

Código de Conducta

Nuestros valores en la práctica



TotalEnergies

Nuestra ambición

Liderar la transición energética

Nuestros valores

Seguridad, Respeto por el Otro,
Espíritu Pionero, Fuerza en la
Unión, Pasión por la Excelencia

Índice



1

El Código de Conducta y nuestras normas de referencia

P.6 - P.17



3

La Compañía y sus partes interesadas

P.22 - P.29



2

El Código de Conducta y los empleados de la Compañía

P.18 - P.21



4

El Código de Conducta en el día a día

P.30 - P.35

Referencias útiles

P.36 - P.42

Ser la Compañía de las energías responsables significa mantener una conducta ejemplar

Con presencia en más de 130 países, a menudo operamos en entornos complejos. En tal contexto, nuestros valores son los cimientos sobre los que nos basamos para alcanzar nuestra ambición común: liderar la transición energética, que inscribe al desarrollo sostenible en el punto central de nuestra estrategia, nuestros proyectos y operaciones.



Dos de estos valores constituyen el núcleo mismo de nuestra ética colectiva y nuestro Código de Conducta: el primero es la "Seguridad", y el segundo el "Respeto por el Otro". Juntos, forman la base de nuestro modelo de empresa responsable, junto con el respeto de las leyes y de los derechos humanos, el rechazo del fraude y de la corrupción, la gestión ejemplar de los recursos naturales y de nuestros impactos medioambientales, así como la transparencia en nuestro compromiso con nuestras partes interesadas.

En este documento se presentan nuestras directrices de conducta, las normas y estándares internacionales que aplicamos, y los compromisos que se derivan de todos estos elementos frente a nuestras partes interesadas.

Todos y cada uno de ustedes asumen la responsabilidad de conocer el Código de Conducta, de ponerlo en práctica en sus actividades diarias y de transmitir sus valores a aquellos

que trabajan con y para nosotros. En caso de que, en el desempeño de sus funciones, tuvieran que tomar decisiones complejas, o sospecharan que se ha vulnerado alguna de las normas formuladas en este documento, el Comité de Ética (ethics@totalenergies.com) está a su disposición para ayudarles, garantizando en todo momento la confidencialidad de su consulta.

Ser la Compañía de las energías responsables significa mantener una conducta ejemplar, ajustada a nuestros valores e irreprochable hasta en el último detalle de nuestra actividad cotidiana. Esto es lo que esperan las partes interesadas de una gran Compañía como la nuestra. El Comité Ejecutivo, y yo personalmente, contamos con su compromiso individual y colectivo.

Patrick Pouyanné
Presidente-Director General

Acerca del Código de Conducta

El Código de Conducta

- se apoya en nuestros cinco valores, incluidos los dos valores cardinales (Seguridad y Respeto por el Otro), que orientan todas nuestras acciones;
- detalla los comportamientos que deben adoptarse en los ámbitos específicos de la seguridad, la integridad y el respeto de los derechos humanos;
- enumera las normas y estándares internacionales aplicados por TotalEnergies;
- precisa los compromisos asumidos por la Compañía frente a sus partes interesadas, tanto internas como externas;
- explica la función del Comité de Ética y describe los pasos a seguir para denunciar una situación contraria al Código de Conducta o para recibir asesoramiento;
- informa sobre las referencias disponibles para ampliar información.



Destinatarios

El Código de Conducta es un documento de referencia para todos los empleados en todo el mundo. A nivel interno, los comportamientos de todos los empleados deben reflejar que el Código de Conducta se respeta y se aplica de manera concreta. Todos y cada uno de nosotros debemos conocerlo.

Los directivos de todas las entidades se responsabilizan de su buena difusión, de su comprensión y de su aplicación efectiva; esto implica:

- referirse a él regularmente en presencia de los miembros de su equipo, para asegurarse de que lo comprenden bien;
- promover el diálogo para incitar a los empleados a compartir con total confianza sus posibles preocupaciones;
- recordar el procedimiento de alerta y, cuando proceda, derivar al Comité de Ética;
- garantizar que los empleados bajo su responsabilidad respeten estrictamente el Código de Conducta;
- mostrar ellos mismos una conducta ejemplar.

Asimismo, el Código de Conducta está dirigido a los proveedores de bienes y servicios, en la medida en que recuerda lo que esperamos de ellos en materia de ética y de comportamientos. Los proveedores deben asegurarse de aplicar estándares equivalentes a los nuestros, sobre todo en relación con sus propios empleados, y cuando proceda subsanar las eventuales carencias.

A título más general, compartimos este documento con todas nuestras partes interesadas externas: países anfitriones, comunidades locales, clientes, proveedores, socios industriales y comerciales, y accionistas. En efecto, el Código obliga a la Compañía ante cada una de estas partes.

1

El Código de Conducta

y nuestras normas de referencia

Las normas de referencia



Las normas y estándares más exigentes

Respetamos todas las leyes y normas de ámbito nacional e internacional aplicables a nuestras actividades.

Aplicamos las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, así como los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En caso de divergencia entre una disposición legal y nuestro Código de Conducta, aplicamos la norma más exigente.

Nuestra Compañía mantiene el diálogo con los organismos internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, en torno a cualquier aspecto que preocupe a estos organismos en los ámbitos relacionados con nuestras actividades.

En línea con las leyes aplicables a nuestras actividades y con las reglas de la Compañía, cualquier incumplimiento de nuestras normas de referencia puede dar lugar a sanciones.

El Código de Conducta, articulado en torno a nuestros valores

Más allá de estas normas de referencia, nos unen cinco valores:

- ▶ la Seguridad
- ▶ el Respeto por el Otro
- ▶ el Espíritu Pionero
- ▶ la Fuerza en la Unión
- ▶ la Pasión por la Excelencia

Estos valores son los principios que orientan nuestras acciones, y cuyo espíritu debemos preservar en todo momento.

Entre ellos, nuestros dos valores cardinales, la Seguridad y el Respeto por el Otro, encuentran su desarrollo en nuestras organizaciones, procedimientos y marcos de referencia, de forma que orientan la aplicación concreta del Código de Conducta en el día a día.



Seguridad

Para una empresa industrial, la Seguridad es la base del pacto de responsabilidad asumido, y una condición indispensable para su permanencia. Una empresa que no sea segura, que no sea confiable, no es sostenible en el tiempo. Esto significa que, en el ámbito de la Seguridad, no hay ninguna concesión posible. La Seguridad no puede depender de los costos: es un valor absoluto, cuyo respeto se impone a todo lo demás.

“
La Seguridad es una lucha diaria, librada con humildad y vigilancia.”

La Seguridad es una lucha diaria, librada con humildad y vigilancia. Nunca debemos bajar la guardia. La fatalidad no existe: todos los accidentes, por pequeños que sean, pueden ser evitados. Todos debemos conocer y aplicar las reglas en materia de seguridad, con independencia de nuestro nivel jerárquico y de forma totalmente disciplinada. Todos y cada uno de nosotros nos responsabilizamos personalmente de ello, y estamos autorizados a intervenir en caso de vulnerarse estas reglas o percibir una situación de riesgo.

Al seleccionar a nuestros socios industriales y comerciales, damos prioridad a su capacidad para aplicar una política equivalente a la nuestra. Para hacer realidad nuestra ambición de liderar la transición energética, es indispensable respetar el valor de la Seguridad y ponerlo en práctica a cada momento.

Respeto por el Otro

“
Consiste, ante todo, en saber escuchar a los demás.”

El Respeto por el Otro se encuentra en el mismo centro de nuestra ética colectiva, de nuestra forma de ejercer la ejemplaridad. Consiste, ante todo, en saber escuchar a los demás. El Respeto por el Otro implica honradez y una integridad incuestionable, y por tanto un rechazo claro de la corrupción y el fraude, en todas sus manifestaciones. Consiste, también, en cumplir los contratos firmados. El Respeto por el Otro implica respetar los derechos humanos, un ámbito en el que no admitimos excepciones en ninguna parte del mundo. El Respeto por el Otro es también respetar el medio ambiente y la salud, y ello en el marco de nuestra estrategia de desarrollo responsable y sostenible.

El Respeto por el Otro implica integrar el factor humano en nuestro proyecto colectivo, valorar la diversidad y no descuidar la calidad del diálogo social en el seno de la empresa.

Integridad - fraude y corrupción

Preconizamos la tolerancia cero al fraude en todas sus manifestaciones y, muy concretamente, la corrupción, el tráfico de influencias y las infracciones a las leyes antimonopólicas.

La Compañía no tolera ninguna forma de corrupción o tráfico de influencias, expresiones que se entienden como sigue:

- ▶ Prometer o entregar pagos u otras ventajas a funcionarios públicos o a personas físicas o jurídicas del ámbito privado, de forma directa o indirecta (por medio de un tercero o un intermediario), pese a su carácter ilegal, con el objetivo de que
 - realicen o se abstengan de realizar, faciliten, demoren o aceleren una acción vinculada con sus deberes públicos o profesionales, o
 - abusen de su influencia para conseguir una decisión favorable u otra ventaja por parte de una autoridad pública.
- ▶ Solicitar, aceptar o recibir pagos u otras ventajas indebidas con el objetivo de realizar, abstenerse de realizar, facilitar, demorar o acelerar una acción vinculada con sus deberes públicos o profesionales

La corrupción, el tráfico de influencias y las infracciones a la legislación antimonopólica exponen tanto a los responsables del acto en sí como a la empresa a fuertes sanciones disciplinarias de carácter civil y penal independientemente del país donde hayan ocurrido los actos fraudulentos y de conformidad con las disposiciones previstas en la legislación aplicable. Se insta a todos los empleados de la Compañía a consultar el Programa de Anticorrupción de la Compañía para asegurarse de que lo respetan en todo momento. El sistema de recepción de alertas de la Compañía permite que todas las personas denuncien cualquier situación o conducta que pueda contravenir el Código de conducta.

Para más información: consulte en la intranet todo el programa de compliance anticorrupción/antifraude de la Compañía (es decir, en particular las Directivas, la Reglas y las Guías (por ej., Guía práctica de integridad)).



“
Con respecto a la información económica, debemos estar atentos, especialmente, y no utilizar información confidencial que no sea aún de conocimiento público.”



Ejemplos de comportamientos prohibidos:

- En caso de adquisición de activos o de incorporación a una unión temporal de empresas (joint-venture), aceptar asociarse con una empresa desconocida alegando que esta asumirá ciertos riesgos asociados con la negociación.

Riesgos de esta situación:

- Podría comprometer los bienes y la reputación de la empresa con un socio potencialmente deshonesto que persigue objetivos de otra índole o incluso ilícitos.
- Podría vincular a la Compañía con negociaciones reprobables que la expongan a riesgos de corrupción.

- En el caso de un procedimiento de solicitud de autorización administrativa, aceptar un pedido de «contribución» de parte de los funcionarios públicos encargados del procedimiento a cambio de la realización del trámite.

Riesgos de esta situación:

- Fomenta las peticiones, los abusos de poder y la falta de probidad.
- Participaciones en actos de corrupción.
- Genera gastos indebidos, difíciles de justificar y controlar.

- En el caso de negociaciones comerciales, aceptar la propuesta de un intermediario (agente comercial, interlocutor local, consultor, asesor financiero o legal) para «ayudar» a obtener un contrato o facilitar los trámites sin haber definido y supervisado correctamente dichos servicios.

- Recibir, de manos de un proveedor o de una empresa oferente, un regalo o una invitación de cortesía que podrían influir en su imparcialidad durante el proceso de selección.

- Trabajar con una persona habilitada para representar a TotalEnergies sin antes (i) haber evaluado riesgos de esa relación, y (ii) haber definido y delimitado correctamente su función.

Riesgos de estas situaciones:

- Podría colocarlo personalmente y a la Compañía en una situación de infracción: participar en un acto de corrupción o de tráfico de influencias.
- Podría exponerse a sanciones graves, como multas, prohibiciones de participación en mercados públicos, penas de prisión u otras penas contempladas por la ley.

- Abstenerse de informar a su jerarquía sobre la existencia de una relación preferencial con un proveedor actual o potencial de la Compañía que pueda afectar su imparcialidad y no abstenerse de tomar decisiones relacionadas con dicho proveedor. Una relación preferencial puede ser una participación financiera en la empresa del proveedor, un vínculo de parentesco o una razón personal para sentirse en deuda con aquel.

Riesgos de esta situación:

- Establece relaciones ambiguas que pueden poner en duda la independencia de las partes.
- Crea interferencias en la objetividad de las acciones y las decisiones.
- Perjudica la propia reputación dando a entender que se antepone el interés personal a los intereses de la Compañía.
- Sesga a la competencia con criterios no profesionales y no obtiene necesariamente la mejor calidad de las prestaciones.

Respeto de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos es una exigencia colectiva e individual.



Y actuamos en tres ámbitos de aplicación clave:

- Derechos Humanos en el lugar de trabajo

Hacemos todo lo necesario para que las condiciones de trabajo sean decentes no sólo en nuestras instalaciones, sino también en las de nuestros proveedores de alto riesgo; esto incluye, en particular, la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la no discriminación y el acceso a sindicatos, así como la garantía de poder informar a Recursos Humanos de cualquier anomalía.

- Derechos Humanos y Comunidades Locales

Identificamos, prevenimos y subsanamos los efectos negativos que nuestras actividades puedan generar en las comunidades locales (por ejemplo, molestias acústicas u olfativas, etc.). Implantamos mecanismos para la recepción de quejas y mantenemos un diálogo regular con nuestras partes interesadas a nivel local, recurriendo al asesoramiento de expertos.

- Derechos Humanos y Seguridad

Cuando las empresas de seguridad o las fuerzas públicas del orden (policía, fuerzas armadas...) intervienen para proteger nuestras instalaciones y a nuestros empleados, garantizamos que las mismas posean una formación adecuada e informamos de cualquier incidente a la jerarquía.

De conformidad con las reglas de la Compañía y con la legislación aplicable a nuestras actividades, el incumplimiento de estos principios puede dar lugar a la imposición de sanciones legales y disciplinarias.

Para ampliar información: consultar la Guía de los Derechos Humanos y el Informe sobre Derechos Humanos.

Expectativas frente a los proveedores de bienes y servicios

Nuestra política en cuanto a proveedores y contratistas consiste en respetar los intereses de ambas partes con condiciones contractuales transparentes y negociadas de forma justa. En nuestra opinión, la construcción de relaciones duraderas se fundamenta en el diálogo, la profesionalidad y el respeto de los compromisos, pero también en un marco de referencia compartido. Por ello, les pedimos que:

- respeten y procuren que sus propios proveedores respeten nuestros Principios Fundamentales de Compras. Estos principios, que surgen del Código de Conducta, cimientan la relación duradera que deseamos construir con ellos;
- presten una atención especial al cumplimiento de las normas y procedimientos en materia de derechos humanos, sobre todo en lo que respecta a las condiciones de trabajo de sus empleados y los de sus propios proveedores;
- acepten someterse a auditorías para evaluar el cumplimiento de estos principios y mejorar dicho cumplimiento continuamente.



«TotalEnergies adhiere a los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos. ¿Qué significa esto exactamente?»

Una de las principales prioridades de la Compañía es proteger a sus empleados y sus instalaciones. Los proveedores de servicios de seguridad, públicos o privados, se responsabilizan de gestionar los riesgos en materia de seguridad al tiempo que garantizan el respeto de los derechos de las comunidades locales.

Por ello, TotalEnergies adopta todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Estos principios fomentan el diálogo entre los gobiernos, las ONG y las empresas, y proporcionan recomendaciones para ayudar a las industrias extractivas a respetar y promover los derechos humanos en su relación con proveedores públicos o privados de servicios de seguridad.

La Política de Seguridad de la Compañía incorpora estos principios, habiéndose identificado cinco áreas prioritarias:

- el establecimiento de relaciones entre las filiales y los Estados para organizar el despliegue de las fuerzas de seguridad de conformidad con nuestros principios;
- la transferencia de equipos, que siempre debe producirse por motivos extraordinarios y someterse a un control riguroso;
- la verificación de los procedimientos de contratación de personal de las empresas de seguridad;
- el seguimiento de formación específica por parte del personal de seguridad;
- la elaboración de informes en caso de incidente.



Medio ambiente y salud

Contamos con una política activa de protección del medio ambiente y la salud, que se integra en nuestra estrategia de desarrollo responsable y sostenible, sobre la que informamos regularmente con total transparencia.

Como empresa responsable, nos comprometemos a promover el uso eficaz y controlado de nuestras fuentes de energía y de

los productos que ofertamos. Tenemos en cuenta la evolución de las necesidades y expectativas de los consumidores.

Habida cuenta de la naturaleza y el alcance de nuestras actividades, que se ubican en todo el mundo, tanto la empresa como nuestros empleados y partes interesadas pueden verse expuestos a riesgos sanitarios de diferente índole. Como empresa responsable, para TotalEnergies la protección de la salud en el día a día es una

prioridad absoluta, estemos donde estemos. Todos y cada uno de nosotros debemos estar igualmente atentos y ser disciplinados, en función de nuestro nivel jerárquico, para proteger la salud de todos: para ello, contamos con iniciativas de sensibilización y formación.

Para ampliar información: consultar la Carta de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad, y las Reglas de Oro.



2

El Código de Conducta

y los empleados de la Compañía

En el Código de Conducta se precisan los principios que rigen la vida individual y colectiva de los empleados en el seno de la Compañía.

Estamos convencidos de que nuestro desarrollo va necesariamente de la mano de la confianza y el respeto entre la Compañía y sus empleados, así como entre los propios empleados. Todos los empleados deben garantizar que respetan el Código de Conducta en su actividad cotidiana.



1. La salud y la seguridad de las personas

La Compañía vela por la protección de la salud y la seguridad de las personas y procura ayudar a los empleados a garantizar tanto su protección como la de sus colegas, mediante iniciativas de sensibilización y formación.

2. La libertad de asociación y de negociación colectiva

La Compañía se esfuerza por generar condiciones de trabajo que posibiliten el respeto de las personas y de las libertades de asociación y negociación colectiva. No se tolera ninguna forma de acoso.

3. El compromiso político

La Compañía respeta la vida privada de los empleados. En cuanto a participación política, los empleados tienen derecho a participar a título individual en actividades políticas, siempre que dejen claro que en ningún caso representan a la Compañía e informen a su superior jerárquico de cualquier actividad susceptible de generar un conflicto de intereses.

4. La declaración de conflictos de intereses

En caso de que alguno de nuestros empleados detecte un conflicto de intereses real o potencial, debe efectuar la declaración correspondiente. Los conflictos de intereses pueden evitarse siguiendo algunas reglas, como por ejemplo abstenerse de asumir intereses en empresas de la competencia, proveedores o clientes sin la autorización previa y por escrito del superior jerárquico, o abstenerse de realizar otras actividades profesionales fuera de la Compañía sin dicha autorización.

5. La prevención del delito de uso de información privilegiada

La Compañía otorga especial importancia a

la prevención del delito de uso de información privilegiada, y prohíbe el uso de datos privilegiados y confidenciales para adquirir o vender acciones u otros títulos de sociedades cotizadas.

6. El respeto a la confidencialidad

La Compañía vela por el respeto de los datos personales de sus empleados. Todos los empleados se comprometen a mantener estos datos en la más estricta confidencialidad, así como a garantizar el patrimonio inmaterial de la empresa. En este sentido, se prohíbe toda difusión de información de carácter confidencial y de secretos y procedimientos protegidos por patentes, o que puedan estarlo.

7. El respeto de los empleados

La Compañía fomenta los comportamientos que hacen que todos se sientan bienvenidos y parte integrante de nuestras entidades: la diversidad es asunto de todos.

8. La promoción de la diversidad

TotalEnergies garantiza el desarrollo de las competencias y la carrera profesional de todos los empleados sin discriminación de ningún tipo, ya sea por motivos de origen, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o afiliación a una organización política o sindical o a un grupo minoritario. Contratamos a nuestro personal en función de las capacidades específicas de cada candidato. La Compañía respeta el pluralismo religioso y la libertad de credo de sus empleados.

9. La comunicación y el diálogo

La Compañía participa a los empleados en su desarrollo promoviendo la distribución de información pertinente, procedimientos de consulta y el mantenimiento de un diálogo continuo.



3

La Compañía

y sus partes interesadas

Nuestros valores van de la mano de nuestros objetivos de continuo crecimiento, que benefician al conjunto de nuestras partes interesadas, empleados, accionistas, clientes y proveedores, al tiempo que contribuyen al desarrollo económico y social de los países en los que operamos.

Es por ello que, en el Código de Conducta, se pormenorizan los compromisos y las expectativas de la Compañía respecto de sus partes interesadas.

Países anfitriones

Los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, adoptados por el Consejo de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, reconocen las obligaciones imputables a los Estados de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos.

En sus actividades, TotalEnergies respeta el medio ambiente y la cultura de los países donde opera.

TotalEnergies respeta la soberanía de los países anfitriones y se abstiene de intervenir en el funcionamiento o la financiación de la vida política. No obstante, TotalEnergies se reserva el derecho de expresar a los gobiernos, cuando proceda, su posición sobre cuestiones que afecten a sus actividades, empleados y accionistas, así como sus convicciones en cuanto a la importancia de respetar los derechos humanos.

Comunidades locales

La Compañía respeta los derechos de las comunidades locales identificando, previniendo y limitando todo impacto en su entorno y forma de vida; y, cuando proceda, subsanando el impacto ocasionado. TotalEnergies trata sistemáticamente de entablar un diálogo lo antes posible, a fin de desarrollar relaciones duraderas con estas comunidades, sin descuidar sus oportunidades de desarrollo.

Se diseñan e implementan mecanismos para la presentación de reclamaciones y para la adopción de medidas correctivas, destinados en especial a los grupos vulnerables, incluyendo las poblaciones autóctonas.



«¿Qué medidas se adoptan en concreto para mantener el diálogo abierto con las comunidades locales?»

Las actividades de la Compañía generan diversas expectativas en las comunidades locales, en términos de empleo, desarrollo, etc. Equipos locales son formados para conducir las conversaciones con dichas comunidades sobre estos temas. TotalEnergies les ofrece una serie de herramientas para facilitar su trabajo sobre el terreno:

- una directiva social que presenta los principales procedimientos aplicables a todas las actividades de la Compañía,

como por ejemplo la consulta regular de las partes interesadas, el conocimiento del contexto local o la introducción de un plan de acción social y un sistema de gobernanza;

- guías internas sobre el diálogo con las partes interesadas y sobre los procedimientos de gestión de reclamos;
- una herramienta de gestión de la relación con las partes interesadas: «SRM+». Esta herramienta permite recabar opiniones de terceros mediante intercambios con las comunidades locales, así como elaborar un plan de acción conjunto que responda a sus expectativas.

Cientes

La Compañía suministra a sus clientes productos y servicios de calidad, tratando en todo momento de ofrecerles un rendimiento óptimo por un precio competitivo.

Prestando atención a las necesidades de sus clientes, TotalEnergies supervisa, evalúa y mejora continuamente sus productos, servicios, tecnología y procedimientos a fin de garantizar la calidad, seguridad, eficiencia energética e innovación en todas las fases del proceso de elaboración, producción y distribución.

Procuramos garantizar la confidencialidad de los datos que nuestros clientes nos confían, con observancia de la normativa en materia de datos personales.



«TotalEnergies desea que se la reconozca como una empresa responsable. ¿Qué hace la compañía para mejorar la eficiencia medioambiental de sus productos, y más concretamente para responder al desafío del cambio climático?»

TotalEnergies tiene en cuenta el impacto del cambio climático en la evolución del sector energético y está introduciendo una transformación en el mix energético que produce y comercializa entre sus clientes: mayor integración de la cadena gasífera, inversión en la producción y distribución de electricidad con baja emisión de carbono, e inversión en biomasa, ya sea en forma de biocombustible, biogás o pozos

de carbono, contribuyendo así a la conservación de los bosques.

En concreto, esto significa que TotalEnergies se traza como objetivo reducir progresivamente la intensidad de las emisiones de carbono de su mix de productos energéticos en un 15% entre 2015 y 2030, y en más del 25% en 2040. A tal efecto, la Compañía ha adoptado un indicador de intensidad de emisiones de carbono que expresa las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por todos los productos energéticos ofrecidos a los clientes a lo largo de su vida útil.

Para más información: Consultar el Informe sobre Clima.



Proveedores

Ante sus proveedores, la Compañía vela por los intereses de cada una de las partes, respetando condiciones contractuales transparentes y negociadas de forma justa.

Esta relación se basa en tres pilares: diálogo, profesionalismo y respeto de los compromisos asumidos.

TotalEnergies selecciona a proveedores que demuestren tener la capacidad de hacer negocios de forma responsable.

«Como proveedores de TotalEnergies, estamos obligados a respetar normas equivalentes a las de su empresa. ¿En qué consiste exactamente el compromiso de TotalEnergies en materia de integridad?»

El compromiso de la Compañía en materia de integridad requiere que todos nos impliquemos para garantizar un comportamiento colectivo ejemplar. Para alcanzar los objetivos en materia de integridad, tanto en el seno de TotalEnergies como en el marco de sus relaciones comerciales, debemos luchar contra cualquier forma de corrupción, rechazar las prácticas fraudulentas, evitar y declarar las situaciones de conflicto de intereses, así como respetar el derecho de la competencia y nuestros compromisos.

Estas expectativas se presentan en los Principios Fundamentales de Compras de la Compañía.

Para más información y ejemplos, puede consultar la Guía de Integridad Empresarial y la Directiva sobre los Principios Fundamentales de Compras.

Socios industriales y comerciales

El Código de Conducta de TotalEnergies es aplicable a todas las uniones transitorias de empresas (joint ventures) dirigidas u operadas por la Compañía.

En cualquier otra situación, la Compañía hará todo lo posible para que los directivos o el socio dirigente de la unión transitoria de empresas apliquen principios equivalentes a los establecidos en el Código de Conducta de TotalEnergies.

«Nos hemos asociado con TotalEnergies en el marco de una unión transitoria de empresas. ¿Cómo espera TotalEnergies de nosotros en el ámbito de la seguridad?»

Al seleccionar a sus socios industriales y comerciales, la Compañía da prioridad a la capacidad de los mismos para cumplir el Código de Conducta de TotalEnergies, especialmente en lo que respecta a seguridad, salud, medio ambiente y calidad.

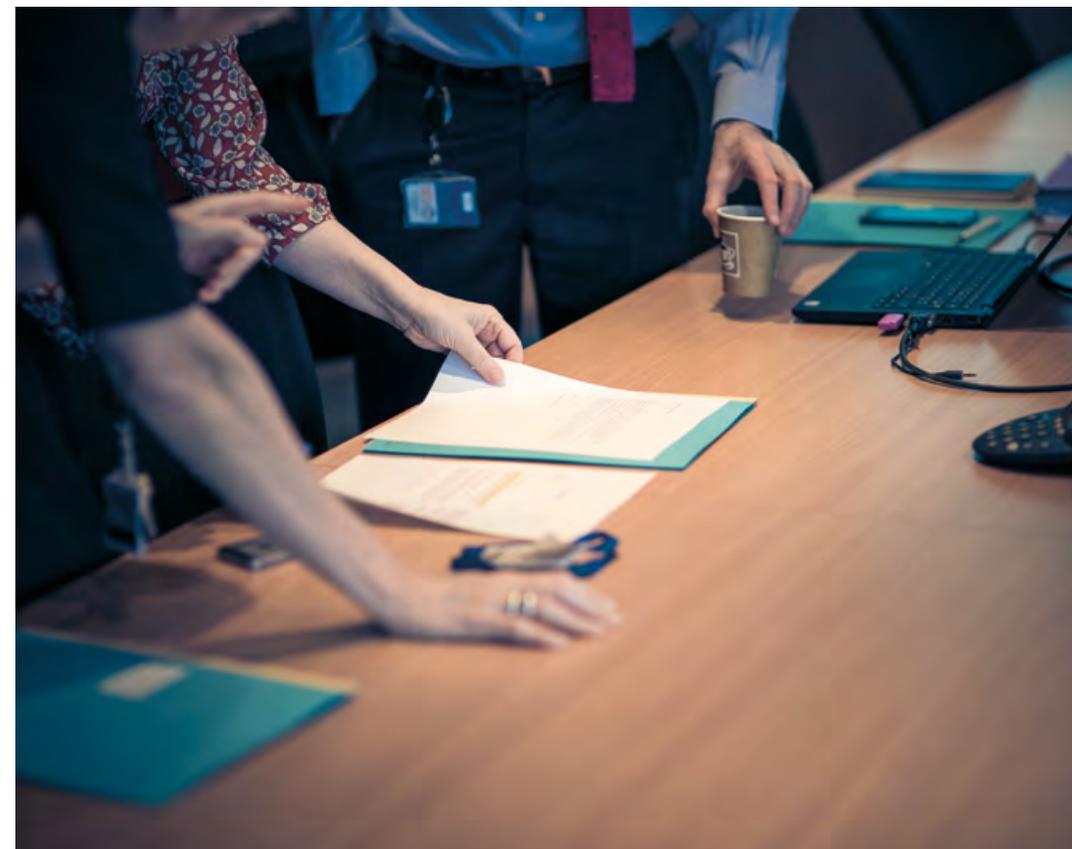
La Compañía procura estar completamente informada sobre las políticas y procedimientos adoptados por la unión transitoria de empresas y sobre cómo éstas son aplicadas, así como también de plantear cualquier inquietud que pudiera surgir a través de los órganos decisorios correspondientes.

La Compañía colabora asimismo con sus socios con vistas a promover y respaldar la adopción, por parte de la unión transitoria de empresas, de normas y principios en materia de seguridad que sean equivalentes a los de TotalEnergies.

Accionistas

TotalEnergies se esfuerza por ganarse la confianza de sus accionistas, con el objetivo de proporcionarles una inversión rentable y sostenible. La Compañía les proporciona -de manera regular- información transparente y exhaustiva, y mantiene un diálogo constructivo con ellos a través de diversos canales de comunicación.

Asimismo, atiende debidamente sus expectativas, preocupaciones y consultas en cualquier ámbito. Todo ello, respetando la normativa bursátil aplicable y elaborando reportes que reflejen una imagen fidedigna de las operaciones de la Compañía.



«Los proyectos de TotalEnergies pueden estar expuestos a riesgos en materia de derechos humanos o integridad. ¿Cómo garantizan la aplicación de los principios establecidos en su Código de Conducta?»

Antes de invertir en una zona de riesgo, la Compañía se asegura de que se encuentra en condiciones de respetar las leyes y reglamentos aplicables, y que puede llevar a cabo su actividad con observancia del Código de Conducta de TotalEnergies. Para ayudar a sus empleados a respetar

estos requisitos, la Compañía imparte formación y ha publicado varias normas y documentos como, por ejemplo, la Guía de los Derechos Humanos y la Guía de Integridad Empresarial de TotalEnergies. A fin de garantizar que el Código de Conducta se aplique debidamente, la Compañía encomienda la realización de una evaluación ética de sus actividades a terceros independientes. Asimismo, participa en iniciativas internacionales, como la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (ITIE) y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

4

El Código de Conducta

en el día a día



El Comité de Ética de la Compañía

El Comité de Ética de la Compañía garantiza que se respete el Código de Conducta y vela por su correcta aplicación.

Misión

Más concretamente, el Comité de Ética de la Compañía se encarga de:

- garantizar que el Código de Conducta tenga una amplia difusión y proponer todas las modificaciones que considere oportunas;
- escuchar, respaldar y asesorar a los empleados y a las demás partes interesadas;
- recibir las alertas generadas por el Código de Conducta y garantizar que las mismas sean debidamente gestionadas;
- hacer recomendaciones a los equipos directivos sobre cuestiones éticas y llamar su atención sobre cualquier riesgo que pueda poner nuestras actividades en tela de juicio por motivos éticos;
- revisar, cuando proceda, las comunicaciones relacionadas con la ética en la Compañía, en particular ante organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales;
- participar, previa solicitud, en la elaboración de prácticas o políticas locales específicas;
- hacer recomendaciones a las entidades de la Compañía encargadas de la formación para que integren la presentación del Código de Conducta en los programas de formación, sobre todo en aquellos destinados a nuevos empleados y directivos.

El Comité de Ética debe escuchar, respaldar y asesorar a los empleados.

El Comité de Ética colabora estrechamente con la Dirección People and Social Engagement y con la Dirección del Departamento Jurídico de la Compañía, y puede solicitar la asistencia de cualquier entidad de la Compañía con vistas al cumplimiento de su misión.

El Comité de Ética cuenta con el apoyo de una red mundial de Ethics Officers (Oficiales Responsables de Ética), que están

bajo la supervisión de los Country Chairs (Responsables Nacionales) y son la referencia en su país en todo lo referente a la ética y al Código de Conducta.

El Comité de Ética está autorizado a organizar visitas a cualquier instalación o filial de la Compañía. La aplicación del Código de Conducta se verifica mediante evaluaciones éticas realizadas por terceros, cuyos resultados son

objeto de seguimiento por parte del (o la) Presidente del Comité de Ética de la Compañía.

El/la Presidente del Comité de Ética de la Compañía transmite informes regulares al Comité Ejecutivo y al Comité de Gobernanza y Ética del Consejo de Administración.

Composición y nombramiento del Comité de Ética

El Comité de Ética está formado por un/a presidente, nombrado/a por el Presidente-Director General, y por miembros procedentes de las principales ramas de actividad de la Compañía. Estos últimos son nombrados por el Comité Ejecutivo, a propuesta del/la presidente del Comité de Ética.

Todos los miembros del Comité de Ética son empleados de la Compañía que, en conjunto, cuentan con un amplio conocimiento de las actividades del mismo, además de haber demostrado la independencia y la libertad de opinión necesarias para desempeñar su mandato.

El/la Presidente del Comité de Ética de la Compañía responde directamente ante el Presidente-Director General.

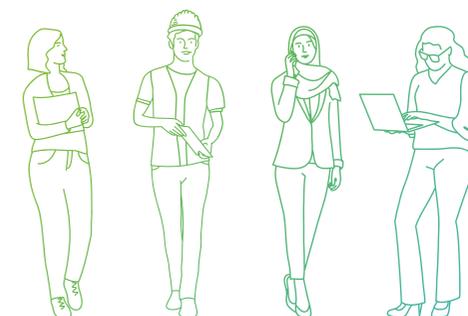


Canales de Reporte

Todos somos responsables de garantizar la correcta aplicación del Código de Conducta. La Compañía fomenta un clima de diálogo en el que todos puedan expresar sus preocupaciones relacionadas con el Código de Conducta.

Para recibir asesoramiento o denunciar cualquier situación de la que tenga conocimiento y que pueda vulnerar el Código de Conducta de TotalEnergies, Ud. dispone de diferentes posibilidades en función de lo que considere más oportuno:

- ponerse en contacto con su responsable jerárquico;
- dirigirse al responsable de Recursos Humanos de su entidad;
- contactarse con el Ethics Officer o el Compliance Officer de su entidad;
- acudir al Comité de Ética de la Compañía escribiendo a la siguiente dirección: ethics@totalenergies.com.



No dude en actuar: la persona que Ud. decida contactar podrá derivar su consulta a la entidad o al departamento competente dependiendo de la temática en cuestión (seguridad, integridad, derechos humanos o cualquier otro tema de índole ético).

La información que Ud. transmita será tratada bajo condiciones de estricta confidencialidad. La

Compañía no tolera la adopción de ningún tipo de represalias contra cualquier trabajador que comparta de buena fe sus preocupaciones relacionadas con la aplicación de este Código de Conducta.

Las partes interesadas externas también pueden ponerse en contacto con el Comité de Ética en relación con cualquier cuestión asociada a la aplicación del Código de Conducta de TotalEnergies.

«¿Cómo saber si una situación plantea un problema ético?»

Al cuestionarse sobre el cumplimiento del Código de Conducta, fórmese ante todo las siguientes preguntas:

- Esta acción/decisión, ¿es legal?
- ¿Está desprovista de intereses personales?
- ¿Qué efecto tendría si fuese mencionada en un artículo de prensa?
- ¿Cómo podría ser percibida en cinco años?
- ¿Tiene un impacto negativo para las partes interesadas?

También puede consultar las demás guías y documentos relacionados (remítase a la sección «Referencias»).

Referencias útiles

Referencias internas

Tanto en la Intranet, dirigida a los empleados, como en el sitio web (www.totalenergies.com) de la Compañía, puede consultarse el procedimiento para acudir al Comité de Ética, como así también todas las reglas de TotalEnergies en este ámbito.

INFORMES



Informe sobre los Derechos Humanos

Esta guía facilita la comprensión y la buena aplicación de la política de TotalEnergies en materia de derechos humanos. Complementa al Código de Conducta y a otros recursos utilizados por la Compañía en su proceso de diligencia debida.



Informe sobre Clima

documento editado desde 2016 con tres objetivos principales: compartir nuestra ambición para 2035, que construimos tomando como referencia el escenario 2°C de la AIE – Precisar cómo tenemos en consideración las consecuencias derivadas del mismo en nuestras decisiones – Analizar las medidas ya adoptadas o en curso de elaboración.

GUÍAS



Guía sobre los Derechos Humanos

Este informe se basa en la norma de información Marco para el informe de los principios rectores de la ONU (publicado en febrero de 2015). En él, se identifican los riesgos más importantes de la Compañía y se pormenoriza la forma en que son gestionados.



Guía Práctica para abordar Asuntos Religiosos dentro de la Compañía

Esta guía proporciona respuestas concretas a las preguntas de los empleados de la Compañía sobre asuntos religiosos dentro de la empresa. Promueve la tolerancia con los diferentes credos, respetando las diferencias.



Informe sobre la Integridad Empresarial

En esta guía se presenta el compromiso de la Compañía en materia de integridad. La guía se articula en torno a cinco prioridades:

- la lucha contra la corrupción,
- el rechazo de las prácticas fraudulentas,
- la declaración de conflictos de intereses,
- el respeto del derecho de la competencia y de nuestros compromisos.



Guía sobre Derechos Humanos para los Juristas del área M&A

En esta guía práctica se describe la función de los juristas, sobre todo de los responsables de las operaciones de fusión y adquisición (M&A, por sus siglas en inglés), a fin de garantizar que la Compañía respete sus compromisos de no vulnerar los derechos humanos y tenga en cuenta los efectos negativos de sus actividades.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN



- Los Desafíos de la Ética
- Prevención de la corrupción

Consulte todos los programas de formación sobre este tema en [Click & Learn](#)

CARTAS



- Carta de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad
- Carta de los Pueblos Autóctonos
- Código de Conducta

LAS PRINCIPALES POLÍTICAS, DIRECTIVAS Y REGLAS



- Programa de Conformidad de Lucha contra la Corrupción
- Programa de Integridad
- Las Reglas de Oro de la Seguridad
- Principios Fundamentales de Compras
- Política Social (documento interno)
- Consideración de los riesgos e impactos en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en la preparación de operaciones de adquisición o enajenación
- Reglamento interno del Consejo de Administración
- Representación de intereses
- Código de Ética Financiera
- Principios de gestión de riesgos del control interno y de la auditoría



IndustriALL

Firma de un convenio mundial con IndustriALL Global Union.

En enero de 2015, TotalEnergies reforzó su compromiso como empleador responsable suscribiendo un convenio mundial con IndustriALL Global Union. Esta federación sindical representa a 50 millones de empleados en 140 países.

Accord Mondial Social

Referencias externas

Consulte los sitios web de las siguientes organizaciones internacionales para saber más sobre los compromisos de TotalEnergies.



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Este Pacto es una iniciativa que reúne a miles de empresas a las que se invita a presentar un informe denominado «Comunicación de Progreso» en torno a diez principios relativos a los derechos humanos, la normativa laboral, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

United Nations Global Compact



Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

El Consejo de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó en 2011 un conjunto de principios que aclaran las funciones y responsabilidades de los Estados y las empresas en materia de derechos humanos.

Guiding Principles Business HR



International Labour Organization

Organización Internacional del Trabajo

La OIT es una agencia de las Naciones Unidas que publica convenios y normas internacionales con el objetivo de promover los derechos en el trabajo, impulsar la creación de empleo digno, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social en el ámbito laboral.

International Labour Organization



Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) son una iniciativa que reúne a representantes de las industrias extractivas, los Estados y la sociedad civil para ofrecer asesoramiento práctico sobre la evaluación de riesgos y las relaciones con las fuerzas de seguridad públicas y privadas.

Voluntary Principles



Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (Extractives Industries Transparency Initiative - EITI)

La EITI es una iniciativa que reúne a representantes de las industrias extractivas, los Estados y la sociedad civil para incrementar la transparencia de las transacciones entre los gobiernos y las industrias del petróleo y la minería.

EITI



Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Empresas Multinacionales

Estas Líneas son un conjunto de recomendaciones en áreas como el empleo, los derechos humanos, el medio ambiente, la publicación de información, la lucha contra la corrupción, la competencia y la fiscalidad. Han sido actualizadas en varias ocasiones desde su adopción inicial en 1976. La última revisión fue aprobada en 2011.

OECD



L'IPIECA

Creada en 1974, la Asociación Mundial del Sector del Petróleo y el Gas especializada en cuestiones medioambientales y sociales ayuda a las industrias de este sector a mejorar su rendimiento social y medioambiental elaborando, promoviendo y compartiendo buenas prácticas. A través de sus grupos de trabajo, se han publicado determinadas herramientas, como por ejemplo un kit de formación en derechos humanos o guías prácticas sobre la integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto medioambiental, social y sanitario, o sobre el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

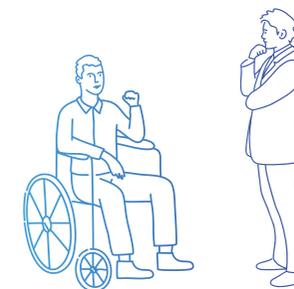
IPIECA



PARTNERING AGAINST CORRUPTION INITIATIVE (PACI)

TotalEnergies se adhirió a la PACI en 2016. Esta iniciativa constituye una plataforma destinada a compartir experiencias y buenas prácticas. Además, pone en marcha actuaciones colectivas que fomentan el diálogo entre las empresas y las partes interesadas en su conjunto (Estados, organizaciones internacionales, ONG...). En la actualidad, la iniciativa PACI tiene en su haber un centenar de miembros aproximadamente.

PACI

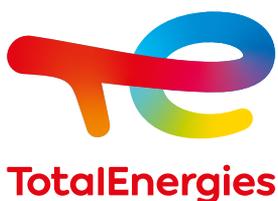


TotalEnergies es una compañía multienergías

que produce y comercializa energías a escala global: petróleo y biocombustibles, gas natural y gases verdes, renovables y electricidad.

Nuestros 105.000 empleados trabajan para suministrar una energía cada vez más asequible, más limpia, más segura y accesible al mayor número posible de personas.

Con presencia en más de 130 países, TotalEnergies inscribe el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones en el centro mismo de sus proyectos y operaciones, para así contribuir al bienestar de la población.



TotalEnergies S.E.

2, place Jean Miller
92400 Courbevoie – Francia

Tél : +33 (0)1 47 44 45 46

Capital social : 6 601 073 322,50 €

542 051 180 RCS Nanterre

www.totalenergies.com



totalenergies.com

Diseño y realización :

extreme

Fotos: Thomas Leroux, Pierre-Olivier Callede,
Julien Lutt, Alexandre Surre, Pierre Olivier,
Laurent Pascal, Stéphan Gladieu,
Laurent Zylberman, Eric Piermont

Impresión : Advence. Diciembre de 2022.

Este documento está impreso en papel
100 %reciclado, certificado FSC.