



Rapport de Progrès – ENGIE et le Pacte Mondial

Catégorie Global Compact Advanced Company

Octobre 2022

Le présent document fait la correspondance entre les informations contenues dans le Rapport Intégré 2022 d'ENGIE publié en mars 2022 et les 21 critères « GC Advanced » du Global Compact.

Sont aussi associés à cette grille de correspondance les références aux :

- Document d'Enregistrement Universel 2021 publié en mars 2022
- site internet d'ENGIE : [ENGIE.com](https://www.engie.com)
- précédents Rapports Intégrés et Documents de Référence lorsque cela est nécessaire



Auto-évaluation

1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?

Les conséquences des événements affectant la souveraineté de l'Ukraine sur le marché de l'énergie et les activités du Groupe sont disponibles sur ENGIE.com :

- <https://www.ENGIE.com/journalistes/communiques-de-presse/point-de-situation-relatif-la-crise-en-ukraine>
- <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2022-07/ENGIE%20H1%202022%20Presentation%20VDEF.pdf#page=22>
- <https://www.ENGIE.com/journalistes/communiques-de-presse/face-la-crise-nerg-tique-le-groupe-ENGIE-se-mobilise>

2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

Le Rapport Intégré 2022 et le Document d'Enregistrement Universel 2021 contiennent les données financières, environnementales, sociales et de gouvernance du Groupe de l'exercice 2021. Ces informations sont annuellement auditées par les Commissaires aux comptes.

Leur rapport est accessible dans les pages 125 à 129 du Document d'Enregistrement Universel 2021 et en page 52 du Rapport Intégré 2022

3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation ?

Le Rapport Intégré 2022 s'inspire des lignes directrices de l'International Integrated Report Council. ENGIE a publié son premier rapport intégré en novembre 2014. Le rapport 2022 a été publié en mars 2022 avant l'Assemblée Générale du Groupe.



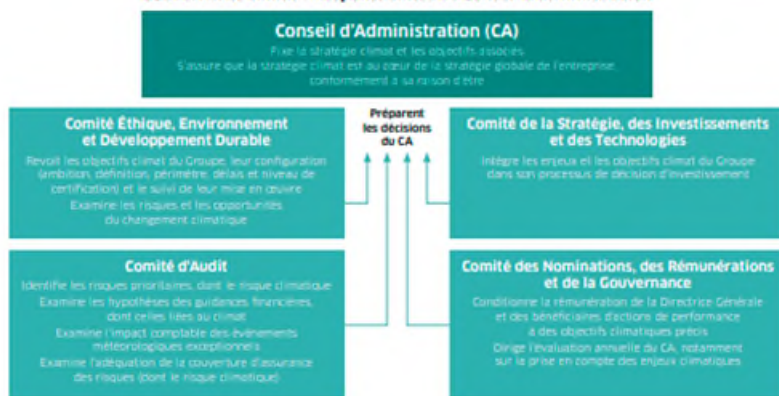
I. Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration des bonnes pratiques dans les fonctions stratégiques et les unités Opérationnelles

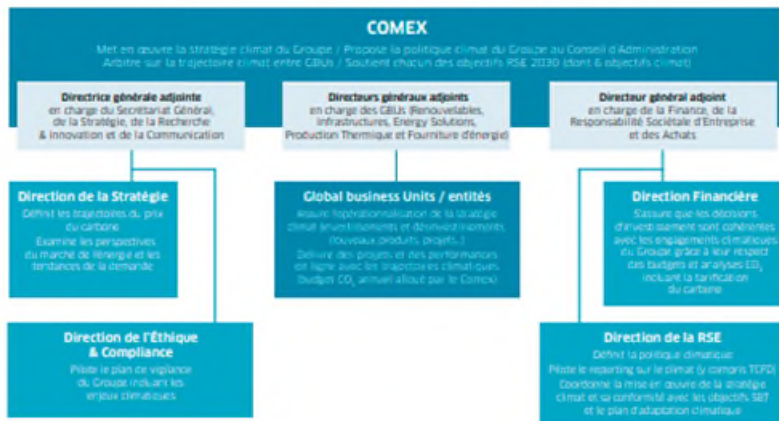
La politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise mise à jour en 2022 établit les priorités et les engagements du Groupe en matière de RSE, en cohérence avec les différentes politiques du Groupe (environnementale, RH, Ethique, Achats...), pour rassembler les compétences de tous, créer de la valeur partagée et contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU.	<u>Politique RSE</u>
Le pilotage de la RSE est assuré au plus haut niveau du Groupe par le Conseil d'Administration au travers du Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable qui valide le périmètre des politiques engagées, les perspectives et les plans d'actions et qui a été chargé en 2019 de la lutte contre le changement climatique. Le Comité Exécutif du Groupe valide préalablement les orientations proposées dans ce domaine. La Direction de la RSE assure le suivi de la performance RSE du Groupe. Elle anime un réseau de responsables RSE au sein des entités opérationnelles, revoit régulièrement les enjeux matériels du Groupe, veille à la préparation de plans d'actions annuels, suit leur mise en œuvre au travers de revues de performance RSE annuelles, pilote les réponses aux agences de notations extra-financières et le suivi des objectifs RSE 2030 avec le concours des autres Directions concernées. Chaque entité opérationnelle s'assure du respect des engagements RSE du Groupe au niveau local. Chaque salarié peut devenir un ambassadeur RSE du Groupe, participer aux débats RSE et contribuer aux initiatives RSE du Groupe. La Direction de la RSE anime des ateliers de travail collaboratif avec des parties prenantes externes sur des thématiques RSE à forts enjeux.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.1.1 Politique et gouvernance RSE » page 72</u> <u>Cf. ENGIE.com : Comités du Conseil d'Administration</u>

Afin de mettre en œuvre sa raison d'être : agir pour accélérer la transition vers une économie neutre en carbone, et d'atteindre son objectif de Net zéro carbone d'ici 2045, ENGIE s'appuie sur une gouvernance spécifique des enjeux climatiques. Elle comprend des responsabilités spécifiques à chaque instance mais également l'intégration des sujets liés au climat dans les processus d'investissements et de planification du Groupe

Gouvernance climat - Responsabilités du Conseil d'administration



Gouvernance climat - Responsabilités de la Direction Générale



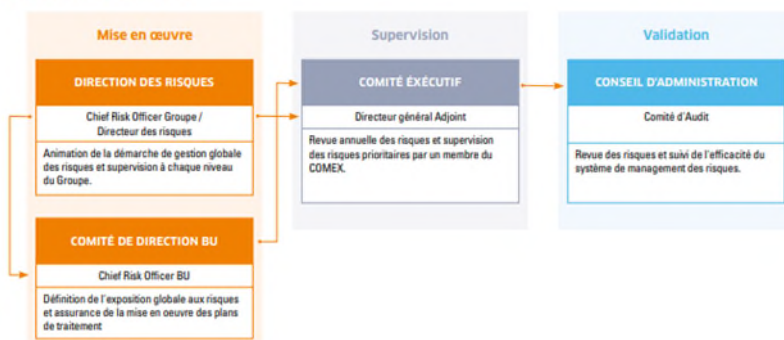
Le dispositif Ethique et compliance est piloté par la Direction Ethique Compliance et Privacy Groupe et est porté par les managers avec l'appui du réseau Ethique et Compliance.

Organisation et gouvernance de l'éthique et compliance



Le management global des risques repose sur l'organisation suivante :

L'organisation des risques



Le Comité Exécutif RSE met en œuvre la politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, assure la capitalisation des expériences entre le Corporate et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de Responsabilité Environnementale et Sociétale.

Présidé par le Directeur de la RSE du Groupe, il se réunit chaque mois en présence:

- des responsables RSE des GBU (un dans chaque GBU, membre du Comité de direction de la BU)

- des responsables RSE des Hub régionaux

- de membres de la Direction de la RSE et des Directions Corporate du Groupe

Des revues de performance annuelle avec chaque Global Business Unit permettent de revoir régulièrement les enjeux matériels du Groupe, de veiller à la préparation de plans d'actions annuels, et de suivre leur mise en œuvre.

Deux Comités co-présidés par la Direction RSE ont été créés en 2017 :

- Le Comité **Green Bond**, un Comité transverse, chargé de valider les projets susceptibles d'être financés par des obligations vertes émises par le Groupe.

Cf ENGIE.com : [Gouvernance RSE](#)

- Le Comité vigilance mis en place pour s'assurer de la mise en place et du suivi des plans de vigilance dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance. En matière de dialogue avec les parties prenantes, le Groupe a mis en place deux nouveaux espaces de dialogue : - un Comité Parties prenantes en charge de challenger la stratégie du Groupe - un espace de recours composé de membres de la société civile, d'entreprises et de collectivités territoriales, en charge d'accompagner les projets sensibles	
Pour soutenir son plan de développement dans les sources d'énergie renouvelables, les services d'efficacité énergétique, la préservation des ressources naturelles, la mobilité propre et la R&D dans ces domaines, ENGIE a émis trois obligations vertes pour 2,25 milliards d'euros en 2021. Le montant total émis par ENGIE en obligations vertes s'élevait à 14,25 milliards d'euros à fin 2021. ENGIE a ainsi confirmé son leadership et son engagement à jouer un rôle de premier plan dans la transition énergétique tout en soutenant le développement de la finance verte. Au cours de l'année 2021, un total de 2,17 milliards d'euros ont été alloués à des projets éligibles dans le domaine des sources d'énergie renouvelables. Lorsqu'ils seront pleinement opérationnels, ces projets devraient contribuer à éviter les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 4,12 millions de tonnes d'eq. CO₂ par an. ENGIE suit les quatre principes établis par l'International Capital Market Association (Green Bond Principles) concernant : (i) l'utilisation des fonds levés, (ii) les processus existants pour évaluer et sélectionner les Projets Éligibles, (iii) la gestion des fonds levés et (iv) les modalités de reporting. Les critères d'éligibilité repris dans le Green Bond Framework disponible sur le site internet d'ENGIE, ont été établis en collaboration avec Vigeo Eiris, chargé d'émettre un avis indépendant.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 5.3 Green Bonds » pages 191 à 200 Cf. Rapport Intégré 2022 : La finance verte au service de la performance économique Cf. ENGIE.com : Finance durable Cf. ENGIE.com : Green Bonds
Dans ses grands projets d'investissement, le Groupe intègre 9 critères extra-financiers relatifs à l'éthique, aux émissions de CO₂, à l'impact social, aux ressources humaines, à la gestion environnementale des écosystèmes, à la concertation avec les parties prenantes, aux achats locaux ainsi qu'à la santé et la sécurité. Par ailleurs le Groupe prend en compte un coût du CO₂ pour ses investissements. Ces critères sont présentés, analysés et évalués pour chaque nouveau projet d'investissement au-delà d'un certain montant.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 1.5.1 Politique RSE



Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

La fonction Achats d'ENGIE définit les principes applicables à la gestion de la relation avec les fournisseurs respectant les engagements de comportement éthique et de responsabilité sociale du Groupe, notamment dans le domaine de la diversité et du handicap. Trois ambitions majeures animent cette politique : • contribuer à la performance opérationnelle d'ENGIE, • être un modèle de création de synergie au sein du Groupe, • se positionner auprès des fournisseurs comme ambassadeur des valeurs de l'entreprise, en les encourageant entre autre à adhérer au Pacte Mondial de l'ONU et pour les fournisseurs préférentiels à être alignés ou certifiés par le SBT (Science-based Target) Les engagements d'ENGIE dans sa relation avec ses fournisseurs sont la recherche de compétitivité et de solutions durables tout en garantissant la santé et la sécurité des employés, et dans le strict respect des principes d'éthique dans les affaires. La Charte Achats définit les engagements et les exigences d'ENGIE dans les domaines suivants: • Respect des règles de santé et de sécurité: les fournisseurs doivent démontrer qu'ils respectent ces exigences • Responsabilité sociale, éthique des affaires, embargos et lutte contre la corruption: engagement des fournisseurs à adopter une conduite éthique des affaires • Développement durable: assurer des offres compétitives et des solutions durables et innovantes Gouvernance des Achats : La gouvernance des achats définit les principes régissant les dépenses externes au niveau du groupe et définit des règles de fonctionnement pratiques pour la fonction achats. Son objectif est également de garantir la séparation des tâches et la coopération entre acheteurs et prescripteurs afin d'obtenir la meilleure offre alliant prix, qualité, innovation et durabilité. Pour faciliter la mise en œuvre de la démarche éthique, le Code de conduite de la relation avec les fournisseurs détaille les 7 principes du Groupe en matière de relations avec ses fournisseurs, et les modalités d'application de la démarche éthique lors des échanges et relations avec les acteurs du marché.	<u>Document d'Enregistrement Universel 2021</u> <u>page 117-118 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »</u> <u>Cf.ENGIE.com : Charte Achats du Groupe</u> <u>Code de conduite de la relation avec les fournisseurs : « Les 7 principes de la relation avec les fournisseurs »</u>
--	--



À la suite d'une campagne d'évaluation commencée fin 2018, ENGIE a signé un contrat de service à long terme avec EcoVadis. Ce partenariat permet au Groupe de surveiller le panel de ses principaux fournisseurs dans une perspective RSE. En juin 2020, l'évaluation RSE des fournisseurs a été étendue aux Fournisseurs Majeurs des BUs pour couvrir un panel d'environ 1600 fournisseurs existants dans près de 70 pays et représentant une part importante des dépenses. A fin mai 2022, la note globale des fournisseurs évalués est de 54,7 / 100, ce qui est bon selon le Référentiel d'EcoVadis. Au-delà de 45/100, EcoVadis considère que le fournisseur est engagé sur des sujets RSE majeurs, les risques sont donc limités. Le fournisseur réalise des améliorations continues en matière de performance RSE et devrait être retenu pour une relation commerciale à long terme. Les progrès de l'évaluation sont à la fois suivis par la plateforme EcoVadis et en interne par le Département Achats Groupe. EcoVadis a développé une méthodologie pour évaluer l'engagement des entreprises en matière de RSE par rapport à 21 critères de RSE et analyse de multiples sources de données avec ses experts en RSE. En plus d'une évaluation continue des fournisseurs privilégiés et principaux, ENGIE gère (avec le soutien d'EcoVadis) une cartographie des risques par catégories d'achats et une évaluation des risques par pays afin d'optimiser la gestion de la relation fournisseurs.	Cf. ENGIE.com : Achats responsables
ENGIE a défini en février 2020 19 nouveaux objectifs à horizon 2030 dont 6 de rang 1 afin de piloter au plus près sa performance RSE. L'un de ces objectifs vise à avoir 100% des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergie) alignés ou certifiés SBT (Science-based target) en 2030. A fin 2021, 20% de ces fournisseurs atteignent cet objectif. D'autres objectifs de pilotage sont également mis en œuvre et concernent : l'évaluation RSE des fournisseurs et les achats inclusifs.	Cf. Rapport Intégré 2022 : Une création de valeur globale Cf. CSR Procurement objectives
Pour découvrir ce que signifie le terme achats responsables, mieux connaître les démarches d'ENGIE dans ce domaine et déterminer la meilleure manière de contribuer aux engagements du Groupe, un programme de formation en ligne a été lancé. Il est destiné à l'ensemble des équipes achats. Les différents modules définissent notamment le développement durable, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), les achats responsables, les actions du Groupe et l'intégration de la RSE dans chaque étape du processus achats en tenant compte de la définition du besoin, de l'approche cycle de vie, des labels. Enfin, cette formation aborde les questions liées au handicap et aux relations avec les entreprises du secteur adapté et protégé. En 2021, le plan de formation a particulièrement porté sur : • la mise en œuvre de la politique de due diligence des fournisseurs et sous-traitants au sein des entités; • l'éthique et relations fournisseurs (plus de 750 personnes formées dans l'année). De plus, les collaborateurs de la fonction Achats devaient suivre des sessions de formation en ligne sur l'éthique sur 3 thèmes : • la fraude et la corruption, tolérance zéro ; • notre Groupe, notre éthique ; • le droit de la concurrence.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 page 117-118 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »
ENGIE a mis en place un portail fournisseur qui permet aux PME innovantes de se faire connaître et de s'enregistrer dans la base fournisseurs d'ENGIE.	Cf. ENGIE.com : engagements achats

Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'homme Droits de l'homme :

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'homme

L'engagement du Groupe en faveur des droits humains est pleinement inscrit dans sa démarche éthique. Cet engagement est présenté dans la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique. Le référentiel et la politique « Droits Humains » rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect de droits humains tels que reconnus au niveau international et précisent les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques permettant au Groupe d'exercer sa vigilance sur les impacts de ses activités au regard des droits humains de toute personne. Le référentiel droits humains a été adopté en mai 2014. En 2017, le Groupe a redéfini son référentiel et sa politique Droits Humains. Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance que le Groupe a défini en janvier 2018 et qui répond aux dispositions de la loi française sur le devoir de vigilance. Ils complètent les actions déjà existantes du Groupe en faveur du respect des droits humains.	Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.117) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Charte éthique Guide pratique de l'éthique Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance
Le référentiel et la politique Droits Humains explicitent les engagements du Groupe, dont le premier est de « respecter tous les droits internationalement reconnus » tels que définis par les traités internationaux pertinents. Ils précisent ensuite ses engagements spécifiques en matière de droits des employés et des communautés locales notamment.	Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49)
Le plan de vigilance regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir pour ses activités et celles de ces filiales contrôlées, les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, conformément à ses engagements éthiques et de la responsabilité sociale. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux relatifs aux droits humains, incluant la santé et la sécurité-sécurité des personnes et à l'environnement, est le socle minimal des engagements que le groupe entend appliquer partout où il opère.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : plan de vigilance

Le référentiel et la politique Droits Humains s'appliquent à tous les collaborateurs. Ils demandent aussi aux partenaires du Groupe de respecter ses propres engagements, via une clause contractuelle. En 2018, cette clause (éthique et vigilance) a été mise à jour, ainsi que l'ensemble des politiques sur les due diligences (projets d'investissement, mécénat, parrainage, fournisseurs et sous-traitants, consultants commerciaux) pour y intégrer les enjeux relatifs au devoir de vigilance. Depuis octobre 2016, un module de formation « Droits de l'homme en entreprise » est accessible à tous les salariés du Groupe en e-learning pour leur présenter l'approche et les engagements du Groupe en matière de respect des droits humains. Il a été révisé en 2019 pour intégrer les nouveaux enjeux pour le Groupe liés au devoir de vigilance et à sa stratégie commerciale. En 2019, une nouvelle formation interne en présentiel sur la démarche droits humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place. Des vidéos de formation, dont une sur les droits humains et une sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployées à tous les collaborateurs du Groupe en 2018. Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122)</u> <u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 -« 3.8.5 Formations » (p.118)</u> <u>Cf.ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u> <u>Cf. ENGIE.com : démarche intégrité du Groupe</u> <u>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</u>
Public, le référentiel Droits Humains est librement accessible sur le site du Groupe. Il a été communiqué à tous les dirigeants et à tous les Ethics & Compliance Officers chargés de son déploiement et de sa mise en œuvre. Le référentiel et la politique Droits Humains sont le fruit d'une concertation avec les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles. Ils complètent les politiques spécifiques en matière de droits humains (comme la santé-sécurité, les achats responsables, etc.) et visent à favoriser une démarche globale et proactive en la matière. Ils sont basés sur les préconisations des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les engagements du Groupe dans le domaine du respect des droits humains sont fondés sur la cartographie des enjeux droits humains actualisée en 2018 dans le cadre du plan de vigilance du Groupe qui est présenté dans le Document de Référence et sur le site internet public du Groupe. Le plan de vigilance, adopté dès 2018 tel que demandé par la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mère et donneuses d'ordres, vise l'identification et la prévention des atteintes graves envers les personnes et l'environnement. Il s'appuie sur les politiques du référentiel Droits Humains recouvrant ainsi très largement les engagements du Groupe en matière de droits humains et participe à leur mise en œuvre opérationnelle.	<u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122)</u> <u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u>



Le Groupe est aussi membre fondateur de l'association EDH (Entreprises pour les Droits de l'Homme), qui vise à favoriser l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, en particulier par la mise en œuvre opérationnelle des Principes Directeurs des Nations Unies.

[Cf. ENGIE.com : Références et adhésions](#)

[Site EDH](#)

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme

Le référentiel et la politique Droits Humains prévoient la mise en place de processus opérationnels pour s'assurer du bon respect des engagements du Groupe. Ils prévoient une démarche de diligence raisonnable par l'évaluation systématique des risques liés aux droits humains. Le plan de vigilance s'appuie sur les processus transverses mis en place dans le Groupe et liés notamment à l'identification et la gestion des risques du Groupe propres à chaque enjeu ou périmètre de vigilance, dont les risques liés aux droits humains.	<u>Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.117)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122)</u> <u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u> <u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u>
Les droits humains sont spécifiquement identifiés comme un risque éthique Groupe et à ce titre évalués annuellement. Le volet droits humains est aussi examiné dans le cadre du risque pays. Ces risques sont présentés au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Les droits humains sont intégrés à l'analyse des grands projets du Groupe, présentés au Comité d'investissement. Le plan de vigilance qui vise à identifier et prévenir les risques d'impacts négatifs sur les personnes et l'environnement liés aux activités du Groupe, s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance du Groupe liée aux droits humains. Les mesures de prévention et de gestion des risques majeurs à cet égard sont précisées dans le plan de vigilance. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.	<u>Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49)</u> <u>Cf. Rapport Intégré 2022 - « Le comité pour l'éthique, l'environnement et le développement durable» (p45)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.2 Evaluation des risques » (p.116)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.117)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122)</u> <u>Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « l'analyse des risques éthiques »</u> <u>Cf. ENGIE.com : due diligence</u> <u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u> <u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u>

Au niveau opérationnel, des analyses annuelles de risques liées aux droits de l'homme sont effectuées par les entités et remontées à travers le système global de management des risques. Les nouveaux projets des entités sont aussi analysés au regard de critères droits humains. Une analyse approfondie est exigée pour les pays dits « à risque » en matière de droits humains. Le référentiel et la politique Droits Humains sont accompagnés d'outils méthodologiques spécialement adaptés aux activités du Groupe. Sous la forme de check-lists, ils visent à accompagner les managers dans les analyses de risques demandées. Ces outils sont déployés depuis 2014 et font l'objet de mises à jour régulières. En 2018, des questions relatives aux facteurs de risques (comme le pays, le type de main d'œuvre, la présence de populations vulnérables) ont été ajoutées dans le cadre de la revue annuelle du risque Groupe « atteinte aux droits humains ». Ce renforcement du processus permet aux entités de mieux identifier leurs risques spécifiques et de cibler leurs actions de maîtrise des risques et leur suivi. Depuis 2018, les due diligences éthiques des nouveaux partenaires avant tout projet d'investissement intègrent les droits humains.	Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.117) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « l'analyse des risques éthiques » Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance
Le Référentiel droits humains prévoit explicitement l'intégration dans tous les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires d'une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains. La clause par laquelle le Groupe demande à toutes ses relations d'affaires (fournisseurs, sous-traitants et partenaires) de respecter ses engagements, notamment en matière de respect des droits humains, a été mise à jour début 2018 pour inclure des dispositions particulières relatives au « devoir de vigilance » applicables aux fournisseurs et sous-traitants concernés conformément à la loi française sur le devoir de vigilance. Cet engagement vient compléter les actions déjà mises en place dans le cadre d'une politique d'achats responsables, avec notamment le Code de la relation avec les fournisseurs (intégration de critères éthiques dans le processus d'achats ; clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les conditions générales d'achats ; alerte éthique) et les formations pour les acteurs de la fonction Achats. En 2019, une nouvelle politique sur les due diligences des fournisseurs a été déployée. Tous les fournisseurs préférentiels du Groupe sont évalués sur leurs pratiques RSE incluant les droits humains.	Cf. ENGIE.com : politique achats Cf. ENGIE.com Référentiel intégrité Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs » (p.115) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 -« 3.8.5 Formations » (p.118) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former

Des formations dédiées aux droits humains sont proposées à tous les collaborateurs, dont un e-learning sur les droits humains accessible à tous les salariés du Groupe depuis octobre 2016, actualisé en 2019. En 2019, une formation interne en présentiel sur la démarche droits humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place. Des vidéos de formation, dont une sur les droits humains et une sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployées à tous les collaborateurs du Groupe en 2018. Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.5 Formations » (p.118) Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former
Le référentiel et la politique Droits Humains sont pleinement intégrés à la démarche éthique du Groupe, supervisée du plus haut niveau de l'entreprise par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Leur mise en œuvre est animée au sein du Secrétariat Général par la Direction Ethique, Compliance & Privacy, qui s'appuie sur un réseau d'Ethics & Compliance Officers composé de plus de 230 personnes. Les managers et Ethics & Compliance Officers doivent s'assurer que les conditions de sa mise en œuvre au sein de leurs entités sont réunies. Pleinement adossé sur l'organisation éthique du Groupe, le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance d'ENGIE liée aux droits humains, bénéficie de la gouvernance, des dispositifs de suivi, des ressources et des acteurs associés, et est suivi au plus haut niveau du Groupe. Son pilotage a été confié par le COMEX du Groupe à la Direction Ethique, Compliance & Privacy. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe. Les entités du Groupe ont été demandées en 2018 de mettre en œuvre les actions de diffusion, d'appropriation et de mise en œuvre du plan de vigilance à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes. Le suivi de ces actions par les entités a été intégré dans le rapport de conformité annuel du Groupe.	Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.1 Gouvernance éthique et compliance » (p.116) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « les acteurs de la conformité éthique » Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme.

Le suivi du référentiel et de la politique Droits Humains est intégré aux processus de conformité éthique du Groupe : système de contrôle interne, audits, etc. Des points de contrôle spécifiques au déploiement et à la mise en œuvre du référentiel et de la politique Droits Humains ont été intégrés depuis 2014 au système de contrôle interne du Groupe. Fin 2019, le référentiel de contrôle interne relatif à la politique droits humains a été renforcé et des points de contrôle ont été créés pour le suivi du plan de vigilance du Groupe. Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches (dont celles relevant de la vigilance liée aux droits humains) qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe en 2017. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.	Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.118) Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance
Le référentiel et la politique Droits Humains ainsi que le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur sa démarche de vigilance liée aux droits humains, entrent dans le champ de la procédure de conformité annuelle (procédure qui s'appuie sur l'outil digital Groupe « My Ethics Report ») : les Ethics & Compliance Officers établissent un rapport faisant état de l'avancement réalisé par leur entité en matière d'organisation éthique et le transmettent, accompagné d'une lettre de conformité éthique du Directeur Général de l'entité adressée au Directeur Général de l'entité de rattachement, à l'Ethics & Compliance Officer de l'entité de rattachement. Sur cette base le rapport de conformité annuel du Groupe est établi puis présenté au Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Depuis 2015, des indicateurs de mise en œuvre de ce référentiel et de cette politique sont intégrés dans le rapport annuel de conformité. Ces indicateurs ont été renforcés en 2019. En 2018, les entités du Groupe ont été invitées à contribuer, à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes, à l'appropriation, la diffusion et la mise en œuvre du plan de vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport annuel de conformité.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance
Le processus de conformité d'ENGIE impose l'obligation à toutes les entités du Groupe de remonter toute suspicion d'incident éthique dès leur prise de connaissance. Ce système de reporting managérial des incidents éthiques interne au Groupe (via l'outil digital Groupe « My Ethics Incident ») inclut explicitement les incidents relatifs aux droits humains. En 2021, 277 rapports managériaux d'incidents	Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49)

éthiques ont été remontés, dont 48% concernaient le domaine de la responsabilité sociale et des droits humains.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.4. Signalement et rapport des incidents éthiques » (p.118) Cf. ENGIE.com : codes de conduite Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique
ENGIE veille à maintenir un dialogue continu et proactif avec ses parties prenantes, à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation au niveau opérationnel, ainsi que sa participation à travers des initiatives volontaires. Le plan de vigilance du Groupe et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés annuellement aux institutions représentatives du personnel via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen et le Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration. Les entités doivent présenter le plan de vigilance et les obligations issues de la loi française sur le devoir de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel. Pour prévenir et gérer au mieux les impacts de ses activités, entre autres dans le domaine des droits humains, le Groupe a adopté une politique spécifique « dialogue avec les parties prenantes », composante de la politique RSE du Groupe.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance Cf. ENGIE.com : Stakeholder engagement
Des mécanismes de réclamation sont mis en place au niveau opérationnel, ouverts à toutes les personnes qui s'estiment affectées. Au niveau Groupe, le dispositif d'alerte du Groupe est ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes ses parties prenantes externes et couvre l'ensemble des enjeux de vigilance (liés aux engagements éthiques du Groupe). Pour les questions de nature commerciale, les parties prenantes ont accès au Médiateur du Groupe. En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement. En 2021, 187 saisines d'alertes ont eu lieu dans le cadre du dispositif d'alerte du Groupe, dont 29% concernaient le domaine de la responsabilité sociale et des droits humains.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 119-122) Cf. ENGIE.com : Le dispositif d'alerte d'ENGIE Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe Cf. ENGIE.com : plan de vigilance Cf. Rapport Intégré 2022- «Une politique de gestion globale des risques» (p.49) Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique



Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations :

Politiques et procédures fiables concernant les normes de travail

Conditions de travail :

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Conformément à ses engagements, ENGIE a ouvert avec les fédérations syndicales internationales, la négociation d'un accord mondial portant sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale. Il a été signé en janvier 2022 avec trois fédérations syndicales mondiales les plus représentatives de nos métiers ainsi qu'avec les quatre organisations syndicales représentatives au niveau Groupe. Cet accord réaffirme l'ambition d'ENGIE d'être reconnu en tant qu'employeur responsable, visant à atteindre un niveau d'excellence sociale à la hauteur de ses exigences environnementales. Dans le cadre de cet accord, ENGIE et ses filiales réaffirment leur engagement à respecter les normes internationalement reconnues relatives aux droits humains, droits syndicaux et droits du travail dans toutes leurs activités. ENGIE confirme son engagement à respecter : - Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; - La Déclaration universelle des droits de l'homme ; - Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; - La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ; - Le Pacte Mondial des Nations Unies. ENGIE s'engage à respecter pleinement et mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), même dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions, notamment celles : - Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective • Convention 87, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) • Convention 98, concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949) - Abolissant le recours au travail forcé ou obligatoire • Convention 29, concernant le travail forcé ou obligatoire (1930) • Convention 105, concernant l'abolition du travail forcé (1957)	<u>Cf. ENGIE.com : Un accord social moderne et complet</u> <u>Cf ENGIE.com : Accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale</u>
--	--

- Interdisant le travail et l'exploitation des enfants • Convention 138, concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973) • Convention 182, concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (1999) - Protégeant les travailleurs • Convention 102, concernant la norme minimum de sécurité sociale (1952) • Convention 155, concernant la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981) • Convention 167, concernant la sécurité et la santé dans la construction (1988) - Luttant contre les discriminations • Convention 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) • Convention 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958) • Convention 135, concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (1971) • Convention 156, concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) • Convention 190, sur la violence et le harcèlement (2019)	
En mai 2014, le Groupe a signé un accord mondial santé-sécurité qui étend et renforce les engagements pris au niveau européen depuis 2010. Il prévoit spécifiquement le développement de partenariats étroits avec les prestataires et sous-traitants pour qu'ils tendent vers le même niveau de santé-sécurité que celui des salariés du Groupe.	
La politique santé-sécurité du Groupe, élaborée avec les managers et les salariés, et s'appuyant sur un accord Groupe avec les fédérations syndicales, vise à préserver l'intégrité des personnes (salariés, prestataires et tiers) et des biens, ainsi qu'à favoriser la qualité de vie au travail. Elle est complétée par des Règles Groupe Santé Sécurité fixant les exigences applicables à l'ensemble des entités et par un plan d'action pluri-annuel. Le nouveau plan d'action 2021-2025 reprend les quatre enjeux majeurs du Groupe en santé-sécurité : - le leadership - l'anticipation, - l'intégration, - l'acculturation	Accords et principes fondamentaux de la politique Santé-Sécurité Rapport intégré 2022 « Demeurer intraitable sur la sécurité » Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 page 103 « 3.4.8.2.3 Mise en œuvre du nouveau plan d'actions 2021-2025 »
Le Groupe s'est engagé sur deux objectifs à horizon 2030 : - un taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés Groupe et des salariés sous-traitants sur sites fermés $\leq 2,3$ ○ résultat 2021 : 2,9 la reprise économique en 2021 a statistiquement généré une plus grande exposition au risque - le taux de prévention, un indicateur sur l'identification et l'anticipation des risques, favorisant ainsi la prévention. L'objectif est d'avoir un taux de prévention $\geq 0,75$ en 2030. ○ résultat 2021 : 0,58	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 page 21 « 1.5.2 Atteinte des objectifs RSE à horizon 2030 »
Dès le début de la crise de la COVID-19, le Groupe a mis en place un dispositif spécifique de pilotage et de communication afin d'accompagner le déploiement des différentes mesures de protection des personnes. Les mesures définies et mises en	

place dès début 2020 ont été poursuivies en 2021. Le Groupe a fait appel à un prestataire spécialisé en gestion des risques sanitaires pour l'éclairer dans ses prises de décision. Les mesures pour prévenir la contamination des salariés, sous traitants et clients ont été appliquées en tenant compte de l'état de contamination des pays et des systèmes de prévention mis en place localement par les autorités. Le reporting spécifique mis en place en 2020 concernant le nombre de collaborateurs contaminés a été reconduit en 2021. Le taux d'incidence au sein du Groupe (basé sur le nombre de contaminations) est toujours resté globalement inférieur au taux d'incidence des pays. Le dispositif mis en place s'est inscrit dans une boucle d'amélioration continue. Les retours des entités exprimant leurs besoins et faisant part de leurs difficultés ont permis d'adapter le dispositif de prévention. Pour répondre à l'urgence de la crise sanitaire et améliorer la protection de ses salariés, le Groupe a déployé de façon anticipée en avril 2020 les deux premiers piliers de son programme mondial de protection sociale : ENGIE Care.	<u>Cf site internet : Covid-19 Mobilisation</u> <u>Cf. Rapport intégré 2021 page 47 : « ENGIE Care »</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel page 100 : 3.4.5.2 : « Protection sociale et Retraite »</u>
Le Groupe est engagé dans la lutte contre les discriminations. Il est signataire de la charte mondiale sur l'entreprise et le handicap de l'OIT en 2016, de la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle en 2017 et du manifeste européen « Embrace difference » aux côtés de 50 autres grands groupes, dans le cadre de sa participation à ERT (European Round Table of industrialists). ENGIE a adhéré aux Women Empowerment Principles des Nations Unies ENGIE a publié le guide pratique "LGBT+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser à la question LGBT+ dans l'entreprise. En 2021, ENGIE a renforcé ses actions en faveur de la diversité et de lutte contre les discriminations avec : • le lancement de "Friends", le réseau des collaborateurs.rices LGBT+ et allié.e.s du Groupe ; • l'édition d'un nouveau guide, à la maille monde "Understand each other to better act together" ; • la formation de 150 RH en France ; • la mise à disposition d'un catalogue de formation/ sensibilisation à destination des Codir, managers, IRP, tous collaborateurs ; • la participation pour la deuxième fois aux "Rôles-Modèles" de L'Autre Cercle avec deux candidatures présentées. ENGIE a obtenu en octobre 2017 le renouvellement du label diversité pour une durée de 4 ans pour l'ensemble des activités de production et de services du Groupe en France	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.4.4.2.4 LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans et nouvelles identités) » page 99</u> <u>Cf. Charte LGBT l'autre cercle</u> <u>Cf. Manifeste européen « Embrace difference »</u>
ENGIE œuvre pour favoriser la mixité des métiers par des actions de sensibilisation : « J'apprends l'énergie », « Elles bougent », « Girls day and Boys day ». ENGIE développe l'essaimage dans l'écosystème des PME afin de travailler sur la féminisation des métiers dits masculins et la masculinisation des métiers dits féminins. ENGIE a lancé et déploie le programme Fifty-Fifty pour créer les conditions nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il s'articule autour de six piliers	<u>« J'apprends l'énergie »</u> <u>« Elles bougent »</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.4.4.1 « Mixité » (pages 97-98)</u>

: structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication, adaptation de l'organisation, développement des collaborateurs, et partenariats externes. En 2021, chaque entité a pu bénéficier d'une "boîte à outils Fifty-Fifty" adaptée aux métiers et environnements culturels de chaque région. En 2021, la part des femmes dans le Groupe est de 21,8%. Le taux de femmes dans le management est de 24,6%. En 2021, au sein de l'Operational Committee, le taux de femmes est de 27,3% soit 15 femmes et 40 hommes. Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 27,3% soit trois femmes et huit hommes L'index d'équité professionnelle et salariale Femmes-Hommes qui s'établit à 89 pour la France et 82 hors France, est en augmentation pour la France et hors France. Ces bons résultats traduisent une réduction des écarts salariaux à poursuivre dans le cadre du plan d'actions lié à cet objectif.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.4.4.1.2 Égalité salariale et professionnelle pages 98-99</u>
Le Groupe a renforcé en 2019 son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en se ralliant à l'initiative internationale Global Alliance For YOUth. L'ambition de cette initiative élargie est d'impacter 6 millions de jeunes de moins de 30 ans d'ici à 2022 pour les aider à développer leur employabilité future. ENGIE s'est fixé pour objectif d'accueillir 10% d'alternants en Europe d'ici 2030. Fin 2021, ENGIE comptabilisait 6 327 apprentis, soit 7,4% de l'effectif en France.	<u>Global alliance for YOUth</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.4.4.2.1 « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes » (page 99)</u>
ENGIE a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, visant à ajuster les recrutements et à accompagner les collaborateurs vers les futurs besoins de l'entreprise. Il a mis en place le dispositif « ENGIE Skills » qui met en synergie les démarches initiées dans le Groupe : dimension RH du plan d'activité à moyen terme, Observatoire des métiers, métiers d'avenir. Depuis 2017, 5 actions prioritaires ont été lancées : • Accélérer l'orientation vers les métiers d'avenir • Organiser le transfert interne des compétences • Créer une filière technique • Organiser le pilotage des compétences externes • Développer la posture entrepreneuriale des collaborateurs En 2018, une analyse des grandes tendances et enjeux en matière de compétences a été réalisée et un plan d'actions pédagogique et opérationnel a été mené. En 2019, 69,2% de l'effectif a suivi une formation, respectant l'objectif de 2/3 de salariés formés. Plus de 7 900 mobilités ont été réalisées en 2019 et le Groupe a recruté plus de 37 000 nouveaux collaborateurs dans le monde. En 2021, 81,9% des salariés du Groupe ont suivi une formation.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - 3.4.2.2.1 ENGIE Skills, le dispositif de gestion anticipée des emplois et des compétences» page 93</u>

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Le dialogue social est organisé au sein du Groupe sur trois niveaux : mondial, européen et français (près de 50% de l'effectif) et dans chacune des filiales par le biais d'instances de représentation et de négociation. Ce dispositif repose sur des rencontres régulières avec les représentants des fédérations syndicales internationales, un Comité d'entreprise Européen et un Comité de Groupe France. • ENGIE a signé un accord groupe européen en avril 2016 pour accompagner la mise en œuvre de son projet d'entreprise. Cet accord vise à renforcer l'excellence professionnelle et développer l'employabilité de ses salariés. • ENGIE a signé en novembre 2017 un nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord à durée indéterminée réaffirme que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe. • ENGIE a signé en janvier 2022 un accord mondial portant sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale avec trois fédérations syndicales mondiales les plus représentatives de nos métiers ainsi qu'avec les quatre organisations syndicales représentatives au niveau Groupe.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - 3.4.6 « Dialogue social» (p 101)</u> <u>Cf ENGIE.com : Un accord social moderne et complet</u>
Le Groupe a défini des politiques de développement des ressources humaines qui ont pour ambition d'attirer, de fidéliser et de développer tous les salariés du Groupe, atout stratégique majeur. En 2017, ENGIE a déployé un dispositif RH pour adapter les compétences aux enjeux actuels et futurs du Groupe avec pour ambition d'accélérer l'orientation vers les métiers en croissance et organiser le transfert interne des compétences, favoriser la mobilité et donner la possibilité aux collaborateurs d'évoluer dans le Groupe, et créer un réseau propice au transfert et au partage des métiers. Ce dispositif s'articule autour d'ENGIE skills et d'ENGIE mobility. L'initiative ENGIE Boost lancée en 2018 vise à identifier, développer, motiver, et fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 3.4.2.2 « Les politiques de développement des Ressources Humaines» (p.92-94)</u>
Le Groupe mène une politique volontariste pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances et de traitement. En termes de mixité, ENGIE a déployé le projet "fifty-fifty" qui vise à créer les conditions nécessaires pour atteindre la parité managériale. Une feuille de route a été définie afin d'attirer les meilleurs talents et faire d'ENGIE un acteur de référence en la matière. Elle s'articule autour de six piliers : structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication, adaptation de l'organisation, développement, et partenariats externes.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 3.4.4.1.1 Mixité pages 97-98</u> <u>Cf. ENGIE.com : politique de mixité</u>
En France, chaque entité d'ENGIE décline la politique handicap du Groupe en tenant compte des spécificités opérationnelles et locales. Actuellement 11 accords collectifs agréés par les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi couvrent 95% des effectifs France du Groupe.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 3.4.4.2.2 « Handicap» (page 99)</u>



Le Groupe a signé sur le périmètre France un nouvel accord 2018-2020 visant : • à favoriser le recrutement des personnes handicapées • à accompagner et proposer les aménagements nécessaires • à accompagner les évolutions de parcours professionnels • à développer les achats au secteur protégé et adapté Fin 2021, le Groupe France affiche un taux d'emploi de 3,4%.	<u>Cf. Charte mondiale de l'OIT sur l'entreprise et le handicap</u>
ENGIE participe activement à plusieurs projets innovants autour du sport comme levier et vecteur d'insertion sociale et professionnelle.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - 3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi page 99</u>

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Le déploiement des principes et exigences santé-sécurité Groupe est vérifié par des audits et contrôles internes conduits par la Direction Santé Sécurité du Groupe. Des revues de direction santé-sécurité à tous niveaux font le bilan et fixent des perspectives pour améliorer l'efficacité du système de management. Les résultats en matière de santé sécurité sont suivis par le COMEX, le Conseil d'Administration et le CEEDD et des points sont présentés à l'OPCOM.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021- 3.4.8.2 Le dispositif de management santé-sécurité pages 103-104</u>
Le pilotage de la démarche Responsabilité Sociale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting social. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.	<u>Cf. ENGIE.com : note de méthodologie du reporting social</u> <u>Cf. ENGIE.com : Reporting social</u>
ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting social vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.	<u>Cf. ENGIE.com : Avis d'assurance des Commissaires aux Comptes désignés organisme tiers indépendant sur la DPEF</u> <u>Cf ENGIE.com : Avis d'assurance raisonnable des Commissaires aux Comptes sur une sélection d'indicateurs</u>
Le Label Diversité a été renouvelé en octobre 2017 pour quatre ans, reconnaissant et valorisant les actions engagées et réalisées par le Groupe en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances, et promotion de la diversité.	

Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

Environnement :

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

ENGIE s'appuie et adhère aux grands standards et conventions internationaux en matière de protection de la Biodiversité dans le développement de ses activités opérationnelles comme : • la convention sur la diversité biologique • les Objectifs Mondiaux du Millénaire • la Convention-Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique	
En juin 2022, ENGIE a mis à jour sa politique RSE et ses politiques environnementale et sociétale.	Cf. ENGIE.com : politique RSE Cf. ENGIE.com : politique environnementale Cf. ENGIE.com : politique d'engagement avec les parties prenantes
Le Groupe s'est engagé à sortir de la production d'électricité à partir de charbon et vise à faire évoluer son portefeuille d'actifs de production d'énergie sur une trajectoire 2°C compatible avec l'Accord de Paris. Il a reçu la certification de l'initiative Science Based Target (SBT). En matière d'environnement, le Groupe s'est fixé 4 objectifs de rang 1 à horizon 2030 : - des émissions de GES liées à la production d'énergie (scope 1 et 3), conformes à la trajectoire SBT, soit 43 Mt CO₂ eq en 2030 ○ Résultat 2021 : 67 Mt CO₂ eq - des émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes à la trajectoire SBT, soit 52 Mt en 2030 ○ Résultat 2021 : 66 Mt CO₂ eq - Contribution à la décarbonation de nos clients : 45 Mt CO₂ eq évitées grâce à l'usage des produits et services d'ENGIE ○ Résultat 2021 : 28 Mt CO₂ eq - 100% de nos fournisseurs privilégiés (hors achat d'énergie) certifiés ou lignés Science Based Targets ○ Résultat 2021 : 20%	Cf. Rapport Intégré 2022 « Une création de valeur globale » page 22
En mai 2021, le Groupe s'est engagé à atteindre le Net Zéro Carbone sur ses 3 scopes d'émissions en 2045. Il a également annoncé son plan de sortie du charbon programmé pour 2025 en Europe et 2027 pour le reste du monde.	Cf. Rapport Intégré 2022 page 23

En matière de biodiversité, ENGIE a pris en mai 2021 un double engagement à la fois dans Act4nature international et Entreprises Engagées pour la Nature-Act4nature France. Ces deux initiatives partagent les mêmes dix engagements communs et chacune invite les entreprises signataires à leur adjoindre des engagements individuels. Cette nouvelle étape permet à ENGIE d'élargir son engagement en définissant une nouvelle feuille de route 2020-2030 dont les objectifs s'appliquent à l'ensemble des activités du Groupe en France et à l'international, avec des points d'étape en 2025.	<u>Cf. ENGIE.com Politique Biodiversité : Les objectifs et engagements</u> <u>Cf. ENGIE.com : La protection de la biodiversité constitue une priorité des métiers et des projets du Groupe.</u> <u>Cf. Act4nature : engagements d'ENGIE</u>
Les engagements individuels d'ENGIE sont les suivants : • Eviter Réduire Compenser : 100% des dossiers soumis au CDE Groupe en 2022 • Solutions fondées sur la Nature : 10 projets identifiés conformes au standard de l'UICN d'ici 2022 • Gestion écologique des sites : 50% sites en 2025 • Sites prioritaires pour la biodiversité : 50% sites dotés d'un plan d'action établi avec les parties prenantes concernées en 2025 • Chaîne d'approvisionnement : Analyse a minima de 2 activités par an d'ici 2025 • Sensibilisation – Partage : 2 modules/an d'ici 2025 ; a minima en 2022 - 2023 : 3000 salariés /an	<u>Cf Cahier Biodiversité 2022</u>
ENGIE a défini une politique en matière de gestion de l'eau en phase avec les éléments clés du CEO Water Mandate dont le Groupe est membre depuis sa création. Le groupe réalise chaque année son rapport de progrès pour le CEO water mandate.	<u>Cf. ENGIE.com : Politique Eau</u> <u>Cf CEO water mandate COP 2021</u>
ENGIE intègre au cœur de sa stratégie les problématiques de pollution de l'air. De nombreuses actions ont été mises en œuvre au sein du Groupe pour diminuer les émissions de polluants tels que le SO₂, les NOx et les particules.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 3.5.4.7 « Les polluants atmosphériques » page 112-113</u>
La fonction Achats du Groupe ENGIE a défini une ambition dont l'un des axes est de contribuer à la démarche RSE et à la neutralité carbone du Groupe. Cela se matérialise dans sa politique achats durables et dans ses trois objectifs à horizon 2030 suivants : • Avoir 100 % de ses 250 Fournisseurs Préférentiels alignés ou certifiés SBT • Avoir 100% de ses fournisseurs préférentiels et majeurs avec une note ECOVADIS supérieure au niveau "risque RSE maîtrisé" • Avoir 100% d'achats inclusifs alignés avec recommandations du GT3	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 3.7 « Achats, sous-traitance et fournisseurs » pages 117-118</u> <u>Cf. ENGIE.com : Achats responsables</u>



En octobre 2017, ENGIE a soutenu les recommandations de la TCFD (Task-force on Climate-related Financial Disclosures) avec les leaders du WEF (World Economic Forum) au G20 et a mis en place un groupe de travail interne transverse qui a défini un plan de mise en œuvre de ces recommandations. Un partenariat a été mis en place en 2018 avec l'IPSL (Institut Pierre Simon Laplace) pour identifier la nature des données météorologiques susceptibles d'impacter les installations du Groupe et définir les courbes d'évolution de ces données.

Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.1.3 « Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures) pages 73-74

Cf. Cahier Climat -Rapport TCFD 2022

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

La Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (Direction RSE) s'appuie sur un réseau de correspondants décliné dans les entités métiers (GBU, GEMS et Nucléaire) et géographiques (Hubs régionaux et pays). Pour mobiliser plus amplement les employés sur ces sujets, la Direction RSE s'appuie également sur un réseau interne mondial d'ambassadeurs RSE. La Direction RSE présente régulièrement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) du Conseil d'Administration des sujets d'actualité (Science-Based Targets, Task force on Climate-related Financial Disclosures, suivi des objectifs et des engagements RSE, discussions avec la société civile) et un bilan annuel (notations RSE, objectifs RSE, actions environnementales et sociétales du Groupe). La Direction RSE anime plusieurs comités : - le Comité "Financement durable" en charge d'instruire les projets susceptibles d'être financés par les obligations vertes régulièrement émises par le Groupe sur le marché - le Comité "SBT" en charge du pilotage des engagements de décarbonation notamment ceux pris auprès de l'initiative Science Based Targets. - Le Comité "Adaptation & TCFD" en charge de piloter la réalisation des engagements de transparence financière pris à l'égard de l'initiative TCFD (Task Force on Climate related Financial Disclosures) et de suivre les plans d'adaptation des actifs du Groupe au changement climatique. - le Comité "Devoir de Vigilance" en charge de piloter les mesures prises pour prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, susceptibles d'être générées par les activités du Groupe et de ses filiales contrôlées.	<u>Politique RSE</u> <u>Politique environnementale</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.1.1 « Politique et gouvernance RSE » page 72</u>
Afin de piloter le déploiement de sa politique environnementale, de maîtriser les risques environnementaux et de favoriser la communication de sa performance environnementale aux parties prenantes, le Groupe a développé un système de reporting allant au-delà des exigences de la loi française, sur la base de travaux conduits au sein d'instances de dialogue comme le Global Reporting Initiative (GRI) ou le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Le reporting environnemental est vérifié par les Commissaires aux Comptes suivant les standards AA1000.	<u>Cf. ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental</u> <u>Cf. ENGIE .com : Reporting environnemental</u>
Le Groupe réalise l'analyse de ses principaux enjeux et risques RSE en s'appuyant sur sa matrice de matérialité.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE pages 79-89</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.3.1 Principaux risques environnementaux pages 84-85</u>



Dans le cadre de son plan de vigilance, le Groupe a mis en œuvre un suivi des plans d'action des sites présentant un risque environnemental potentiel.

Cf. Document d'Enregistrement Universel
2021 : 3.9.1 « Identification et gestion des
risques d'atteintes graves aux personnes
et à l'environnement » pages 121-122

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Le pilotage de la démarche Responsabilité Environnementale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting environnemental. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.	Cf ENGIE.com : reporting environnemental
ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting environnemental vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.	Cf ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental Cf. ENGIE.com : avis d'assurance des Commissaires aux Comptes désignés comme Organisme Tiers Indépendant sur la DPEF Cf. ENGIE.com : avis d'assurance raisonnable des Commissaires aux Comptes sur une sélection d'indicateurs
Chaque année le Groupe présente son bilan environnemental au Comité de Direction ainsi qu'au Comité Ethique, Environnement et Développement Durable du Conseil d'Administration.	Cf Rapport Intégré 2022 « Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » p 47 Cf Document d'Enregistrement Universel 2021 : 4.1.2.4.4 Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable p 159
Les plaintes et condamnations liées à un dommage environnemental ou sanitaire se sont respectivement élevées en 2021 à 13 et 2, et ont donné lieu à une indemnisation de 697k€. En 2021, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 633 millions d'euros.	Cf Document d'Enregistrement Universel 2021: 3.5.4.9 « La gestion des risques et des plaintes environnementaux » page 113
Chaque année, ENGIE répond au questionnaire du CDP. En 2021, le Groupe a obtenu la A- pour le CDP Climat, et le CDP Eau et B- pour le CDP Forest.	Cf CDP

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption :

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

L'ambition d'ENGIE en matière d'éthique est d'agir, partout et en toutes circonstances, conformément aux valeurs et aux engagements du Groupe, dans le respect des lois et réglementations. En matière de lutte contre la corruption, la politique éthique d'ENGIE vise à développer une culture de l'intégrité et une pratique de l'éthique fondée sur des principes, parmi lesquels « Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité ». Pour accompagner les salariés du Groupe et les entités dans le renforcement de cette culture d'intégrité, la Charte éthique d'ENGIE définit les 4 principes éthiques du Groupe et le référentiel intégrité précise l'organisation du Groupe pour faire face au risque de manquement à l'intégrité et établit le programme des actions de lutte contre la fraude et la corruption. En outre, ENGIE a réitéré son engagement en faveur de l'éthique notamment en signant en 2011 l'Accord mondial sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable qui s'applique à toutes les entités du Groupe et réaffirme la culture d'intégrité, de confiance et d'honnêteté, et le principe de tolérance zéro sur la fraude et la corruption au sein du Groupe et vis-à-vis des parties externes. Cet Accord mondial, y compris l'engagement du Groupe dans le domaine de la prévention et de la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, a été renouvelé en 2022. Le message de tolérance zéro a été réitéré par la Directrice Générale d'ENGIE à plusieurs occasions ainsi que par le Président d'ENGIE (p.ex. à l'occasion de la publication du Rapport Intégré 2022) : « Guidée par notre Raison d'Etre, notre stratégie qui inscrit notre performance dans une démarche globale de RSE, contribue aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Aussi, réaffirmons-nous pleinement notre adhésion historique aux 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies. »	Cf. Reporting sur le 10e principe : « 1. Engagement et politique » B1-B2 + D1-D5 (p. 7 à 13) Cf. Rapport intégré 2020 – « Ethique et compliance » (p.42) Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8 Ethique et Compliance » (p. 116) Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8.3 Textes de référence » (p.117) Cf. ENGIE.com : principes et engagements Cf. ENGIE.com : référentiel intégrité Charte éthique d'ENGIE Rapport Intégré 2022 - (p.8)
Dans le cadre de son programme anti-corruption, le Groupe a mis en œuvre des politiques spécifiques (dont des versions mises à jour ou nouvellement émises en 2018 et en 2019 afin de répondre notamment aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance) concernant les « due diligences ». Le Groupe s'est notamment doté de plusieurs politiques dites de « due diligence » éthiques portant sur : • les consultants commerciaux • les partenaires dans les projets d'investissement • les bénéficiaires des mécénats et partenariats • les fournisseurs et sous-traitants directs	Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42) Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8.3 Textes de référence » (p.117) Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité Cf.ENGIE.com : démarche intégrité du Groupe

• les nouvelles personnes recrutées aux positions les plus exposées au risque de corruption (nouvelle procédure depuis fin 2021) Le dispositif anti-corruption du Groupe comporte également des politiques, codes de conduite et règles concernant : • les cadeaux et invitations (procédure réformée en 2020, accompagnée d'un nouveau registre cadeaux-invitations digital Groupe déployé en 2021) • la prévention des conflits d'intérêts • le lobbying • l'intégration d'une clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires du Groupe (y compris, depuis 2021, en ce qui concerne le contenu de cette clause dans les Conditions générales d'achat d'ENGIE, l'inclusion de l'exigence d'une évaluation externe de la performance en matière d'environnement, d'éthique, de droits humains et d'achats durables, du fournisseur) ENGIE a développé sa propre capacité interne à réaliser des due diligences éthiques; depuis 2018, le département de due diligence interne joue un rôle central dans les procédures de due diligence du Groupe. S'agissant de la représentation d'intérêt, le Groupe a mis en place en août 2017 une procédure de reporting permettant pour chacune des entités concernées de respecter leurs obligations légales notamment au regard de l'obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, en application de la loi française Sapin 2.	
Le Groupe demande à ses fournisseurs de prendre connaissance et veiller à respecter ses engagements en matière d'éthique et de développement durable tels qu'ils sont stipulés dans la Charte Ethique, le Guide pratique de l'éthique, la politique Achats et le Code de la relation avec les fournisseurs, tous publiés sur son site internet.	Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité Cf. ENGIE.com : Codes de conduite Cf. ENGIE.com : Achats

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Le Groupe a mis en place un programme de conformité anti-corruption qui se décline comme suit :	Cf. Reporting sur le 10^{ème} principe « 2. Mise en œuvre » B3-B6 + D6-D11 (p.14 à 22)
<u>L'évaluation des risques</u> Une évaluation des risques éthiques tenant compte des spécificités des activités du Groupe est intégrée à la démarche annuelle d'analyse de risques d'ENGIE. L'évaluation du risque corruption dans le cadre de ce processus est obligatoire et fait l'objet d'une méthodologie commune à l'ensemble des entités du Groupe sur base d'une check-list Groupe. Les résultats de l'évaluation des risques éthiques sont présentés au Comité de Direction du Groupe et au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Un examen du risque pays en termes de droits humains et de corruption en lien avec le développement des activités du Groupe est également effectué par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable. Pour mettre en œuvre sa politique d'éthique et de lutte contre la corruption, le Groupe réalise également une évaluation des risques éthiques préalablement à la conclusion des transactions relevant du Comité d'investissement d'ENGIE, des contrats de consultants commerciaux, des contrats de mécénat/partenariat, des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants directs, et des recrutements des personnes aux fonctions les plus exposées au risque de corruption (politiques de « due diligence »).	<u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8.2 Evaluation des risques » (p. 116)</u> <u>Cf. ENGIE.com : Référentiel conformité éthique : « analyse des risques éthiques »</u>
Une <u>organisation dédiée</u> supervisée par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable, comité spécialisé du Conseil d'Administration, est mise en place. Sous l'impulsion du Secrétaire Général du Groupe qui préside le Comité de la Compliance, la Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe veille à l'intégration systématique de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les textes de référence en matière d'éthique et de compliance, supervise leur mise en œuvre par les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles, conduit des actions de formation, reçoit les signalements et participe aux activités de contrôle nécessaires avec les autres organisations de contrôle du Groupe. Elle anime un réseau de plus de 230 Ethics & Compliance Officers et correspondants éthiques dans toutes les entités du Groupe, qui appuient leur management en matière d'éthique et de compliance. Depuis 2018 la Direction Ethique, Compliance & Privacy a élargi son périmètre d'intervention pour devenir la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en œuvre d'une procédure de compliance. La Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe porte ainsi la compliance en matière de protection des données à caractère personnel, le contrôle export et embargo, et la représentation d'intérêt.	<u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Rapport intégré 2022 – « Le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable » (p.45)</u> <u>Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8.2 Gouvernance éthique et compliance » (p. 116)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « Le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable » (p.157)</u>

Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable s'est réuni 7 fois en 2021 et a traité les sujets récurrents et thématiques d'actualité liés à l'éthique.	
La <u>Charte éthique</u> fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement de chaque collaborateur : - la <u>Charte éthique</u> du Groupe et le <u>Guide pratique de l'éthique</u>, mis à jour en 2016, sont accessibles via le site Internet du Groupe et publiés en 20 langues. Ces documents de référence proscrivent la corruption active et passive. - la <u>Charte éthique</u> et le <u>Guide pratique de l'éthique</u> ont fait l'objet d'une distribution massive aux salariés à l'occasion de leur mise à jour fin 2016, puis sont distribués à tous les nouveaux employés qui s'engagent à en respecter tous les principes. Les travaux de refonte de la Charte éthique ont débuté en 2021 et la nouvelle Charte éthique du Groupe sera présentée en 2022.	<u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8.3 Textes de référence » (p.117)</u> <u>Cf. ENGIE.com : Nos principes , nos engagements</u>
La remise des documents de référence de l'éthique aux nouveaux embauchés doit s'accompagner de l'assurance de la prise de connaissance des principes éthiques et de leur engagement à les respecter (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH, mise à jour en 2020).	<u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u>
L'éthique est intégrée dans le processus d'appréciation annuel des dirigeants. Fin 2014, le Groupe a décidé la généralisation de la prise en compte de l'éthique dans les évaluations annuelles (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH).	<u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u>
<u>Communication, formations des dirigeants et des salariés au sein du Groupe :</u> Le plan de formation éthique et compliance des collaborateurs du Groupe précise les formations à l'éthique obligatoires pour l'ensemble du personnel du Groupe en fonction de leur exposition, dans le cadre de leurs missions pour le Groupe, à des enjeux éthiques et notamment au risque de corruption et de trafic d'influence. Il s'appuie sur un guide pratique Groupe « Cartographie des populations les plus exposées au risque de corruption » qui précise la manière dont les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption doivent être recensés. Dans le cadre de ce plan de formation, le Groupe a déterminé les parcours de formation obligatoires spécifiques pour les trois catégories de cibles suivantes : tous les collaborateurs, les collaborateurs les plus à risque de corruption et les cadres managers. Ces derniers doivent notamment suivre la formation spécifique au risque de fraude et de corruption ; ce cursus a été suivi par 96% des cadres managers à fin 2021. Depuis 2016, cette formation est également obligatoire pour les membres de la filière éthique et compliance. La formation dédiée à la filière des achats déployée dans le Groupe depuis 2014 a fait l'objet de mises à jour en 2016 et en 2019. Elle a été complétée en 2022 d'un module en appui de la mise en œuvre de la politique de due diligence des fournisseurs et sous-traitants au sein des entités. Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe. Outre la mise en œuvre de ce dispositif Groupe, les entités du Groupe sont responsables de la mise en place d'un dispositif de formation à leur niveau (p.ex. formation pour les nouveaux entrants, formation droits humains, ...), le cas échéant en s'appuyant sur les modules de formation mises à disposition par le Groupe.	<u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 – « 3.8.5 Formations » (p.118)</u> <u>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</u>



Un état des lieux des formations à l'éthique est présenté chaque année au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE	
<u>Initiatives</u> Le Groupe participe à plusieurs initiatives multilatérales visant à lutter contre la corruption comme : - Convention des Nations unies contre la corruption (UNCAC) - Initiative de l'OCDE contre la corruption Le Groupe est membre de plusieurs think tanks spécialisés dans l'éthique : - Institute for Business Ethics (I.B.E.) - Cercle Ethique des Affaires (CEA) en France - Transparency International France	<u>Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.8 Ethique et Compliance » (p. 116)</u> <u>Cf. ENGIE.com : nos références, nos adhésions</u>

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

La politique d'éthique fait l'objet d'un système d'application et de contrôle déployé au sein du Groupe par la Direction Ethique, Compliance & Privacy, rattachée au Secrétariat Général sous la supervision de la Directrice Générale.	Reporting sur le 10e principe' « 3. Contrôle » B7 + D12-D15 (p. 23 à 27) <u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.6 Contrôles et certification » (p.118)</u> <u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u>
<u>Le signalement et le rapport des incidents éthiques :</u> - Un système d'alerte confidentiel est ouvert à chaque employé du Groupe ainsi qu'à toute personne extérieure (client, fournisseur, etc.). En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement. En 2021, 187 saisines d'alertes dont 34% relevant de l'intégrité (domaines éthique des affaires, intégrité comptable et financière, et conflits d'intérêts) ont eu lieu dans le cadre du dispositif d'alerte d'ENGIE. - Le processus de conformité d'ENGIE impose l'obligation à toutes les entités du Groupe de remonter toute suspicion d'incident éthique dès leur prise de connaissance. Cette remontée managériale des incidents éthiques s'effectue à travers un outil informatique dédié (« My Ethics Incident », outil digital Groupe). En 2021, 277 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés. Les incidents liés à l'intégrité étaient les plus représentatifs (44% des incidents relevaient des domaines éthique des affaires, intégrité comptable et financière, et conflits d'intérêts). - Les incidents éthiques signalés dans le cadre du dispositif d'alerte du Groupe et les incidents éthiques déclarés dans le cadre du dispositif Groupe de remontée managériale des dysfonctionnements éthiques font l'objet d'un traitement systématique et d'une mise en place de mesures correctives et préventives. Ces actions sont suivies à travers l'outil digital Groupe « My Ethics Incident ». - Le Comité de la compliance évalue le traitement des incidents éthiques et assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique et compliance du Groupe. Les dispositifs éthiques et de conformité et le bilan des incidents éthiques font l'objet de revues annuelles par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable.	<u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques » (p.118)</u> <u>Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique</u> <u>Cf. ENGIE.com : dispositif d'alerte</u>

<u>Audit et Contrôle interne :</u> - Un questionnaire d'auto-évaluation traitant les sujets clés de l'éthique est mis en œuvre dans le cadre du Contrôle Interne. Le programme de contrôle interne du Groupe (« INCOME ») comprend des activités de contrôle liées aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance. - Des audits sont conduits sur le champ des politiques éthique et compliance	<u>Cf. Rapport intégré 2020 – « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.6 Contrôles et certification » (p.118)</u>
<u>Procédure de conformité éthique annuelle :</u> La supervision du déploiement et de la mise en œuvre du dispositif anti-corruption au sein des entités du Groupe est assurée au travers d'une procédure intitulée « Procédure de conformité éthique annuelle ». Elle s'appuie sur un outil informatique Groupe dédié via lequel un rapport annuel sur les travaux et progrès réalisés par les entités du Groupe en matière de mise en œuvre du dispositif éthique et compliance (dont le programme anti-corruption) est remonté par les Ethics & Compliance Officers vers la Direction Ethique, Compliance & Privacy (« My Ethics Report »). Le rapport annuel 2021 a été présenté au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.	<u>Cf. Rapport intégré 2020 – « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.6 Contrôles et certification » (p.118)</u>
<u>Certification externe :</u> Le Groupe est engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et compliance. Ces audits sont effectués au niveau du Groupe et dans plusieurs entités opérationnelles représentatives des activités du Groupe. - ENGIE a obtenu en 2015 la certification de son dispositif anti-corruption par un organisme externe. - En 2018, le Groupe a été attribué la certification ISO 37001 relative à ses systèmes de management anticorruption par un organisme externe. Dans ce cadre, des audits de contrôle de certification ont été menés en 2019 et en 2020 qui ont confirmé la certification ISO 37001 du Groupe . - En 2021, ENGIE a lancé sa deuxième campagne d'audit de certification ISO 37001 avec le concours d'un organisme externe. Le Groupe a ainsi reçu sa deuxième certification ISO 37001 en 2021. Le premier audit de contrôle de certification est prévu d'être finalisé en octobre 2022..	<u>Cf. Rapport intégré 2020 – « Ethique et compliance » (p.42)</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 - « 3.8.6 Contrôles et certification » (p.118)</u> <u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u>



II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Depuis 2013, ENGIE préconise ouvertement la généralisation des prix du carbone dans le monde : - pour mettre en évidence des investissements faibles en émissions de carbone - comme l'un des meilleurs moyens d'accélérer la transition énergétique ENGIE est membre de la coalition World Bank Carbon Pricing Leadership (IMF, WEF, IETA, UN Global Compact, CDP, ...) qui s'engage à : - doubler d'ici 2020 la couverture des émissions par une régulation du prix carbone - et à la doubler à nouveau d'ici 2030 Le Groupe ENGIE s'engage sur la mise en place d'un prix carbone dans le cadre de l'initiative Caring for Climate	http://www.carbonpricingleadership.org/ http://caringforclimate.org/
ENGIE respecte, est conforme et soutient les initiatives multilatérales, ainsi que le cadre juridique international et régional suivants: - la Convention des Nations Unies contre la corruption, UNCAC (2003) - la « Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales » de l'OCDE datant de 1997, ratifiée par la France en 2000 - les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » établis par l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques - les Principes de la CCI (Chambre de Commerce Internationale) - les Conventions de droit civil et de droit pénal du Conseil de l'Europe sur la corruption (1999) - la loi française du 13 novembre 2007, la loi française Sapin 2, la loi française sur le devoir de vigilance, le Bribery Act, FCPA, Sarbane Oxley, Dodd Frank Act.	
ENGIE détaille sa contribution aux Objectifs Développement Durable des Nations Unies pour 2030	Cf. Rapport Intégré 2022 pages 14-15 Cf.ENGIE.com : Contribution aux ODD

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Le Groupe participe au Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros par an, conformément au Contrat de service public.	Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers. » page 115
Dans toutes les régions du monde, et principalement –mais pas exclusivement– dans les pays où le Groupe est présent, la Fondation ENGIE apporte son soutien à des projets portés par des associations et des O.N.G. avec lesquelles elle noue des relations de partenariat, souvent sur le long terme. Ces projets sont de natures très variées, mais ils s'inscrivent tous dans le cadre des axes et des programmes de la Fondation : Enfance et Jeunesse, Energies Solitaires, Biodiversité et Villes.	Cf. ENGIE.com : fondation ENGIE Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.6.2.3 Fondation d'Entreprise ENGIE » page 116
En 2021, la Fondation ENGIE a financé 110 projets autour de ses 2 axes principaux : l'insertion pour l'enfance et la jeunesse et l'accès à l'énergie durable et à la biodiversité. pour environ 400 000 bénéficiaires.	Cf. ENGIE.com : rapport d'activité 2020-2021 de la Fondation ENGIE
En cohérence avec ses valeurs et son projet d'entreprise, ENGIE agit de manière solidaire afin de favoriser l'accès à l'énergie pour tous et de lutter contre la précarité énergétique. Son engagement et l'implication des collaborateurs se traduisent également par les nombreuses opérations de mécénat de compétence et les partenariats avec les ONGs externes et internes dans le cadre du Program ENGIE Volunteers Program.	Energy assistance
Le fonds à impact environnemental et social Rassembleurs d'Energies investit dans des entreprises sociales promouvant une croissance partagée et durable pour tous en s'appuyant sur une énergie propre et abordable et sur des modèles d'entreprise innovants en lien avec les entités opérationnelles du Groupe. Fin 2021, les 22 entreprises du portefeuille opérant sur quatre continents ont permis l'électrification propre et abordable de plus de 6,5 millions de bénéficiaires dans le monde.	Cf Document d'Enregistrement Universel 2021 : 3.6.2.2 Fonds à impact environnemental et social "ENGIE Rassembleurs d'Énergies" page 116 Cf ENGIE Rassembleurs d'Energies
La Fondation Agir Pour l'Emploi ENGIE (FAPE) contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ou en situation d'exclusion. Ses ressources reposent sur un principe de solidarité entre les salariés, les retraités et les entreprises du Groupe. Elles proviennent : -des dons des salariés, sollicités au moment de l'intéressement et de la participation, -des dons des retraités, -d'un abondement des entreprises équivalent à 100% des dons de leurs salariés. Au delà, la FAPE ENGIE peut recevoir des dons de tous les particuliers et entreprises qui souhaitent s'associer à son action. Depuis sa création en 2013, la FAPE (France et Belgique) a versé plus de 2 millions d'euros de subventions en faveur de 200 projets œuvrant pour l'accès à l'emploi et la lutte contre l'exclusion. Ces 150 projets ont permis de créer 250 emplois et d'en consolider 250 sur l'ensemble du territoire.	Projets soutenus par la FAPE

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Leader de la transition énergétique, ENGIE soutient l'importance d'engager les leaders économiques internationaux dans la réflexion sur le climat lors des Business and Climate Summit	 Climate Week NYC 2020 Content Hub ENGIE Impact
À l'occasion du Climate Finance Day 2017 à Paris, ENGIE et huit autres émetteurs industriels d'obligations vertes (EDF, Enel, Iberdrola, Icade, Paprec, SNCF Réseau, SSE and TenneT) se sont publiquement engagés à poursuivre le développement d'un des segments les plus dynamiques du financement durable d'aujourd'hui, à savoir le marché des obligations vertes.	Cf : ENGIE.com : les émetteurs industriels de 26 milliards d'euros de Green Bonds s'engagent
Les principaux engagements du Groupe sont présentés dans le rapport intégré 2022 .	Cf. Rapport intégré 2022 page 25
Lors du One Planet Summit à Paris le 12 décembre 2017, ENGIE s'est engagé à suivre les recommandations de la TCFD en matière de reporting sur l'impact du changement climatique	https://www.fsb-tcfd.org/wp-content/uploads/2017/06/TCFD-Supporting-Companies-28-June-2017-FINAL.pdf Cf Cahier Climat – Rapport TCFD 2022 Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures) page 73
L'initiative SBT (Science Based Targets) a pour objet d'inciter les entreprises à une action climatique ambitieuse en validant la conformité de leurs chroniques prévisionnelles d'émissions de CO₂ éq aux engagements de l'Accord de Paris. Le Groupe a obtenu la certification SBT.	Cf. Rapport Intégré 2021 «Les enjeux du climat» page 29 Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 : « 3.1.4 Certification Science-Based Targets » page 74

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Pour soutenir l'approche spécifique de la RSE d'ENGIE, différents partenariats et adhésions ont été conclus avec des organismes nationaux et internationaux.	Cf. Rapport Intégré 2022 « Des engagements pour progresser collectivement » page 25
---	--

III. Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

ENGIE soutient le Pacte Mondial	<u>Cf. ENGIE.com : ENGIE soutient le Pacte mondial</u>
---------------------------------	--

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

La Gouvernance de la Responsabilité Environnementale et Sociétale au sein du Groupe ENGIE est portée au plus haut niveau de l'entreprise : par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, par le Comité de Direction du Groupe et par le Comité Exécutif Responsabilité Environnementale et Sociétale.	<u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.1.1 Politique et gouvernance RSE »</u> <u>Cf. ENGIE.com : Comités du CA</u>
Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et Développement Durable veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action ainsi qu'au respect des règles de conduite que chaque collaborateur doit appliquer. Le Comité s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2019, avec un taux moyen de participation de 100%.	<u>Cf. Rapport Intégré 2022 « Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » page 47</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 4.1.2.4.4 Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » page 159</u>

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

La stratégie de croissance responsable d'ENGIE repose sur une intégration du dialogue avec ses parties prenantes. Le Groupe s'était fixé comme objectif 2020 de mettre en place un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec ses parties prenantes dans 100% de ses activités industrielles. Cet objectif a été atteint fin 2020. L'année 2020 a été marquée par la mise en place de deux espaces de dialogue : un Comité Parties prenantes en charge de challenger la stratégie du Groupe, et un espace de recours composé de membres de la société civile, d'entreprises et de collectivités territoriales, en charge d'accompagner les projets sensibles. Ces Comités se sont réunis pour la première fois en 2021. L'adaptation du modèle d'affaires du Groupe ne saurait se faire sans tenir compte des impacts sociaux liés à la transition vers une économie bas-carbone. ENGIE promeut la transition juste qui le conduit à gérer les restructurations d'activités en tâchant de prendre des décisions tout aussi satisfaisantes sur le plan environnemental que sur le plan social. C'est particulièrement le cas dans le cadre de la fin de ses activités charbon et nucléaire	<u>Cf. Rapport intégré 2022 « Une valeur partagée avec nos parties prenantes » pages 36-37</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats » page 115</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2021 « 3.6.3 Transition juste » pages 116-117</u>
--	--