niveau de la filiale ou au niveau de la Compagnie. Ils sont annexés au rapport HRIA associé.

2. Sensibilisation - Formations

Pour assurer la diffusion de ses engagements et une culture du respect des droits humains, TotalEnergies sensibilise les collaborateurs via les canaux de communication internes, tels que les sites intranet ou les événements comme le Business Ethics Day qui se tient chaque année au siège et en filiale, ou via l'organisation de formations sur des sujets spécifiques.

Un plan de formation droits humains a été élaboré en 2020 visant à promouvoir le développement d'une culture de respect des droits humains au sein de la Compagnie, à mieux maîtriser les risques associés, et à faire monter en compétence l'ensemble des collaborateurs afin qu'ils deviennent eux-mêmes, à 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 aux risques de droits humains ou dont les actions peuvent avoir des impacts potentiellement négatifs sur les droits humains (telles que les gérants de stations-service au sein de la branche Marketing & Services ou des Community Liaison Officers (CLO) de la branche Exploration-Production).

Les premières formations en présentiel ont été organisées en 2020. Depuis, environ 4 700 employés ont été formés dans les entités des différentes branches et des différents secteurs d'activité, dans des pays comme le Mozambique, le Kenya, l'Argentine, le Brésil et les Émirats arabes unis. Enfin, une formation en ligne dédiée aux droits humains sur le lieu de travail a été incluse dans la liste de formations en ligne obligatoires pour tous les collaborateurs. Depuis 2019, plus de 69 000 employés ont été formés aux droits humains sur le lieu de travail.

En plus du plan de formation droits humains, une session de sensibilisation du Comité de direction local et des équipes de management est organisée lors de chaque Évaluation éthique et droits humains effectuée par le consultant GoodCorporation, en collaboration avec le Comité d'éthique.

EACOP - VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET VIOLENCES SEXISTES

Les actions de sensibilisation ciblent également la société civile, sur des sujets d'intérêt général comme la protection des femmes et des filles, en tant que personnes particulièrement vulnérables, contre les violences physiques ou mentales. Par exemple, en Ouganda, EACOP s'est joint en novembre 2022 à la campagne « Global 16 Days of Activism » contre les violences sexistes, sur le thème : « TOUS UNIS pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes »¹⁸.

En travaillant avec les districts locaux, EACOP a mis en place des actions de sensibilisation sur les violences sexistes au niveau des villages, et proposé à son personnel des sessions de formation avec un conférencier en ligne, en mettant l'accent sur la prévention et la réponse au harcèlement sexuel sur le lieu de travail¹⁹.

Pour en savoir plus sur les questions de droits humains chez EACOP : <https://eacop.com/report/hrdd-report-summary/>



Affiches diffusées lors de la campagne 2022 - Nov/Déc

¹⁸ <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/unity>

¹⁹ EACOP Local Report (p.68). <https://eacop.com/report/hrdd-report-summary/>

ÉVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES STATIONS-SERVICE ET FORMATION AUX DROITS HUMAINS

La branche d'activité Marketing & Services (M&S) a mis en place un Comité droits humains M&S, en charge de la coordination de la feuille de route droits humains du M&S et de la promotion du respect des droits humains dans toutes les activités M&S.

La feuille de route droits humains M&S comprend des évaluations régulières des conditions de travail des employés des stations-service, l'intégration des dispositions des VPSHR dans les principaux contrats, ainsi que des sessions de sensibilisation et de formation. En 2022 :

- Le M&S a lancé un projet pilote d'évaluation des droits humains au travail dans les stations-service de cinq pays (RDC, Tanzanie, Cambodge, Zimbabwe, Jamaïque), mené par un prestataire extérieur. Chaque évaluation visait à identifier les bonnes pratiques et les axes d'amélioration.
- À des fins de sensibilisation et d'extension du périmètre de ces évaluations de terrain, le M&S a développé deux auto-évaluations en ligne sur les droits humains au travail pour les Comités de direction des filiales du M&S et les responsables de stations-service.



Environ 22 000 collaborateurs du M&S ont suivi la formation en ligne sur les droits humains au travail, et environ 500 Territory Managers et responsables de stations-service ont participé à des formations en présentiel sur le respect des droits humains.

3. Intégration des droits humains dans la 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 130 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 sous-traitants et des fournisseurs de la Compagnie sont susceptibles de présenter les mêmes risques que ceux liés aux activités de TotalEnergies. Les principaux risques portent essentiellement sur les droits humains sur le lieu de travail (travail forcé, travail des enfants, discrimination, conditions de travail décentes), la santé, la sûreté et la sécurité, la corruption, la fraude, l'environnement y compris le climat, la biodiversité, l'économie circulaire et l'utilisation

responsable des ressources naturelles (eau douce, forêts). La Compagnie attache une importance particulière à travailler avec des fournisseurs responsables, respectueux des droits humains et de l'environnement, et ce tout au long de sa chaîne de valeur. La Compagnie attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les **Principes fondamentaux dans les achats** issus de son Code de conduite. À cet effet, la Compagnie a souhaité que la gestion de la relation fournisseurs soit coordonnée par une entité centrale dédiée, TotalEnergies Global Procurement (TGP), qui est notamment chargée de fournir des prestations Achats et d'apporter son assistance aux entités et sites de la Compagnie. TGP déploie un processus complet d'engagement et d'évaluation des fournisseurs qui intègre une dimension éthique et droits humains. Un dispositif d'évaluation des fournisseurs par un tiers expert a également été mis en place sur des critères de respect des droits humains. Chaque entité est responsable de la mise en œuvre de son processus d'évaluation.



Les **Principes fondamentaux dans les achats** publiés pour la première fois en 2018 et mis à jour en 2022, précisent les engagements que TotalEnergies attend 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, préservation 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.

Les filiales veillent à ce que les exigences précisées par les Principes fondamentaux dans les achats soient communiquées aux fournisseurs et s'efforcent de les intégrer dans les contrats ou de les remplacer par des principes équivalents au terme de leurs négociations.

TotalEnergies a également mis en place un processus robuste de préqualification. Ce processus de préqualification des fournisseurs de biens et services, portant sur six critères (administratif, anticorruption, technique, HSE, financier et développement durable) permet l'évaluation des fournisseurs quant au respect des droits humains au travail, de la sécurité, de la santé et de l'environnement. Selon les résultats d'une analyse de risques effectuée par fournisseur, une évaluation détaillée est effectuée. Elle intègre des questionnaires ciblant les enjeux précités et, le cas échéant, débouche sur un plan d'action, une inspection technique du site par des collaborateurs ou un audit des conditions de travail réalisé par un prestataire spécialisé.

Depuis 2016, la Compagnie fait réaliser par un prestataire externe indépendant des audits droits humains et des conditions de travail chez ses fournisseurs. Par principe, l'audit comprend une visite sur site, une revue documentaire et des entretiens avec les travailleurs. Ces derniers ciblent les fournisseurs les plus à risque en matière de droits humains, identifiés grâce au croisement de la cartographie des risques RSE liés aux achats avec les indices de risques liés aux droits humains. Un plan d'audit annuel permet d'auditer une partie de ces fournisseurs chaque année. Ces audits portent sur le respect des droits humains au travail et notamment le travail des enfants, le travail forcé, les discriminations, la liberté d'association et de négociation collective, les conditions de travail (heures supplémentaires, jours de repos) et la santé et la sécurité au travail. En cas de carence, le fournisseur doit obligatoirement

présenter aux équipes de TotalEnergies un plan d'action, puis se soumettre à un audit de vérification.

Entre 2016 et 2018, la Compagnie a audité environ 30 fournisseurs par an en matière de droits humains et conditions de travail, et de 80 à 100 entre 2019 et 2021. En 2022, 200 fournisseurs ont été audités. Un plan d'audit 2023 visant 300 fournisseurs a été défini en 2022 avec l'objectif d'atteindre 1 300 fournisseurs audités à fin 2025. À ce jour, 740 fournisseurs prioritaires en matière de droits humains ont été audités dans 86 pays ; 100 filiales et 230 000 personnes étaient concernées. Pour 385 de ces fournisseurs, il s'est avéré nécessaire de mettre en œuvre des plans d'action et de suivi, dont 171 ont conduit à des améliorations (validées par un audit de suivi) impactant positivement les conditions de travail de plus de 60 000 de leurs employés. Par exemple, un transporteur en Asie demandant à ses employés de travailler plus de 80 h/semaine du fait de l'absence de loi locale sur le temps de travail, a accepté d'aligner ses pratiques sur les standards internationaux afin de répondre aux exigences de TotalEnergies. D'autres actions correctives favorables aux travailleurs ont été mises en œuvre, comme la possibilité de bénéficier d'un jour de repos par semaine, la sécurisation de l'accès à l'eau potable, ou le calcul et la rémunération appropriés des heures supplémentaires.

MINÉRAUX À RISQUE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

En 2022, TotalEnergies a mené une étude interne visant à identifier les priorités de la Compagnie en la matière. Cette étude basée sur une analyse de matérialité ainsi qu'une analyse de risques a permis d'identifier trois priorités : le cobalt, le polysilicium et les minerais de conflits (or, tungstène, étain, tantale). Pour plus d'informations, veuillez consulter notre Document d'enregistrement universel 2022, page 363.



4. Procédures de remédiation et accès aux mesures correctives

a. Au niveau de la Compagnie

Les collaborateurs, les fournisseurs ainsi que toute autre partie prenante 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. La procédure de Recueil et traitement des signalements, publiée en interne et sur le site internet de TotalEnergies depuis décembre 2020, formalise l'approche existante de recueil et de traitement des signalements transmis au Comité d'éthique par les parties prenantes internes ou externes et portant sur des comportements ou situations contraires au Code de conduite. 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. La procédure a été présentée pour consultation aux représentants du personnel en France. La Présidente 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, la hiérarchie en tire les conséquences et des sanctions peuvent être prises dans le respect de la loi applicable et des procédures négociées localement avec les représentants du personnel (exemples : avertissement oral, lettre écrite, mise à pied, licenciement). Tous les cas enregistrés dans le dispositif par l'intermédiaire du réseau en ligne sont traités. La moitié d'entre eux peuvent être considérés comme des plaintes et entraînent des mesures correctives qui nous permettent d'améliorer nos processus et les réponses que nous apportons. En 2022, le Comité d'éthique a reçu environ 150 signalements (internes, externes et anonymes) portant sur la conformité au Code de conduite, dont plus de 60 % concernaient des sujets liés aux ressources humaines. Tous les signalements reçus sont traités et, lorsque

nécessaire, des recommandations sont émises pour conduire à la mise en œuvre de mesures correctives. Par exemple, dans les cas de violations des droits humains fondées sur le genre, tels que

les comportements inappropriés et notamment le harcèlement sexuel, des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus graves peuvent être décidées contre l'auteur.

b. Niveau opérationnel

Étant donné que nos activités peuvent être source d'inquiétude pour les communautés locales, et conformément à nos engagements en vertu des UNGP, il est essentiel de fournir des procédures de communication et des mécanismes de réclamation aux parties prenantes. Conformément aux UNGP et à nos normes internes, nous mettons en place des procédures accessibles aux communautés locales et aux résidents afin de fournir des réponses appropriées aux parties prenantes affectées.

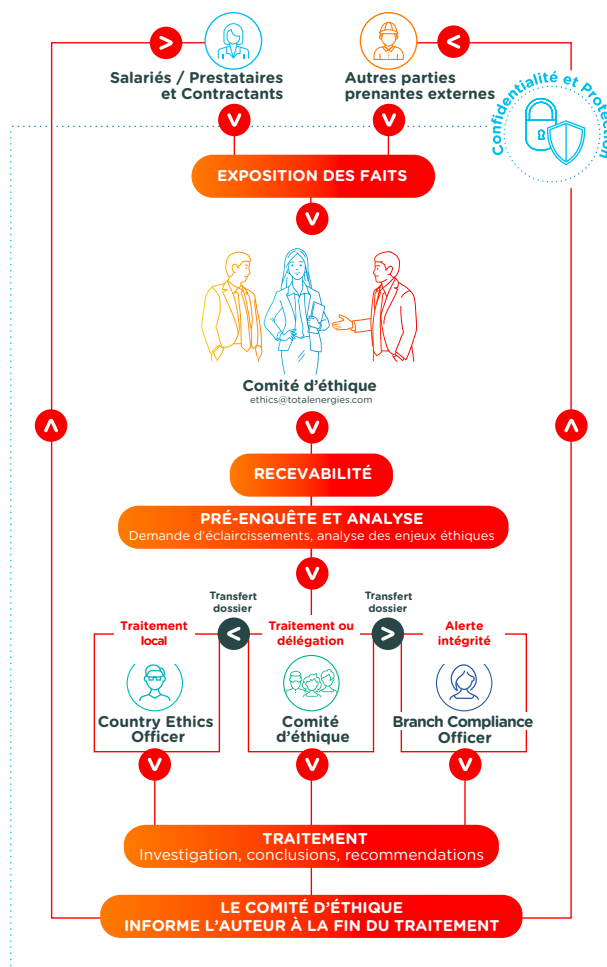
En ce qui concerne la gestion des plaintes des communautés, un guide adopté en 2020 décrit la méthodologie et les procédures de gestion des plaintes individuelles et collectives découlant des activités, sur la base des huit critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dont les critères basés sur l'engagement et le dialogue ou sur l'accessibilité. Par exemple, l'accessibilité peut être limitée en pratique, notamment 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 réclamations exposées sur papier, comme en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

Il est primordial pour nos relations avec nos parties prenantes que nous ayons une compréhension commune de la nécessité d'avoir des mécanismes de réclamation.

Les équipes HSE Environnementales & Sociétales de TotalEnergies supervisent la mise en œuvre de ces processus et des mécanismes de réclamation appropriés dans les pays où nous opérons, et elles favorisent une amélioration continue des procédures. L'évaluation de ces processus se fait dans le cadre du système de gestion One MAESTRO. À fin 2022, 100 % des filiales des branches Exploration-Production, Raffinage-Chimie et Marketing & Services du périmètre One MAESTRO ayant une activité opérationnelle ont un mécanisme de gestion des plaintes en place.

TRAITEMENT DES PLAINTES DÉPOSÉES SUR ETHICS@TOTALENERGIES.COM

Les lanceurs d'alerte sont informés de l'avancée de leur dossier (réception, analyse, actions, clôture). Les lanceurs d'alerte peuvent choisir de rester ANONYMES



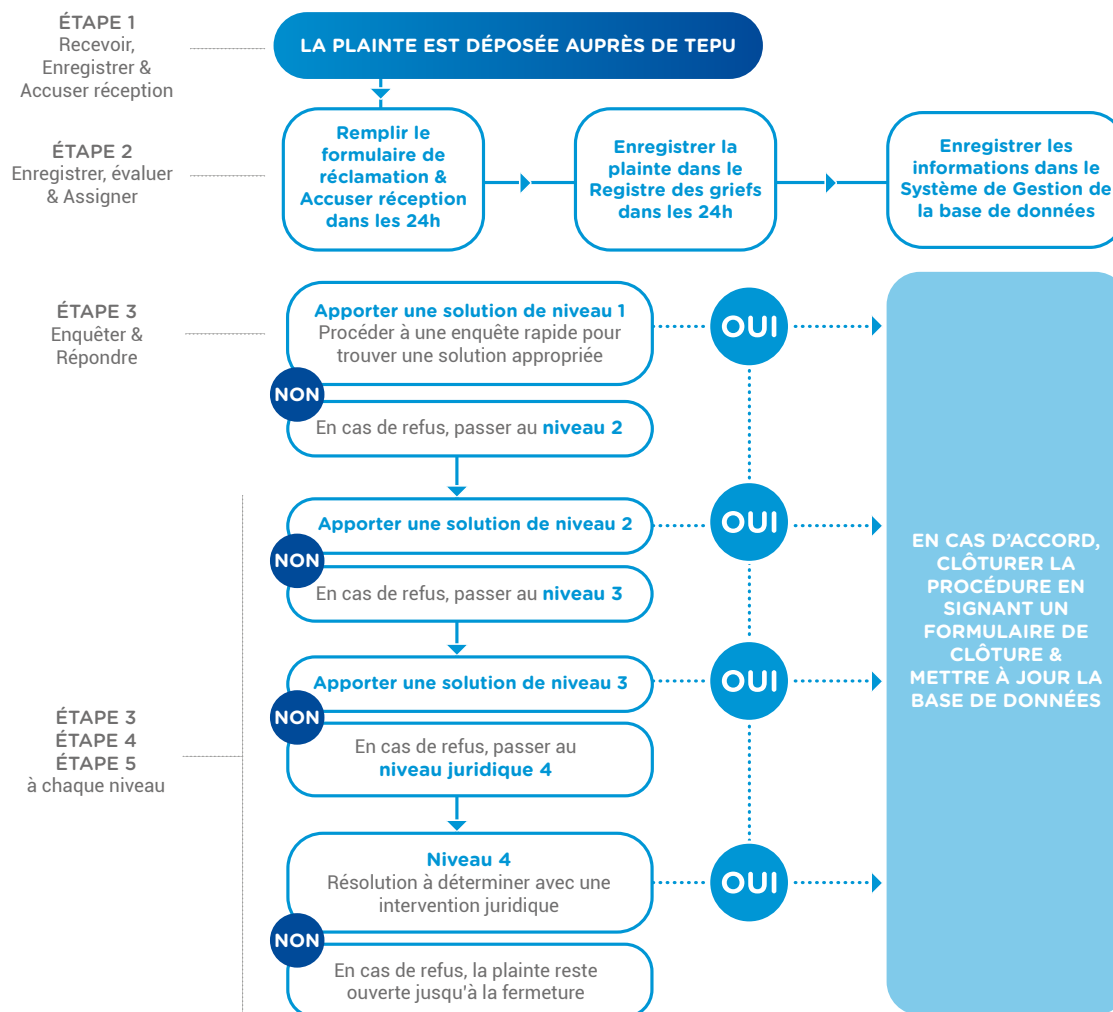
LE MÉCANISME DE RÉCLAMATION POUR LE PROJET TILENGA

Le projet a établi divers mécanismes de réclamation pour les membres des communautés, les partenaires contractuels, les sous-traitants et les fournisseurs, ainsi que pour les collaborateurs directs. Ces mécanismes sont notamment les suivants :

- La **procédure pour les communautés de gestion des plaintes**, qui reçoit et traite ces réclamations. Les partenaires sont en outre tenus contractuellement d'établir une procédure identique à la procédure de réclamation pour les communautés de TotalEnergies EP Uganda (TEPU).
- Le **dispositif "Ma Sécurité pour Tous"**, basé sur une technologie d'application mobile. Il a été mis en œuvre pour permettre aux travailleurs et aux contractants de soulever des questions relatives aux performances de sécurité.
- Le **dispositif de Sécurité Routière de Tilenga**, basé sur une technologie d'application mobile. Il est piloté pour permettre aux travailleurs, aux prestataires et sous-traitants de soulever des questions relatives à la sécurité routière.
- La **procédure de gestion des plaintes des employés de TEPU**, qui a été mise en œuvre pour les employés directs de TEPU.
- La **politique relative à l'intimidation et au harcèlement de TEPU**, qui a été mise en œuvre pour les employés directs du projet, et qui s'applique aussi aux visiteurs et aux partenaires.

La procédure de gestion des plaintes a été présentée aux parties prenantes à chaque phase de consultation, et elle est gérée par les Community liaison officers (CLO). Pour garantir que les mécanismes de réclamation sont efficaces et opérationnels, chaque signalement est étudié selon le schéma suivant.

La structure du mécanisme de réclamation à 4 niveaux est très similaire au mécanisme de réclamation utilisé par EACOP pour le projet EACOP.



MOZAMBIQUE LNG - UN AUTRE EXEMPLE DE MÉCANISME DE RÉCLAMATION LOCAL

Dans le cadre de la résolution des sujets liés aux droits humains, un mécanisme de gestion des plaintes est attaché à Mozambique LNG, dans le but de recevoir les plaintes, de les évaluer et d'y répondre de manière équitable, rapide et respectueuse, en fournissant un mécanisme de réparation transparent pour ceux qui ont été, ou ont l'impression d'avoir été, impactés négativement par les activités du projet. En parallèle, un Comité d'examen des incidents est chargé d'évaluer régulièrement les mesures VPSHR appliquées aux membres de la Joint Task Force (JTF) commettant des manquements.

Mozambique LNG maintient et gère un numéro vert, qui constitue pour les membres des communautés un moyen d'exprimer leurs préoccupations et de signaler les menaces et violations potentielles de leurs droits. L'appel de ce numéro vert est gratuit. Les communautés soulèvent des questions portant notamment, mais pas seulement, sur les violations des droits humains, les expropriations, l'environnement et la sûreté, et elles partagent aussi avec Mozambique LNG des informations sur leur ressenti vis à vis du projet. La mise en place du numéro vert a contribué significativement à un engagement efficace auprès des parties prenantes, ce qui a permis à Mozambique LNG de maintenir de bonnes relations, basées sur la confiance.



Affichage public relatif au numéro vert



Vos retours sont les bienvenus

Ce Document d'information sur les Droits Humains vise à fournir des informations sur l'approche et les actions de TotalEnergies en matière de droits humains. Il vise aussi à constituer un guide pour les activités et les actions de nos équipes opérationnelles, en s'appuyant sur les pratiques et les expériences depuis la dernière édition de 2018. Dans une optique d'amélioration continue, nous accueillerons avec attention tout retour sur ce Document d'information sur les Droits Humains à l'adresse humanrights@totalenergies.com.

Glossaire

ACRONYMES

CDA

Collaborative for Development Action (Action collaborative pour le développement)

CLO

Community Liaison Officer (Agent de liaison avec les communautés)

CSO

Civil Society Organization (Organisation de la société civile)

CSR

Corporate Social Responsibility (Responsabilité sociétale de l'entreprise)

DIHR

Danish Institute for Human Rights

EACOP

East African Crude Oil Pipeline

EXCOM

Executive Committee (Comité exécutif de TotalEnergies)

E&P

Exploration & Production (branche d'activité de TotalEnergies)

ESHIA

Environmental, Social, and Health Impact Assessment (Étude d'impact environnemental, sociétal et sanitaire)

ESIA

Environmental and Social Impact Assessment (Étude d'impact environnemental et sociétal)

FPP

Fundamental principles of purchasing (Principes fondamentaux dans les achats) (règle de gouvernance de TotalEnergies)

HHDD

Heightened Human Rights Due Diligence (Due diligence renforcée sur les droits humains)

HRIA

Human Rights Impacts Assessments (Étude d'impact sur les droits humains)

HSE

Health, Safety & Environment (Hygiène, Sécurité et Environnement)

OIT

Organisation internationale du travail

LDF

Local Development Fund (Fonds de développement local)

MoU

Memorandum of Understanding (Protocole d'accord)

M&S

Marketing & Services (branche d'activité de TotalEnergies)

ONG

Organisation non gouvernementale

OCDE

Organisation de coopération et de développement économique

One-MAESTRO

Management and Expectations Standards Towards Robust Operations (outil de TotalEnergies)

R&C

Raffinage-Chimie (branche d'activité de TotalEnergies)

SRM+

Stakeholder Relationship Management (Gestion de la relation avec les parties prenantes) (outil de TotalEnergies)

TGP

TotalEnergies Global Procurement (entité centrale Achats de TotalEnergies)

UDHR

Universal Declaration of Human Rights (Déclaration universelle des droits de l'Homme)

UNFCC

United Nations Framework Convention on Climate Change (Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques)

UNGP

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme)

VPSHR

Voluntary Principles on Security and Human Rights (Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'Homme)

Annexes

ANNEXE 1

Cadre de reporting conforme aux principes directeurs des Nations Unies

Chapitre du Cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies	Emplacement dans d'autres publications du Groupe		Autre emplacement
Engagement politique	A1.1	4, 5, 11	Code de Conduite de TotalEnergies, Guide de TotalEnergies sur les droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats Règles et lignes directrices internes relatives aux droits humain
	A1.2	8, 12-23	Code de Conduite de TotalEnergies, Guide de TotalEnergies sur les droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats, Règles et lignes directrices internes relatives aux droits humains, S&C Progress Report 2022 p. 52, 67, Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2022 p. 39, 151, 152,158,175, 333, 335, 338 339, 340, 347 & D10362, Document d'information sur les Droits Humains 2018 p. 20 , Rapport "Tilenga et EACOP, deux projets de TotalEnergies" p. 14 & 18, Tilenga 2022 Rapport annuel sur les droits humains Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68
	A1.3	24-31	DEU 2022 p. 160, 152, 345, 362, Rapport local de EACOP p. 68, Rapport annuel VPSHR 2022 p. 4, 10, 11, 160
Intégration du respect des droits humains	A2.1	10, 24-30	DEU 2022 p. 344, S&C Progress Report 2023 p.66
	A2.2	10, 25, 26	DEU 2022 p. 344 , S&C Progress Report 2023 p.66
	A2.3	15-17, 26	DEU 2022 p. 345
	A2.4	11, 26-28	DEU 2022 p. 152, 345, 362, S&C Progress report 2023 p. 92, Code de Conduite
	A2.5	3, 5, 11, 12-31	Code de Conduite, Guide de TotalEnergies sur les droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats, Règles internes et lignes directrices relatives aux droits humains, S&C Porgress Report 2022 p. 52, 67, DEU 2022 p. 39, 151, 152,158,175, 333, 335, 338 339, 340, 347 & D10362, Document d'information sur les Droits Humains 2018 p. 20, Rapport "Tilenga and EACOP, deux projets de TotalEnergies" p. 14 & 18, Tilenga 2022 Rapport annuel sur les droits humains, Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68, Rapport de synthèse Papua LNG HRIA 2019, Déclaration sur les Défenseurs des droits humains (Projet Tilenga)
Déclaration des sujets saillants	B1	7-8, 12-23	URD 2022 p. 344, Human Rights Guide 2015 p. 28
Détermination des sujets saillants	B2	12-23	URD 2022 p. 344, Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68, Papua LNG HRIA - rapport de synthèse 2019, Mozambique LNG HRDD, Tilenga HRIA – Rapport complet
Choix des principales zones géographiques spécifiques	B3	12-23	Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68, Papua LNG HRIA - Rapport de synthèse 2019, Mozambique LNG HRDD, Tilenga HRIA – Rapport complet
Autres incidences graves	B4	12-23	Rapport de JC Rufin Report sur les droits humains et la situation humanitaire Mai 23, S&C Progress Report 2023 p. 67, DEU p. 347, Déclaration sur les Défenseurs des droits humains du Projet Tilenga 2022
Gestion des sujets saillants relatifs aux droits humains	C1.1	8-11, 12-23	S&C Progress report 2023 p. 66, DEU 2022 p. 344

Annexes

ANNEXE 1 (suite)

Chapitre du Cadre de reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations Unies	Emplacement dans d'autres publications du Groupe		Autre emplacement
Engagement avec les parties prenantes	C2.1	9, 10, 12-23	N/A
	C2.2	12-23	S&C Progress Report 2022 p. 65, DEU 2022 p. 19 & 340, Tilenga 2022 - Rapport annuel sur les droits humains
	C2.3	12-23, 18	N/A
Evaluation des incidences	C3.1	12-25	S&C Progress Report 2022 p. 52, 67, DEU 2022 p. 39, 151, 152, 158, 175, 333, 335, 338 339, 340, 347 & D10362, Document d'information sur les Droits Humains 2018 p. 20, Rapport "Tilenga et EACOP, deux projets de TotalEnergies" p. 14 & 18, Tilenga 2022 Rapport annuel sur les droits humains, Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68, Papua LNG HRIA - Rapport de synthèse 2019 Déclaration sur les Défenseurs des droits humains (Tilenga Project)
	C3.2	12-23	N/A
Intégration des résultats et réponses	C4.1	24-31	DEU 2022 p. 344, S&C Progress Report 202 p.66, Code de Conduite de TotalEnergies, Guide de TotalEnergies sur les droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats, Règles internes et lignes directrices relatives aux droits humains
	C4.2	24-31	URD 2022 p. 344, S&C Progress Report 2023 p.66, Code de Conduite de TotalEnergies, Guide de TotalEnergies sur les Droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats, Règles internes et lignes directrices relatives aux Droits humains
	C4.3	12-23, 24-31	Sustainability & Climate Progress Report p. 52, 56, 65, 86, URD 2022 p. 19, 39, 40, 175, 330, 333, 334, 335, 336, 338, 339, 340, https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-03/Tilenga_Review_of_IFC_Compliance_in_Project_Implementation_Planning.pdf , DEU p. 158, 347, Rapport "Tilenga et EACOP, deux projets de TotalEnergies" p. 14, EACOP Rapport local (HRDD) p. 68, Communiqué de presse 23 mai 2023, https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/~%2019_02922-15%20papua_lng_hria_summary_report_final_feb2019%20-%20fd%20461989_1_1.PDF , S&C progress report 2023 p.85, Rapport annuel VPSHR 2022 p. 4, Tilenga Rapport annuel sur les droits humains 2022 p. 24, Rapport annuel VPSHR 2021 (p.11), DEU 2022 p. 160, https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-04/vpshr_annual_report_2022_totalenergies.pdf , DEU 2022 p. 347, https://totalenergies.com/media/news/press-releases/total-and-frm-to-plant-forest-in-congo , https://corporate.totalenergies.ug/system/files/atoms/files/statement_on_human_rights_defenders_word.pdf Sustainability & Climate Progress Report 2023 p.67
Suivi de la performance	C5.1	9, 12-23, 18, 19, 24-31, Annex 3	Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68, Papua LNG HRIA - Rapport de synthèse 2019, Mozambique LNG HRDD, Tilenga HRIA – Rapport complet
Réparation	C6.1	9, 14, 29-31	URD 2022 p.344
	C6.2	29-31	Code de Conduite de TotalEnergies, Guide de TotalEnergies sur les droits humains, Les Principes fondamentaux dans les achats Règles internes et lignes directrices relatives aux droits humains
	C6.3	29-31	URD 2022 p.344, Tilenga 2022 - Rapport annuel sur les droits humains, Rapport local de EACOP(HRDD) p. 68
	C6.4	9, 14, 29-31	N/A
	C6.5	12-23, 29-31	Tilenga 2022 Rapport annuel sur les droits humains, Rapport local de EACOP (HRDD) p. 68 , Papua LNG HRIA - Rapport de synthèse 2019, Mozambique LNG HRDD, Tilenga HRIA – Rapport complet

Nos partenaires et partenariats



Shift



World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)



CDA Collaborative learning Projects



Good Corporation



International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)



Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'Homme (Voluntary Principles on Security and Human Rights ou VPSHR)



Global Business Initiative (GBI)



BSR Business for Social Responsibility



Plate-forme de l'OIT sur le travail des enfants



Pacte mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact ou UNGC)

Liste des références et rapports mentionnés dans le document (accessibles au public)

Documents clés de la Compagnie relatifs aux droits humains

- Code de conduite (édition 2018 – rebranded 2021)
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/total_code_of_conduct_va_0.pdf
- Guide des droits humains 2015
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/human_rights_internal_guide_va.pdf
- Human Rights Briefing Paper 2016 (HRBP 2016)
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/total_human_rigths_briefing_paper_july_2016_0.pdf
- Human Rights Briefing Paper – Mise à jour 2018 (HRBP 2018)
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/files/human_rights_-_briefing_paper_update.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_en_0.pdf
- Charte des principes et lignes directrices concernant les peuples autochtones et tribaux 2012
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/atoms/file/charte_peuples_autochtones_en.pdf
- Principes fondamentaux dans les achats 2021
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-05/Brochure_Fundamental_Principles_of_Purchasing.pdf

Étude d'impact sur les droits humains (Human Rights Impact Assessment ou HRIA) / Due diligence sur les droits humains (Human Rights Due Diligence ou HRDD)

- Mozambique LNG HRDD
https://mzlng.totalenergies.co.mz/en/system/files/atoms/files/final_hrdd_report_24_may.pdf
- HRIA Tilenga - Rapport complet
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-07/Tilenga_HRIA_Full_Report_1.pdf
- HRIA de Tilenga - Rapport résumé
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-07/HRIA_Summary_Report.pdf
- EACOP HRIA et HRDD
<https://eacop.com/wp-content/uploads/2022/09/HRIA.pdf>
<https://eacop.com/wp-content/uploads/2023/05/EACOP-HRDD-Report-DISCLOSURE-FEBRUARY-2023.pdf>
- Papouasie LNG HRIA
<https://www.humanrights.dk/publications/papua-lng-human-rights-impact-assessment>

Rapports obligatoires/volontaires de TotalEnergies SE

- Document d'enregistrement universel (DEU) 2022, publié en mars 2023 :
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-03/TotalEnergies_URD_2022_EN.pdf

- Document d'enregistrement universel (DEU) 2021, publié en mars 2022
https://totalenergies.com/system/files/documents/2022-03/DEU_21_VA.pdf
- Sustainability & Climate Progress Report (S&C Progress Report) 2023, publié en mars 2023
https://totalenergies.com/system/files/documents/2023-03/Sustainability_Climate_2023_Progress_Report_EN.pdf
- Sustainability & Climate Progress Report (S&C Progress Report) 2022, publié en mars 2022
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-05/Sustainability_Climate_2022_Progress_Report_accessible_version_EN.pdf
- VPSHR Annual Report 2022, publié en avril 2023
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-04/vpsshr_annual_report_2022_totalenergies.pdf?ref=zitamar.com
- VPSHR Annual Report 2021, publié en mars 2022
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2022-04/vpsshr_annual_report_2021_totalenergies.pdf
- Tax Transparency Report 2023, publié en avril 2023
https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-05/TotalEnergies_Tax_transparency_report_2021-2022.pdf

Liste des références et rapports mentionnés dans le document (accessibles au public)

Autres politiques/rapports volontaires des filiales de TotalEnergies

- Politique en matière de droits humains de TotalEnergies EP Mozambique Area 1, opérateur de Mozambique LNG
https://mzlng.totalenergies.co.mz/en/system/files/atoms/files/final_eng_hr_policy.pdf
- Politique en matière de droits humains de TotalEnergies EP Uganda, opérateur du projet Tilenga
https://totalenergies.ug/system/files/atoms/files/human_rights_policy.pdf
- Politique en matière de droits humains d'EACOP
<https://eacop.com/human-rights-policy/>
- Mozambique LNG – Rapport de Jean-Christophe Rufin sur la situation socio-économique, humanitaire et droits humains dans la région de Palma-Afungi-Mocimboa au Mozambique, et plan d'action, publié le 23 mai 2023
 - https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-05/Mozambique_LNG_report.pdf
 - https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2023-05/Mozambique_LNG_action_plan.pdf
- Tilenga 2022 Annual Human Rights report
https://totalenergies.ug/system/files/atoms/files/tilenga_2022_annual_human_rights_report_2.pdf

- Rapport des défenseurs des droits humains TotalEnergies Exploration & Production Uganda (TEPU)
<https://totalenergies.com/sites/g/files/nytnzq121/files/documents/2021-09/Human-Rights-Defenders-Report-2021.pdf>
- Rapport des défenseurs des droits humains TotalEnergies Exploration & Production Uganda (TEPU)
<https://eacop.com/wp-content/uploads/2023/03/FPIC-Akie-Community-ENGLISH-EDIT-F.pdf>
- Rapport local EACOP sur l'accord FPIC/Communauté Taturu
<https://eacop.com/wp-content/uploads/2023/03/FPIC-Agreement-Taturu-Community-English.pdf>

ANNEXE 4

Indicateurs de performance dans le domaine des droits humains

	unité	2018	2019	2020	2021	2022
Sécurité au poste de travail						
Millions d'heures travaillées - Tous personnels	Mh	456	467	389	389	392
Personnel de la Compagnie	Mh	237	243	211	215	217
Personnel d'entreprises extérieures	Mh	219	224	178	174	175
Nombre de décès accidentels¹ - Tous personnels	Nb	4	4	1	1	3
Personnel de la Compagnie	Nb	0	0	0	1	0
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	4	4	1	0	3
Nombre de décès accidentels par centaine de millions d'heures travaillées - Tous personnels	Nb/100Mh	0.88	0.86	0.26	0.26	0.77
Personnel de la Compagnie	Nb/100Mh	0.00	0.00	0.00	0.46	0.00
Personnel d'entreprises extérieures	Nb/100Mh	1.83	1.79	0.56	0.00	1.71
Nombre d'accidents du travail - Tous Personnels	Nb	416	376	289	285	263
Personnel de la Compagnie	Nb	195	181	134	127	130
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	221	195	155	158	133
Nombre de jours perdus suite à accident du travail - Tous personnels	Nb	7,563	8,108	6,764	5,980	5,724
Personnel de la Compagnie	Nb	3,298	4,949	3,429	2,703	3,116
Personnel d'entreprises extérieures	Nb	4,265	3,159	3,335	3,277	2,608
Nombre d'accidents graves de la route²	Nb	30	33	27	21	15
Véhicules légers et transport en commun	Nb	7	9	0	1	3
Poids lourds de transport de marchandises	Nb	23	24	27	20	12

¹ Cible : zéro décès

ANNEXE 4 (suite)

Indicateurs de performance dans le domaine des droits humains

	unité	2018	2019	2020	2021	2022
Sécurité au poste de travail						
TRIR : nombre d'accidents du travail déclarés par million d'heures travaillées - Tous Personnels	Nb/Mh	0.91	0.81	0.74	0.73	0.67²
Personnel de la Compagnie	Nb/Mh	0.82	0.74	0.63	0.59	0.60
Personnel d'entreprises extérieures	Nb/Mh	1.01	0.87	0.87	0.91	0.76
LTIR : nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées - Tous personnels	Nb/Mh	0.59	0.48	0.48	0.48	0.45
Personnel de la Compagnie	Nb/Mh	0.62	0.52	0.50	0.47	0.51
Personnel d'entreprises extérieures	Nb/Mh	0.56	0.43	0.46	0.48	0.39
TG : nombre de jours d'arrêt découlant d'accidents du travail par million d'heures travaillées - Tous personnels	Nb/Mh	17	17	17	15	15
Personnel de la Compagnie	Nb/Mh	14	20	16	13	14
Personnel d'entreprises extérieures	Nb/Mh	19	14	19	19	15
	unité	2018	2019	2020	2021	2022
Santé (périmètre PSM - Panorama Social Mondial)						
Part des salariés exposés à un risque professionnel bénéficiant d'un suivi médical régulier	%	98	98	97	97	99
Nombre de maladies professionnelles déclarées dans l'année (selon les critères de la réglementation locale)	Nb	154	128	136	158	129

² Cible : TRIR inférieur ou égal à 0,70 en 2022 et 0,65 en 2023

ANNEXE 4 (suite)

Indicateurs de performance dans le domaine des droits humains

	unité	2018	2019	2020	2021	2022	Objectifs 2025
Genre							
Pourcentage de femmes							
Dans les effectifs	%	35.1	35.8	34.8	35.8	36.3	
Parmi les cadres supérieurs	%	19.2	20.5	21.1	22.6	23.8	30
Parmi les cadres dirigeants	%	21.6	23.0	25.7	26.5	27.5	30
Internationalisation							
% de salariés de nationalité non française							
Parmi les cadres supérieurs ²	%	32.0	32.5	32.1	34.0	34.2	40
Parmi les cadres dirigeants	%	32.1	34.1	36.3	36.6	37.4	45
Salaire décent³							
% de salariés bénéficiant d'une rémunération directe supérieure au salaire décent du pays ou de la région dans laquelle ils travaillent	%	-	-	-	98	100	100

² Reprise des données 2018 à 2021. Le pourcentage d'employés de nationalité autre que française était de 33,8 % en 2021, 31,8 % en 2020, 32,4 % en 2018 selon la méthode de calcul précédente, qui n'incluait pas les dirigeants.

³ Un salaire décent est défini comme un revenu qui, en échange d'un horaire de travail standard, permet aux em-ployés d'assurer une vie décente à leur famille, de couvrir leurs dépenses essentielles et de faire face aux imprévus. Ce critère s'applique au périmètre de gestion, c'est-à-dire dans toutes les filiales contrôlées à plus de 50 %.

ANNEXE 4 (suite)

Indicateurs de performance dans le domaine des droits humains

	unité	2018	2019	2020	2021	2022
Dialogue social						
Sociétés ayant mis en œuvre les horaires flexibles	%	-	69.3	77.2	80.6	81.8
Sociétés ayant mis en place le télétravail occasionnel	%	38.3	51.2	87.4	84.3	83.3
Employés couverts par une convention collective de travail	%	71.5	71.2	71.9	72.6	73.6
Employés disposant d'une représentation syndicale et/ou d'une représentation des employés	%	88.5	88.2	91.7	90.8	91.8
Nombre d'accords actifs signés avec les représentants des employés dans le monde	Nb	316	312	281	347	330
	unité	2018	2019	2020	2021	2022
Droits humains						
Filiales avec un mécanisme de règlements des litiges intégré ¹	%	40	47	99	100	100
Audits fournisseurs prioritaires	Nb	28	100	79	83	200
Audits Ethique & Droits humains	Nb	7	7	2	2	5

¹ Filiales opérant dans les branches EP, RC et M&S dans le périmètre de déploiement de l'outil One Maestro, avec une activité opérationnelle.

Avertissement

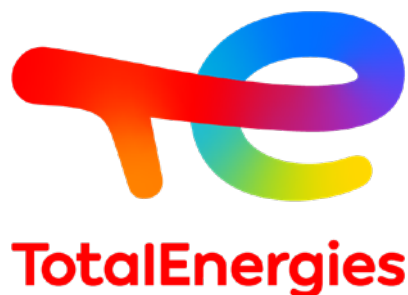
Ce document est publié uniquement à des fins d'information et aucune conséquence juridique ne saurait en découler. Les termes «TotalEnergies», «compagnie TotalEnergies» et «Compagnie» qui figurent dans ce document sont utilisés pour désigner TotalEnergies SE et les entités consolidées que TotalEnergies 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 inexacts dans le futur et sont dépendantes de facteurs de risques. Ni TotalEnergies SE ni aucune de ses filiales ne prennent l'engagement ou la 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 risques susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif sur les résultats financiers ou les activités de TotalEnergies sont par ailleurs disponibles dans les versions les plus actualisées du Document d'enregistrement universel déposé par TotalEnergies SE auprès de l'Autorité des marchés financiers et du Form 20-F déposé auprès de la United States Securities and Exchange Commission (SEC).

TotalEnergies SE
2, place Jean-Millier
92400 Courbevoie, France
Tel.: +33 1 47 44 45 46

Share capital: € 6,030,629,587.50
Registered in Nanterre: RCS 542 051 180



www.totalenergies.com

Document d'information sur les droits humains 2018-2023

Conception & réalisation : Ressort Graphique

Crédit photos :

manop1984 - TotalEnergies, Khanh RENAUD - TotalEnergies, Carine COUDEVILLE, Daniel RORY - Capa Pictures, Adrien DASTE - TotalEnergies, Brian GARTHU - Capa Pictures, Ishan TANKHA / EAW - TotalEnergies, Andil BUKA - TotalEnergies, Alexis TOUREAU - Capa Pictures, Carlos AYESTA - Capa Pictures, Miguel SCHINCARIOL - TotalEnergies, Carine COUDEVILLE, Julien LUTT - Capa Pictures, Augustin DETIENNE - Capa Pictures, Ishan TANKHA / EAW - TotalEnergies, Child Labour Platform, Laurent HaAZGUI - Capa Pictures, TotalEnergies EU Uganda, Daniel RORY - Capa pictures, EACOP, Michel LABELLE - TotalEnergies, Daniel RORY - Capa pictures, Mozambique LNG, Carine COUDEVILLE, Daniel RORY - Capa pictures, Daniel RORY - Capa pictures, SOPA images, Miguel SCHINCARIOL - TotalEnergies, Adrien DASTE - TotalEnergies, TotalEnergies EP Uganda, Clémentine BÉJAT - TotalEnergies, Carine COUDEVILLE, Sephi BER-GERSON - Capa Pictures, Mozambique LNG, Carine COUDEVILLE, Amber ANTOZAK - TotalEnergies.

Impression : document imprimé en France par un imprimeur certifié Imprim'Vert sur du papier certifié PEFC™ et FSC® provenant de ressources gérées et contrôlées de façon responsable