

Déclaration de Performance Extra-financière 2021

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL



3

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise	70	3.6 Informations sociétales	113
3.1.1 Politique et gouvernance RSE	70	3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	113
3.1.2 Objectifs RSE 2030	70	3.6.2 Lutte contre la précarité	113
3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i>)	71	3.6.3 Transition juste	114
3.1.4 Certification <i>Science-Based Targets</i>	72	3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs	115
3.1.5 Taxonomie européenne	72	3.8 Éthique et <i>compliance</i>	116
3.2 Modèle d'affaires	75	3.8.1 Gouvernance éthique et <i>compliance</i>	116
3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE	77	3.8.2 Évaluation des risques	116
3.3.1 Principaux risques environnementaux	82	3.8.3 Textes de référence	117
3.3.2 Principaux risques sociétaux	83	3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques	118
3.3.3 Principaux risques sociaux	85	3.8.5 Formations	118
3.3.4 Principaux risques de gouvernance	87	3.8.6 Contrôles et certifications	118
3.4 Informations sociales	88	3.9 Plan de vigilance	119
3.4.1 Données sociales	88	3.9.1 Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement	119
3.4.2 Le développement des Talents	90	3.9.2 Évaluation des tiers	121
3.4.3 Recrutement et fidélisation	93	3.9.3 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	122
3.4.4 Diversité et inclusion	95	3.9.4 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan	122
3.4.5 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié	98	3.9.5 Table de concordance devoir de vigilance	122
3.4.6 Dialogue social	99	3.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	123
3.4.7 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux	99	3.11 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales	126
3.4.8 Politique de santé-sécurité	100		
3.5 Informations environnementales	104		
3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire	104		
3.5.2 Le management environnemental	104		
3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	105		
3.5.4 Les actions du Groupe	107		

L'ordonnance française n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret français n° 2017-1265 du 9 août 2017 ont transposé la Directive européenne 2014/95/UE, dite Directive de *reporting* extra-financier (NFRD), relative à la publication d'informations RSE par les entreprises via la Déclaration de performance extra-financière (DPEF).

En application de ces textes, la DPEF du groupe ENGIE est constituée des éléments suivants :

- une présentation de la gouvernance associée présentée en Section 3.1 "Responsabilité Sociétale d'Entreprise" que complètent la politique de diversité au sein du Conseil d'Administration (voir Chapitre 4 "Gouvernance"), le plan de vigilance (voir Section 3.9 "Plan de vigilance") et des règles d'éthique (voir Section 3.8 "Éthique et *compliance*") ;

- un descriptif des activités du Groupe présentées de façon synthétique, par grands blocs d'activités en Section 3.2 "Modèle d'affaires" et de façon plus détaillée en Section 1.6 "Présentation des activités du Groupe" et
- une analyse des risques RSE relatifs aux domaines retenus par la directive NFRD détaillée dans la Section 3.3 "Analyse des principaux enjeux et risques RSE".

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Les principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise sont développés dans la raison d'être inscrite dans les statuts du Groupe.

Repenser le paysage énergétique mondial est devenu aujourd'hui une nécessité face au changement climatique.

L'urgence de réduire l'impact environnemental se traduit par la nécessité de mettre en action un système énergétique plus décarboné, plus décentralisé, plus digitalisé et plus sobre. La recherche d'impacts positifs sur la planète et sur la population nourrit la démarche sociétale du Groupe.

3.1.1 Politique et gouvernance RSE

La politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) d'ENGIE établit les priorités et les engagements du Groupe en matière de RSE pour rassembler les compétences de tous, créer de la valeur partagée pour toutes ses parties prenantes et contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU. En agissant pour un impact positif sur les personnes et sur la planète, le Groupe contribue à assurer son *leadership*, dans la durée, comme acteur de référence de la transition énergétique et des services associés au-delà de l'énergie. Cette politique est détaillée dans la Section 1.5.1.

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'Éthique, 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 avec la Direction Financière 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.

La Direction RSE anime le Comité "SBT" auquel participe la Direction Financière et les GBU concernés. Ce comité est en

charge du pilotage des engagements de décarbonation notamment ceux pris auprès de l'initiative *Science Based Targets*.

Enfin la Direction RSE anime avec la Direction Financière, 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.

La Direction RSE co-anime avec la Direction Éthique & *Compliance* 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.

La Direction RSE rencontre de nombreuses parties prenantes de manière régulière (ONG, investisseurs, agences de notation, clients, leaders d'opinion, et experts) et organise des panels et des forums de discussion, afin de travailler sur la durabilité des offres et des projets en lien avec les équipes opérationnelles du Groupe. Des formations sont régulièrement organisées pour les collaborateurs sur les thématiques liées au développement durable et à l'engagement des parties prenantes.

ENGIE publie chaque année, en amont de son Assemblée Générale, un Rapport intégré rendant compte de sa performance globale en matière financière, environnementale, sociale et sociétale. Il est discuté en amont avec ses parties prenantes pour en améliorer la pertinence.

3.1.2 Objectifs RSE 2030

En 2020, le Groupe s'est donné 19 objectifs RSE 2030 en accord avec sa raison d'être et ses nouvelles orientations stratégiques.

Pour chaque objectif, un membre du Comex a été désigné comme *sponsor* ainsi qu'un pilote qui se coordonnent avec la filière concernée pour mettre en œuvre les actions

nécessaires à l'atteinte de l'objectif. La Direction RSE pilote la coordination et le suivi de ces objectifs RSE pour la Direction Générale, le CEEDD et le Conseil d'Administration.

Les résultats 2021 des huit objectifs clés (dits de rang 1) sont présentés à la Section 1.5.2 du présent document.

3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*)

3.1.3.1 Gouvernance

Le Conseil d'Administration arrête la stratégie de transition climatique et les objectifs associés. Ce sujet occupe une place centrale dans ses travaux notamment à l'occasion du séminaire stratégique du Conseil, et dans ses décisions d'investissement, qui sont préparées par le Comité de la Stratégie, des Investissements et des Technologies (CSIT).

Le Conseil s'appuie en matière climatique sur les travaux du Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) qui est spécifiquement en charge d'examiner les risques et opportunités liés au changement climatique et d'adresser ses recommandations au Conseil.

Le CEEDD étudie et statue sur les questions liées au climat et en particulier sur les points concernant la mise en œuvre des recommandations de la TCFD, les objectifs de décarbonation et la politique climatique. Ce rôle a été confirmé par son inscription dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration en 2019.

Afin de remplir cette mission, le CEEDD s'appuie sur un point climat annuel, une analyse de risques et d'opportunités liés au climat, ainsi que d'autres éléments plus spécifiques

(avancement du plan d'adaptation par exemple). Le risque climat fait partie des risques prioritaires suivis annuellement par le Conseil d'Administration. Ces dossiers sont préparés par la Direction RSE qui intègre également dans son reporting RSE au CEEDD un chapitre dédié au climat.

La Direction RSE anime le comité SBT de suivi et de gestion des objectifs de décarbonation du Groupe, ainsi que le comité TCFD & Adaptation de suivi et de mise en œuvre des recommandations de la TCFD.

En complément, le Groupe a mis en place des modules de formation dédiés aux Administrateurs afin qu'ils puissent s'assurer qu'ils disposent des compétences suffisantes pour remplir leur mission. Le climat est l'un des thèmes présents dans ces formations.

Par ailleurs, la Direction RSE propose au Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, des critères de rémunération du Directeur Général qui intègrent les principaux enjeux RSE d'ENGIE. L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la production d'énergie en fait partie.

3.1.3.2 Stratégie

En lien avec la raison d'être, la contribution à la décarbonation de l'économie est au cœur de la stratégie du Groupe. Elle se concrétise également par des engagements de long terme de neutralité carbone (scopes 1, 2 et 3) en 2045 ainsi que d'objectifs de moyen long terme avec une trajectoire d'émissions de GES compatible avec l'Accord de Paris (voir Section 3.1.4).

Afin de définir ses engagements, le Groupe a étudié la résilience de son modèle d'affaires en le confrontant à différents scénarios de décarbonation et en variant les hypothèses de développement de ses activités.

Ces engagements sont d'ores et déjà traduits dans les processus du Groupe, avec par exemple l'allocation de budgets carbone 2025 et 2030 aux principaux métiers, le suivi bimensuel de la consommation de ces budgets dans le cadre de nouveaux investissements.

L'impact du changement climatique sur la stratégie du Groupe est également étudiée. Une démarche approfondie est

actuellement en cours, avec une approche par pays ou par grande région climatique d'intérêt pour ENGIE. L'étude aborde quatre points à savoir : l'impact du changement climatique sur le risque pays, la valeur des actifs existants, les objectifs stratégiques à 2030, et les questions stratégiques spécifiques aux pays étudiés. Cette étude, qui se fonde notamment sur trois scénarios climatiques du GIEC sera finalisée au second semestre 2022.

Par ailleurs, le changement climatique peut également être porteur de nouvelles opportunités : il encourage le développement de nouvelles technologies et solutions qui sont autant d'opportunités pour le Groupe, notamment en matière de :

- développement des énergies renouvelables pour l'électricité ;
- développement des gaz verts (biométhane et hydrogène) ;
- démultiplication des offres d'appui et de solutions de décarbonation à nos clients.

3.1.3.3 Gestion des risques

Le changement climatique est porteur de risques structurels pour le Groupe.

Les risques de transition auxquels le Groupe est exposé se traduisent essentiellement par le renforcement des réglementations sur les émissions et des politiques de décarbonation, la modification des comportements des marchés et consommateurs et les évolutions technologiques. Depuis 2012, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2017, date de l'Accord de Paris sur le climat, le Groupe a réduit ses émissions directes de 53% et ses émissions totales de 30%. Il s'est fixé des objectifs ambitieux à horizon 2030 (certifiés par SBTi) et la neutralité carbone en 2045. Au-delà des émissions de ses propres actifs industriels, le Groupe agit sur toute sa chaîne de valeur : fournisseurs, pratiques de travail, appui aux clients pour décarboner leur empreinte.

Les risques physiques visent les actifs et activités du Groupe qui peuvent être exposés aux impacts du changement climatique. La collaboration de la Direction RSE avec les entités opérationnelles du Groupe a permis d'identifier les index climatiques porteurs d'impacts pour nos activités (hausse des températures, inondations, sécheresses, vents, vagues de chaleur). En complément, le Groupe a conclu un partenariat avec l'Institut Pierre Simon Laplace pour disposer des données d'évolutions climatiques à horizons 2030 et 2050.

Ces éléments ont permis de définir une liste de sites opérationnels prioritaires dont la résilience locale au changement climatique est en cours d'étude. Des analyses sur l'ensemble du parc de production d'ENGIE sont en cours pour évaluer l'impact financier du changement climatique sur les activités du Groupe. Outre la gestion des risques, les couvertures assurantielles et les plans de continuité à court terme sont en cours d'élaboration ainsi qu'un plan d'adaptation pour les actifs à risques aux horizons 2030 et 2050.

3.1.3.4 Indicateurs et objectifs

ENGIE dispose d'un panel robuste d'indicateurs de performance clés (KPI) qui permettent de mesurer son empreinte carbone avec tout le niveau de détail souhaité. Ces

indicateurs lui permettent de piloter précisément l'évolution de ses émissions de GES. Les résultats des objectifs de décarbonation sont présentés en Section 1.5.2.

3.1.4 Certification Science-Based Targets

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.

Soucieux de sa responsabilité environnementale, ENGIE a obtenu la certification SBTi "trajectoire 2 °C" en février 2020.

Pour cela, le Groupe s'est notamment engagé à réduire :

- l'intensité carbone de sa production d'électricité (scopes 1 et 3) de 52% d'ici 2030 par rapport à 2017 ;
- les émissions de l'usage des produits vendus (scope 3) de 34% d'ici 2030 par rapport à 2017.

Cette certification témoigne de l'ambition d'ENGIE de devenir un des acteurs majeurs de la transition énergétique vers un monde neutre en carbone.

En mai 2021, le Groupe s'est par ailleurs engagé à aller plus loin en s'engageant dans une trajectoire "well-below 2°C" en 2030 en vue d'être Net Zéro Carbone en 2045.

Dans ce cadre, ENGIE s'est engagé à mettre fin à son activité charbon en 2025 pour l'Europe et en 2027 pour le reste du monde sur la totalité de ses actifs charbon.

Cette sortie du charbon se réalise, par ordre de priorité, par des fermetures, des conversions ou des cessions de centrales. Si la fermeture d'une centrale charbon est effectivement préférable à sa cession du seul point de vue environnemental, son implémentation se confronte à deux limites : ENGIE n'est quasiment jamais le seul décideur en la matière et la fermeture peut s'avérer impossible lorsque la centrale charbon contribue à la sécurité énergétique d'un État ou d'un territoire.

Enfin, lorsque ENGIE se résout à une cession de centrale charbon, il prend en compte les considérations RSE dans le choix du partenaire acheteur. Le produit de cession permet aussi au Groupe de financer le développement de capacités renouvelables bénéfiques au climat.

Concernant le gaz naturel, l'ambition du Groupe est de substituer progressivement le gaz fossile par du gaz vert grâce au développement du biométhane et de l'hydrogène vert. Ces dispositions viennent compléter le fort développement des capacités d'énergie renouvelable électrique engagé par le Groupe dans son ambition de transition vers une société décarbonée.

3.1.5 Taxonomie européenne

Afin d'orienter les investissements industriels européens vers des activités durables et atteindre la neutralité carbone en 2050, l'Union européenne s'est dotée, avec le Règlement 2020/852 en date du 18 juin 2020 complété d'un Acte délégué en date du 4 juin 2021, d'une taxonomie européenne qui recense les activités économiques réputées durables pour l'environnement.

Le Règlement 2021/2078 en date du 6 juillet 2021 impose de publier dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), les taux d'éligibilité (mais pas les taux d'alignement) des activités 2021 à cette taxonomie au travers de trois indicateurs définis par la taxonomie :

- Chiffre d'Affaires (CA) ;
- Dépenses d'investissement (CAPEX) ; et
- Dépenses opérationnelles (OPEX).

Les indicateurs CA et CAPEX retenus pour ces calculs de taux d'éligibilité sont strictement conformes aux définitions de la taxonomie.

Le Chiffre d'affaires correspond au CA publié par le Groupe, c'est-à-dire qu'il exclut le CA des sociétés mises en équivalence (comme Ocean Winds, partenariat avec EDPR dans le domaine de l'éolien en mer), et le CA des activités non poursuivies (comme EQUANS).

L'indicateur CAPEX défini par la taxonomie est différent de celui retenu par ENGIE dans son dialogue de gestion et dans sa communication financière au marché. En particulier, sont exclus par la taxonomie les investissements financiers, dans les sociétés mises en équivalence, ainsi que les cessions DBSO/DBOO *Partnerships*.

Or, ENGIE a investi en 2021 près de 370 M€ dans des sociétés mises en équivalence dont 350 M€ dans des activités durables au sens de la taxonomie (principalement dans Ocean Winds).

La réconciliation entre les CAPEX ENGIE et les CAPEX taxonomie est la suivante :

Données au 31 décembre 2021 en millions d'euros	Investissements corporels, incorporels et financiers (CAPEX) ⁽¹⁾	CAPEX Taxonomie
Investissements corporels et incorporels	5 990	5 990
(-) Variation dettes sur investissements corporels et incorporels	0	316
Entrée investissements corporels et incorporels résultant de "Business combinations"	0	44
Prise de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	392	0
(+) Trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	6	0
Acquisitions de participations dans les entreprises mises en équivalence et activités conjointes	369	0
Acquisitions d'instruments de capitaux propres et de dette	1 548	0
Variation des prêts et créances émis par le Groupe et autres	-121	0
(+) Autres	3	0
Changements de parts d'intérêts dans les entités contrôlées	36	0
(-) Impact des cessions réalisées dans le cadre des activités DBSO	-270	0
Droits d'utilisation des actifs (IFRS16)	0	493
TOTAL	7 954	6 843

(1) voir Note 6.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés"

En revanche, la définition retenue pour l'indicateur OPEX est plus étendue que la stricte définition de la taxonomie pour des raisons de disponibilité et pertinence de l'information.

Les Dépenses opérationnelles (OPEX taxonomie) éligibles correspondent aux OPEX "day-to-day servicing of assets" (définition stricte) qui sont composés des dépenses de maintenance, entretien et réparation des actifs corporels y compris les dépenses de R&D ou les contrats de location associés. Les différents reporting existants au sein du Groupe

ENGIE ne permettent pas de calculer les OPEX taxonomie au sens strict de sa définition.

Ainsi ENGIE a retenu une définition plus large des OPEX en y ajoutant les OPEX relatifs au "day-to-day operating of assets" (définition étendue), qui sont composés notamment des dépenses d'achats d'énergie pour le fonctionnement des actifs, et des dépenses de personnel liées à l'exploitation.

Le résultat de ce travail est donné dans les trois tableaux ci-après avec une ventilation des résultats par segment.

Chiffre d'Affaires (CA) 2021 retenu par la taxonomie

Segment	CA éligible (M€) : A	CA total (M€) : B	Taux d'éligibilité du CA : (A/B)
Renouvelables	3 661	3 661	100%
Infrastructures	483	6 700	7%
<i>Energy Solutions</i>	5 732	9 939	58%
Production Thermique	482	4 089	12%
Fourniture d'Énergie	999	13 238	8%
Nucléaire	0	56	0%
Autres	19	20 183	0%
TOTAL	11 375	57 866	20%

Dépenses d'investissement (CAPEX) 2021 retenus par la taxonomie

Segment	CAPEX éligible (M€) : A	CAPEX total (M€) : B	Taux d'éligibilité des CAPEX : (A/B)
Renouvelables	2 414	2 417	100%
Infrastructures	129	2 285	6%
<i>Energy Solutions</i>	610	754	81%
Production Thermique	64	351	18%
Fourniture d'Énergie	44	287	15%
Nucléaire	0	196	0%
Autres	44	554	8%
TOTAL	3 305	6 843	48%

Dépenses opérationnelles (OPEX) 2021 retenus par la taxonomie

Segment	OPEX éligible (M€) : A	OPEX total (M€) : B	Taux d'éligibilité des OPEX : (A/B)
Renouvelables	797	797	100%
Infrastructures	24	2 398	1%
<i>Energy Solutions</i>	4 081	7 685	53%
Production Thermique	45	2 659	2%
Fourniture d'Énergie	1 023	2 592	39%
Nucléaire	0	1 206	0%
Autres	30	23 743	0%
TOTAL	6 001	41 080	15%

ENGIE affiche en 2021, un chiffre d'affaires éligible à la taxonomie à 20%, des CAPEX éligibles à la taxonomie à 48% et des OPEX éligibles à la taxonomie à 15%.

Ces chiffres Groupe (hors EQUANS) couvrent des disparités importantes en fonction des métiers.

Toutes les activités de la GBU Renouvelables sont éligibles (100%).

Les activités de la GBU *Energy Solutions* sont majoritairement éligibles (58% pour le CA, 81% pour les CAPEX et 53% pour les OPEX) tandis que les activités des GBU Production thermique & Fourniture d'Énergie et Infrastructures sont minoritairement éligibles à la taxonomie.

En revanche, au fur et à mesure que les trois activités d'infrastructures gaz (transport, distribution et stockage) seront converties aux gaz renouvelables et au stockage d'hydrogène, elles deviendront progressivement éligibles.

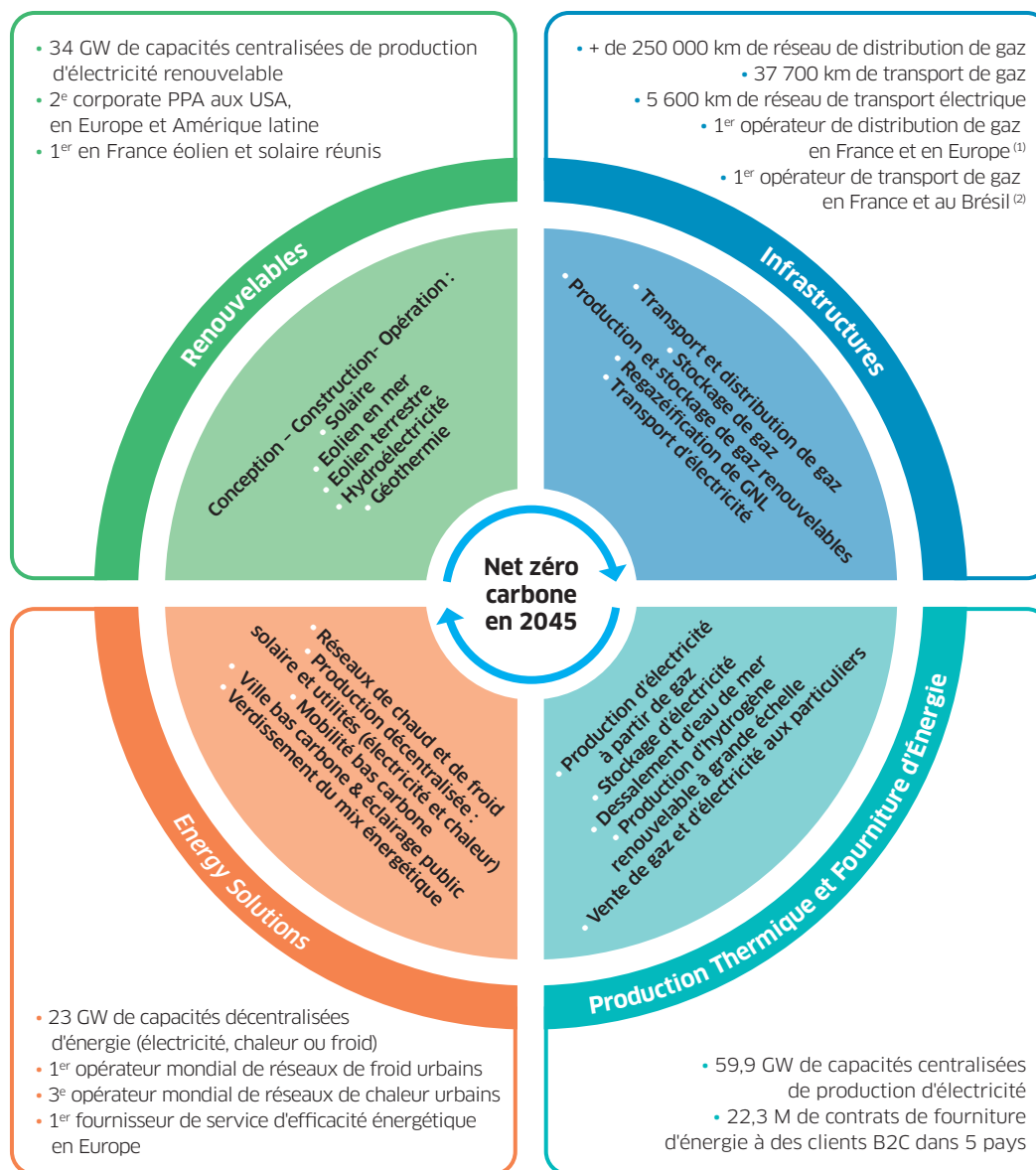
Enfin, les activités Autres (dont *GEMS*) et Nucléaire ne sont pas éligibles à la taxonomie.

À noter que le calcul d'éligibilité des seuls CAPEX de croissance de 2021 donne un ratio de 75%, nettement supérieur aux 48% calculés sur l'ensemble des CAPEX (croissance et maintenance).

3.2 Modèle d'affaires

L'accélération de la transition énergétique déplace la valeur du secteur vers des activités plus respectueuses de l'environnement et des services plus proches du client final. Elle induit, en outre, la nécessité d'apporter des réponses adaptées à chaque territoire, intégrant la bonne compréhension des situations et des ressources locales. ENGIE s'implique pour sensibiliser et coconstruire avec ses parties prenantes la transition énergétique.

Les activités du Groupe, détaillées à la Section 1.6 "Présentation des activités du Groupe", peuvent être représentées selon le schéma suivant :

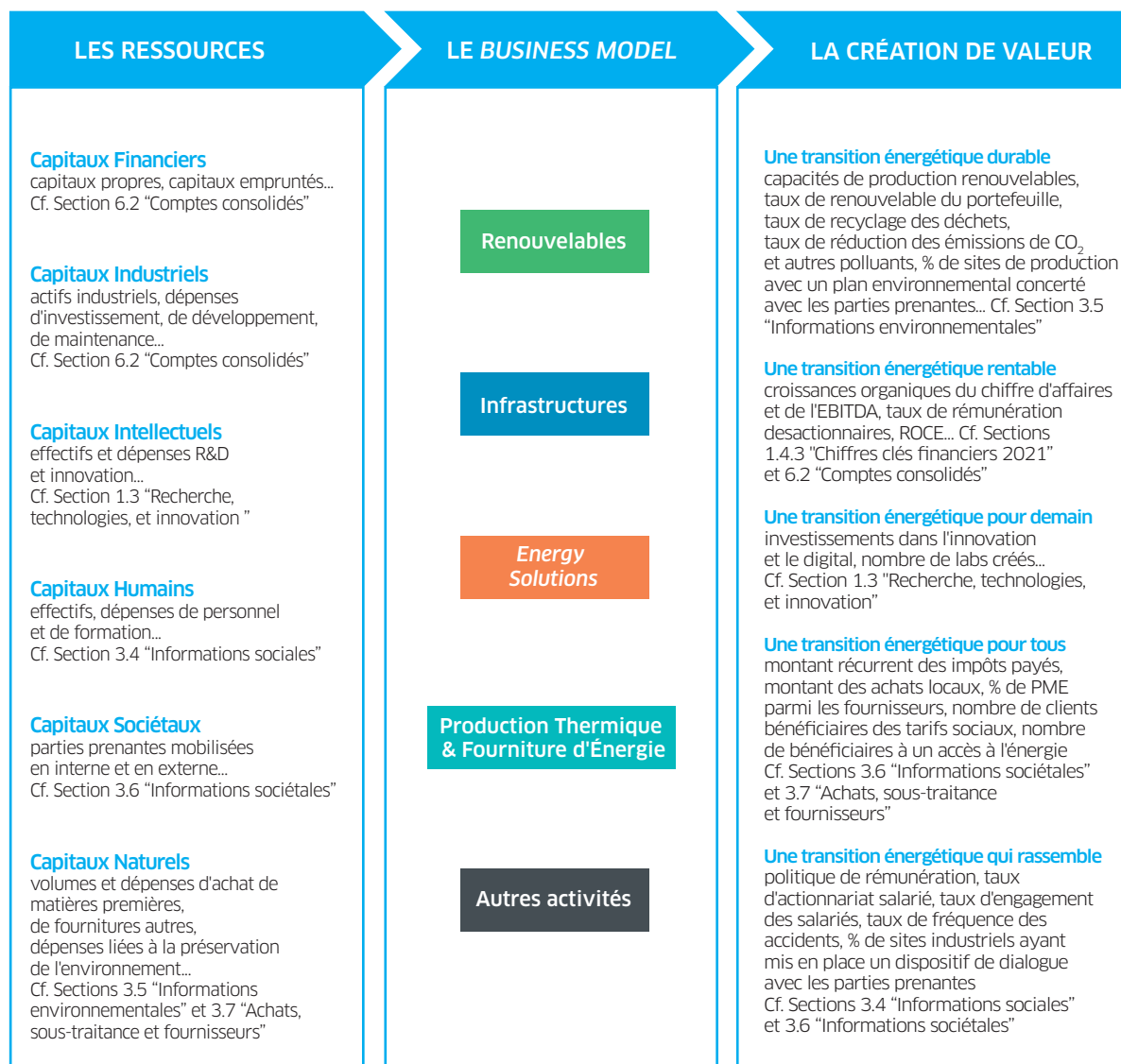


(1) Par le biais de filiales indépendantes

(2) Par le biais d'une filiale indépendante

Les quatre blocs d'activités du Groupe (Renouvelables, Infrastructures, *Energy solutions*, Production Thermique & Fourniture d'Énergie) et Autres activités mobilisent des capitaux ou des ressources de différentes natures et créent de la valeur selon cinq axes comme illustrée ci-dessous. Cette présentation reprend les principes de l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC).

Création de valeur pour ENGIE



3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE

Pour identifier les principaux risques RSE, ENGIE s'est appuyé sur la dernière version (2020) de sa matrice des enjeux, dite "matrice de matérialité". Elle a été réalisée pour mieux refléter les attentes et priorités de ses parties prenantes, celles de son *management* et mieux cibler sa stratégie et ses actions.

Il en résulte 20 enjeux répartis selon quatre catégories à savoir : quatre fondamentaux, sept matériels, deux majeurs et sept décisifs.

Les enjeux fondamentaux constituent des enjeux pérennes constituant le socle fondateur pour un exercice responsable des activités industrielles et commerciales du Groupe. De ce fait, ils n'ont pas été interclassés, ni comparés aux autres enjeux. Les autres enjeux ont été évalués et classés selon trois catégories de matérialité croissante :

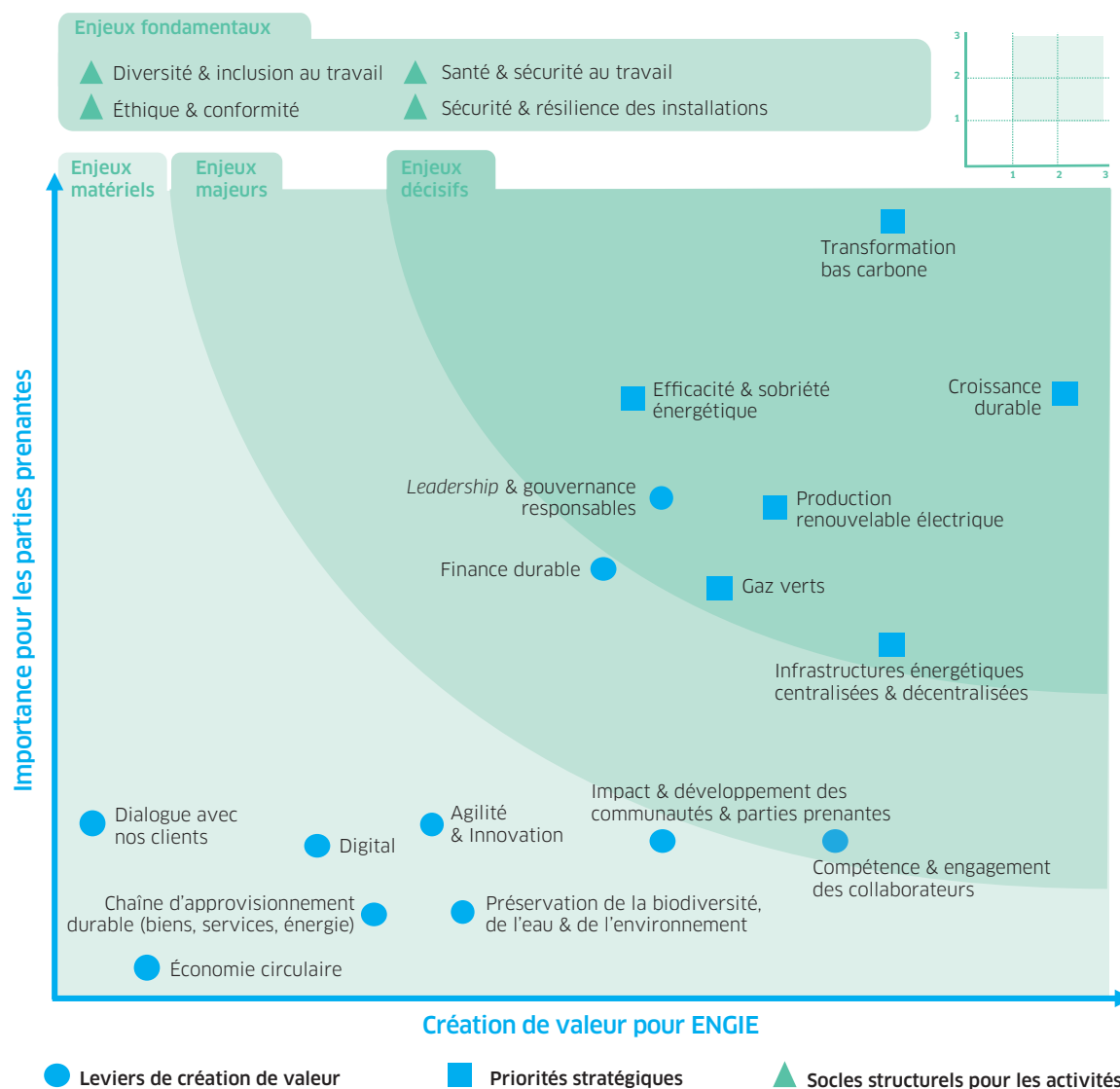
- les enjeux matériels qui contribuent à la création de valeur du Groupe ;

- les enjeux majeurs qui contribuent de manière importante à celle-ci ;
- et les enjeux décisifs qui y contribuent de manière essentielle, six d'entre eux constituant les priorités stratégiques du Groupe.

Les enjeux sont positionnés sur la matrice :

- en fonction de leur importance pour les parties prenantes (axe des ordonnées) ;
- en fonction de l'impact en termes de création de valeur pour ENGIE (axe des abscisses).

La méthodologie de construction de cette matrice est accessible sur le site internet du Groupe (espace Responsabilité Sociétale d'Entreprise).



Les définitions des enjeux 2021 sont précisées dans les tableaux suivants :

Enjeu	Définition
1. Leadership & gouvernance responsables	Garantir un <i>leadership</i> et une gouvernance exemplaires et transparents, adaptés aux enjeux stratégiques ; assurer la transparence et l'intégrité de l'information grâce à la fiabilité de la communication, la gestion efficace des éventuelles controverses et l'image de marque d'ENGIE ; assurer la lisibilité des objectifs du Groupe ; assurer la cohérence des actions du Groupe vis-à-vis de sa raison d'être.
2. Digital	Mettre notre expertise digitale au service de la transition énergétique en offrant à nos clients des solutions et services innovants différenciants ; mettre à profit ces technologies afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle du Groupe et renforcer la cohésion entre nos employés grâce à des nouveaux outils collaboratifs.
3. Croissance durable	Assurer la résilience du modèle d'affaires du Groupe ainsi que la croissance des résultats financiers à long terme ; garantir un partage de la valeur avec l'ensemble des parties prenantes (rémunérer de façon incitative les cadres dirigeants et l'ensemble des collaborateurs ; assurer des dispositifs d'attractivité et de fidélisation des actionnaires) ; limiter les risques d'actifs échoués ; assurer une stabilité en matière de notation financière et RSE.
4. Sécurité & résilience des installations	Assurer la sûreté de fonctionnement des installations et la continuité des activités en garantissant : la sécurité et surveillance des sites sensibles du Groupe (nucléaires et industriels), la résilience et l'adaptation des installations face aux risques climatiques, la cybersécurité des systèmes industriels, la confidentialité et protection des données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients ; assurer le démantèlement des sites nucléaires dans les conditions de sécurité requises.
5. Compétence & engagement des collaborateurs	Favoriser l'appropriation de la raison d'être, de la stratégie et des valeurs d'ENGIE par les collaborateurs en les rendant acteurs de leur déploiement ; renforcer la relation de confiance entre le management et les collaborateurs ; explorer et développer les nouveaux modes de travail adaptés aux besoins des collaborateurs ; assurer un dialogue social de qualité au sein du Groupe ; capitaliser sur les compétences des collaborateurs et les accompagner dans leurs évolutions professionnelles ; attirer et développer les talents ; renforcer l'intrapreneuriat dans nos pratiques.
6. Santé & sécurité au travail	Garantir la sécurité et des conditions de travail optimales pour nos collaborateurs, contractants et sous-traitants dans l'ensemble des zones géographiques où le Groupe opère.
7. Diversité & inclusion au travail	Promouvoir l'égalité des chances et faire de l'égalité de traitement une réalité ; veiller à la non-discrimination à l'égard de nos salariés comme de nos candidats ; promouvoir la diversité des profils et des expériences à tous les niveaux de l'entreprise.
8. Économie circulaire	Encourager la circularité tout au long de la chaîne de valeur en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation des ressources dans les opérations ; maîtriser la consommation des ressources (consommation responsable) ; assurer une utilisation efficiente des matières premières.
9. Préservation de la biodiversité, de l'eau & de l'environnement	Prévenir et maîtriser l'impact des opérations du Groupe sur la biodiversité, l'eau et l'environnement (pollution sonore, pollution des sols, pollution de l'eau et de l'air) ; être acteur et moteur de la protection de l'environnement et contribuer à la restauration des habitats naturels à travers des engagements ciblés et concrets.
10. Transformation bas carbone	Agir positivement pour l'environnement et le climat en assurant un virage lisible et ambitieux vers des activités bas-carbone, en se désengageant des activités carbonées, en développant des offres visant à réduire l'empreinte carbone des clients du Groupe, en maîtrisant l'empreinte carbone de nos chaînes d'approvisionnement et de nos pratiques de travail.
11. Production renouvelable électrique	Renforcer notre investissement dans un portefeuille d'activités compétitif et durable de production électrique à partir d'énergies renouvelables et en assurer l'acceptabilité locale ; anticiper les nouvelles sources d'énergies renouvelables et être acteur de leurs déploiements.
12. Gaz verts	Développer de façon durable l'ensemble de la chaîne de valeur des gaz verts (biométhane, hydrogène) ; sensibiliser nos clients et parties prenantes aux rôles des gaz verts comme leviers de résilience et de performance dans la transition énergétique.
13. Infrastructures énergétiques centralisées & décentralisées	Poursuivre le développement des infrastructures énergétiques de gaz et d'électricité ainsi que les infrastructures décentralisées (réseaux de chaleur et de froid, réseaux de bornes de recharge pour véhicules électrique, réseaux urbains d'éclairage public, etc.) ; mettre à profit les nouvelles technologies au service de la gestion intelligente et connectée des réseaux et des infrastructures.

Enjeu	Définition
14. Agilité & innovation	Faire évoluer la culture d'entreprise vers une plus grande agilité et ouverture à l'innovation ; renforcer nos capacités d'évolution (adaptation des <i>business models</i> et de l'organisation de Groupe, transformation des modes de travail, développement de l'intrapreneuriat, etc.) face aux évolutions de l'environnement du Groupe (attentes, usages, etc.).
15. Dialogue avec nos clients	Engager un dialogue d'ordre stratégique avec nos clients actuels et historiques afin de les accompagner au mieux dans leur transformation bas carbone ; sensibiliser l'ensemble de nos clients à nos valeurs et engagements ; développer une relation partenariale de qualité et s'adapter aux spécificités de nos implantations géographiques ; s'engager sur une performance (énergétique, carbone, etc.) à long terme auprès de nos clients.
16. Éthique & conformité	Garantir une conduite responsable des affaires à travers des pratiques éthiques robustes et transparentes au niveau des activités opérationnelles (ex. anti-corruption, fiscalité).
17. Impact & développement des communautés et parties prenantes	Œuvrer pour le respect des droits humains sur toute notre chaîne de valeur, maintenir un dialogue continu et de qualité avec les parties prenantes ; développer de nouvelles dynamiques de partenariats ; contribuer positivement au développement territorial, dans le respect des communautés locales, en tenant compte de l'évolution des besoins ; contribuer à une transition énergétique juste et efficace ; encourager une économie plus inclusive et plus équitable.
18. Finance durable	Œuvrer en faveur d'une finance durable à travers : la promotion d'instruments financiers responsables (<i>green bonds</i> , etc.), l'intégration des enjeux ESG dans le processus d'investissement afin de favoriser le développement d'activités durables ; démontrer l'alignement des actions d'ENGIE avec les attentes croissantes des investisseurs et des agences de notation RSE ; anticiper et s'adapter aux évolutions réglementaires en la matière.
19. Chaîne d'approvisionnement durable (biens, services, énergie)	Promouvoir les pratiques RSE d'ENGIE tout au long de ses chaînes d'approvisionnement ; favoriser un dialogue de qualité avec ses fournisseurs ; nouer des partenariats stratégiques en matière de développement durable ; maîtriser les risques sociaux et environnementaux liés à l'activité et à la localisation géographique des fournisseurs de biens, de services et d'énergie ; privilégier un panel de fournisseurs diversifiés afin de garantir la continuité de l'activité.
20. Efficacité & sobriété énergétique	Accompagner une démarche individuelle et collective de changements techniques, d'usages, pratiques et modes d'organisation visant à la réduction des consommations énergétiques ; à tous les niveaux du Groupe : pratiques quotidiennes de travail, opérations, chaîne d'approvisionnement et chez nos clients à travers nos offres ainsi qu'au niveau de nos infrastructures.

Ces 20 enjeux génèrent des risques et des opportunités RSE. Ces risques RSE sont classés conformément à la réglementation selon la typologie suivante :

- environnementaux ;
- sociétaux ;
- sociaux ;
- et de gouvernance.

Les principaux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies pouvant être impactés par ces risques sont également indiqués.

L'analyse des risques retenue au Chapitre 2 "Facteurs de risques et contrôle" diffère de l'analyse de ces risques RSE. Au Chapitre 2, les risques dits "risques matériels spécifiques

nets" sont évalués et hiérarchisés. Ils sont propres aux activités d'ENGIE et peuvent avoir un impact financier à court ou moyen terme dans le cadre de décisions d'investissement concernant ENGIE. Ils sont qualifiés de "nets" en regard de leur impact potentiel résiduel après avoir pris en compte les mesures prises par le Groupe pour les réduire.

Les risques de la présente Section sont de nature RSE, ne sont pas forcément spécifiques aux activités d'ENGIE, et peuvent avoir des impacts à moyen ou long terme. Ce sont des risques bruts, non atténués par les mesures de gestion prises par ENGIE.

Ces approches différentes expliquent les écarts entre la liste des risques présentés au Chapitre 2 et ceux de la présente Section.

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Enjeu 2 : Digital

Enjeu 4 : Sécurité et résilience des installations

Enjeu 8 : Économie circulaire

Enjeu 9 : Préservation de la biodiversité, de l'eau et de l'environnement

Enjeu 10 : Transformation bas carbone

Enjeu 11 : Production renouvelable électrique

Enjeu 12 : Gaz verts

Enjeu 13 : Infrastructures énergétiques centralisées et décentralisées

Enjeu 20 : Efficacité & sobriété énergétique

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
A <i>Sécurité industrielle</i> : il correspond au risque d'atteinte à l'intégrité des personnes ou des biens du fait des activités opérationnelles du Groupe. B <i>Sûreté nucléaire</i> : il correspond aux risques spécifiques en cas d'accidents pouvant conduire à des rejets radioactifs issus des centrales nucléaires du Groupe. C <i>Cyber-attaque des systèmes industriels</i> : il correspond à l'attaque des systèmes de commande industriels. D <i>Atteinte aux patrimoines matériels et immatériels par malveillance</i> : il correspond aux actes de malveillance touchant les sites et installations industriels ou tertiaires du Groupe, constitutifs de son patrimoine matériel, mais aussi ceux touchant l'information, constitutive du patrimoine immatériel du Groupe, qu'elle soit sur support informatique, physique ou même véhiculée verbalement.	Ventes de services : digitalisation, robotisation, sécurisation et surveillance de sites sensibles, aide à l'adaptation au changement climatique d'installations clients, aide à la décarbonation de portefeuilles clients	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
E <i>Contribution au changement climatique</i> F <i>Impact du changement climatique</i> G <i>Biodiversité</i> H <i>Stress hydrique</i> I <i>Gestion des déchets</i> J <i>Pollution atmosphérique</i> K <i>Pollution du milieu environnant</i>	Ventes de services : réduction de l'empreinte carbone de sites industriels, plans de gestion de l'environnement Programme de restauration de la faune et la flore Mobilisation des parties prenantes: clients, salariés, territoires, ONG	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT 14 VIE AQUATIQUE 15 VIE TERRESTRE

RISQUES SOCIÉTAUX

Enjeu 3 : Croissance durable

Enjeu 15 : Dialogue avec les clients

Enjeu 17 : Impact et développement des communautés et des parties prenantes

Enjeu 18 : Finance durable

Enjeu 19 : Chaîne d'approvisionnement durable

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
L <i>Acceptation sociale</i> : les activités du Groupe impliquent la détention de divers permis et autorisations dont l'obtention ou le renouvellement auprès des autorités réglementaires compétentes peut impliquer des procédures longues et coûteuses. Le Groupe peut être confronté à l'opposition de la population locale ou d'associations lors de l'installation ou de l'exploitation de certains équipements. M <i>Gestion de grands projets</i> : avec notamment la prise en compte du dialogue avec les parties prenantes, le non-respect du coût, des délais de construction et de la performance opérationnelle des grands projets industriels. N <i>Réputation</i> : incapacité de l'entreprise à instaurer et conserver la confiance des parties prenantes et à en obtenir les bénéfices qui y sont associés, incapacité à maintenir les valeurs et les normes sociales de l'entreprise y compris chez ses fournisseurs ou sous-traitants, incapacité de l'entreprise et du projet à bâtir et protéger son image de marque, incapacité des projets visant un meilleur accès à l'énergie à atteindre leurs cibles.	Co-construction des offres avec les parties prenantes Pérennisation des activités industrielles Développement de l'offre d'accès à l'énergie dans les territoires non desservis Traitement de la précarité énergétique par des offres adaptées Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

RISQUES SOCIAUX**Enjeu 1 : Leadership et gouvernance responsables****Enjeu 5 : Compétences et engagement des collaborateurs****Enjeu 14 : Agilité et innovation**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
O <i>Compétences</i> : c'est-à-dire la pénurie de personnes qualifiées, l'indisponibilité de ressources flexibles en fonction des besoins, la perte de connaissances clés en cas de départ par manque de plans de succession ou en raison de conditions plus attrayantes dans la même zone géographique. P <i>Adhésion des salariés</i> : dans le cadre de la transformation du Groupe, le manque d'adhésion peut conduire à des mouvements sociaux.	Adaptation aux évolutions des métiers Attrait du Groupe auprès des jeunes sensibles à la neutralité carbone Digitalisation améliorant l'efficacité du travail	 

Enjeu 7 : Diversité et inclusion au travail

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
Q <i>Diversité</i> : non-représentativité de la population salariée par rapport à la société dans laquelle le Groupe évolue. R <i>Inéquité</i> : traitement discriminatoire des salariés ou des candidats.	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe Inclusivité de l'entreprise Reflet de la société Attractivité du Groupe	  

Enjeu 6 : Santé - sécurité au travail

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
S <i>Santé-sécurité au travail</i> pour les salariés, les contractants et les sous-traitants. T <i>Sûreté dans les déplacements</i>	Amélioration de la performance opérationnelle Bien-être au travail Motivation des salariés	 

RISQUES DE GOUVERNANCE**Enjeu 1 : Leadership et gouvernance responsables****Enjeu 16 : Éthique et conformité**

Risques associés	Opportunités associées	ODD associés
U <i>Corruption</i> : le risque d'un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne sollicite ou accepte un avantage en vue d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. V <i>Fiscal</i> : le risque de non-conformité aux réglementations fiscales, aux obligations de déclaration et à leurs évolutions.	Exemplarité citoyenne du Groupe Motivation des salariés	 

Enjeu 17 : Impact et développement des communautés et des parties prenantes

Risques associés	Opportunités associées	ODD associés
W <i>Atteinte aux droits humains</i>	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe	 

Conformément à la réglementation, ces risques sont analysés, dans les pages suivantes, au travers :

- d'un résumé des politiques ou des plans d'actions mis en œuvre pour les limiter ;
- des indicateurs mis en place pour les suivre avec parfois des objectifs fixés ;
- et des résultats de ces indicateurs sur trois ans.

Par ailleurs, conformément à la loi du 27 mars 2017, ENGIE a défini un plan de vigilance pour les risques liés aux Droits Humains au sens large, comprenant aussi les aspects santé-sécurité, achats responsables et environnement. Ce plan de vigilance couvre l'ensemble des activités d'ENGIE et de ses filiales contrôlées dans le monde entier ainsi que celles de ses principaux fournisseurs. Ce plan de vigilance est présenté à la Section 3.9 "Plan de vigilance".

3.3.1 Principaux risques environnementaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque A : Sécurité industrielle (Voir Section 2.2.5.1)				
Politique de santé-sécurité d'ENGIE intégrant la sécurité industrielle Politiques de sécurité industrielle spécifiques aux différentes activités mises en œuvre par les filiales du Groupe Plans d'actions mis en œuvre par les filiales intégrant le retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue	Suivi au niveau des filiales des incidents et accidents liés à la sécurité industrielle Évaluation du niveau de maîtrise des risques réalisée au travers de référentiels de contrôle interne dédiés (IND 2 & 3)	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles
Risque B : Sûreté nucléaire (Voir Section 2.2.5.4)				
Politique de sûreté nucléaire et radioprotection Supervision indépendante de la sûreté nucléaire Plan global de sûreté nucléaire 2016-2020 Exigences minimales portant sur les systèmes de management des acteurs nucléaires	Suivi des incidents significatifs	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif
Risque C : Cyberattaque des systèmes de contrôle industriels (Voir Section 2.2.6.1)				
Révision de la politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel Référentiel technique de sécurisation Référentiel d'évaluation qualitative du niveau de maturité de la culture cybersécurité des entités	Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites critiques et sensibles) Évaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4)	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs
Risque D : Atteinte aux patrimoines par malveillance (Voir Section 2.2.6.5)				
Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériels et immatériels Mesures de prévention et de protection mises en œuvre suivant la criticité de la zone d'implantation Comité Groupe de sécurité de l'information	Suivi des menaces qui pèsent sur le Groupe, en particulier terroristes Suivi des dommages aux patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines
Risque E : Contribution au changement climatique (Voir Section 2.2.2)				
Politique environnementale Groupe qui précise : - les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique ; - les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ces enjeux et améliorer sa performance ; - les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe.	Objectifs à horizon 2030 : 43 Mt d'émissions de GES (scopes 1 et 3) liées à la production d'énergie, conformes aux engagements SBT 52 Mt d'émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes aux engagements SBT 0 Mt d'émissions de GES liées à nos pratiques de travail (après compensation) 58% de capacités électriques renouvelables, conformes aux engagements SBT	67	68	75
		66	62	61
		0,6	0,5	0,7
		34%	31%	28%
Risque F : Impact du changement climatique (Voir Section 2.2.2)				
Politique environnementale Groupe	Objectif à horizon 2030 : 100% des activités, projets et sites en démantèlement avec un plan environnemental en concertation avec les parties prenantes	37%	21%	nd

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque G : Biodiversité				
Politique Biodiversité Groupe qui s'attache à : - éviter les impacts directs ou indirects de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur sur la biodiversité ; - à défaut à les réduire ; - voire à les compenser en dernier ressort.	Objectif à horizon 2030 : 100% des activités industrielles avec un plan de gestion écologique des sites	28%	0%	nd
Risque H : Stress hydrique				
Politique Eau Groupe qui porte une attention particulière à la gestion de l'eau utilisée dans la production d'énergie et aux procédés de traitement des eaux usées	Objectif à horizon 2030 : Réduction de 35% de la consommation d'eau des activités industrielles par rapport à 2019	+1,8%	-19%	0%
Risque I : Gestion des déchets				
Politique économie circulaire Groupe qui vise à ce que chaque site ou activité travaille à la valorisation et/ou au recyclage de ses déchets	% de déchets non dangereux valorisés	84%	76%	68%
	% de déchets dangereux valorisés	15%	30%	31%
Risques J et K : Pollution atmosphérique et pollution du milieu environnant				
Politique environnementale Groupe	NOx (t)	49 819	49 022	52 799
	SO ₂ (t)	106 028	119 584	124 276
	Poussières (t)	5 820	6 312	4 662
	Mercure (kg)	198	305	312

3.3.2 Principaux risques sociétaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque L : Acceptation sociétale				
Politique sociétale Groupe qui précise : - les enjeux sociétaux pour le Groupe ; - les moyens mis en œuvre pour y répondre ; - les éléments de gouvernance qui contribuent à sa mise en œuvre.	Objectif à horizon 2030 : 100% de ses activités, projets et sites en démantèlement avec un plan environnemental en concertation avec les parties prenantes	37%	21%	nd
	Nombre de sessions de formation à l'outil "stakeholder engagement" qui est un référentiel d'autoévaluation basé sur la norme AA1000 – gestion des parties prenantes, produite par l'ONG Accountability	14	6	9
Risque M : Gestion des grands projets (voir Section 2.2.6.2)				
Procédure d'investissement des projets passant en Comité d'Investissement Groupe qui prévoit une analyse de risques et une matrice d'auto-évaluation de 9 critères RSE établis sur la base des éléments issus des EIA (Environmental Impact Assessment) et des ESIA (Environmental Social Impact Assessment)	Analyse de risques Matrice de 9 critères RSE		Pas d'indicateur	

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque N : Réputation				
Protection de la marque	Taux de satisfaction NPS des clients B2C (<i>Net promoter Score</i> compris entre -100 et + 100) basé sur la différence entre les promoteurs (répondants donnant une note de 9 ou 10) et les détracteurs (répondants donnant une note de 0 à 6)			
	France (13 288 000 contrats en 2021)	+19	+19	+4
	Belgique (4 182 000 contrats en 2021)	+2	-1	-9
	Italie (840 000 contrats en 2021)	+29	+19	nd
	Roumanie (2 765 000 contrats en 2021)	+49	+50	+38
	Australie (735 000 contrats en 2021)	+5	nd	nd
	Objectif à horizon 2030 : • 45 Mt CO ₂ évitées chez nos clients par les offres et services d'ENGIE	28	21	nd
Politique environnementale	Nombre de plaintes et de condamnations environnementales	13 plaintes et 2 condamnations	6 plaintes et 2 condamnations	10 plaintes et 1 condamnation
Charte éthique Code de conduite de la relation commerciale Code de conduite de la relation avec les fournisseurs	Dysfonctionnements éthiques suivis à travers l'outil de reporting éthique <i>My Ethics Incident</i> (partie du système de remontée managériale)	277 incidents avérés ou non	283 incidents avérés ou non	282 incidents avérés ou non
Charte Achats Groupe qui précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	Objectifs à horizon 2030 : • 100% des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergies) certifiés ou alignés SBT	20%	15%	nd
	• Indice de 100 sur les achats responsables (hors énergie) : évaluation RSE et achats inclusifs	40	25	nd
Promotion d'un accès à l'énergie pour des populations éloignées des réseaux, notamment en Afrique	Objectif à horizon 2030 : • 30 millions de bénéficiaires avec un accès à une énergie abordable, fiable et propre depuis 2018 (hors fonds à impact Rassembleurs d'Énergies)	7 M	6 M	4 M
Plan de vigilance (voir Section 3.9)				

3.3.3 Principaux risques sociaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque O : Compétences				
Politique de développement et de mobilité Groupe qui s'articule autour : - d'ENGIE <i>Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir ; - d'ENGIE <i>Mobility</i> qui favorise les mobilités internes ; - et s'appuie sur ENGIE <i>University</i>.	Objectif à horizon 2030 : 100% de salariés formés dans l'année	82%	70%	69%
	Suivi du nombre d'embauches (CDI et CDD)	33 806	29 481	37 182
	Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire	7,4%	5,4%	7,1%
Politique d'innovation Groupe qui s'appuie sur : - l'entité ENGIE Fab pour mettre en œuvre de nouveaux business ; - le fonds d'investissement ENGIE <i>New Ventures</i> pour accompagner des <i>start-ups</i>.	Dépenses de R&D	138 M€	190 M€	189 M€
Politique de recherche & technologies Groupe qui s'appuie sur l'entité ENGIE <i>Research</i> qui regroupe plusieurs Labs et des centres d'expertise et d'ingénierie				
Risque P : Adhésion				
<i>Leadership Way</i> qui définit quatre comportements clés - la bienveillance, l'exigence, l'ouverture, l'audace - qui permettent de répondre à cinq objectifs : préparer le futur - développer et responsabiliser - agir et faire bouger les lignes - délivrer la performance - adopter une posture inspirante au quotidien	Taux d'engagement des salariés à travers l'enquête annuelle mondiale "ENGIE&Me"	83%	83%	80%
Lieux de concertation privilégiés entre la Direction et les représentants du personnel : Comité d'Entreprise européen et Comité Groupe France	Ces instances assurent le suivi et la signature d'accords collectifs Groupe	Accord mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale signé en janvier 2022	Pas de nouvel accord	Pas de nouvel accord
Risque Q : Diversité				
Politique de diversité du Groupe	Taux de femmes dans les effectifs	21,8%	21,4%	20,8%
Label diversité	Objectif à horizon 2030 : 50% de femmes managers	24,6%	24,1%	23,5%
Emploi des jeunes	Objectif à horizon 2030 : 10% d'apprentis dans les effectifs en Europe	4,6%	4,3%	3,9%
Risque R : Inéquité				
Politique d'égalité professionnelle	Objectif à horizon 2030 : Indice d'équité femmes/hommes de 100			
	France	89	87	72
	Reste du monde	82	80	72

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque S : Santé et sécurité au travail				
Politique Groupe santé-sécurité qui fixe les principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens. Elle constitue pour chacun une référence pour que la santé et la sécurité soient intégrées dans toutes les activités du Groupe	Objectif à horizon 2030 : • Taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et sous-traitants sur sites à accès contrôlé ≤ 2,3	2,9 pour un objectif 2021 inférieur ou égal à 3,1	2,7 pour un objectif 2020 inférieur ou égal à 3,3	3,3
Plan d'action santé-sécurité 2021-2025 articulé en trois programmes "no life at risk", "no mind at risk", "no asset at risk".	Objectif à horizon 2030 : • Taux de prévention ⁽¹⁾ ≥ 0,75	0,58 pour une valeur minimale de 0,50	0,59 pour une valeur minimale de 0,42	0,42
Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail	Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex, le CEEDD et le Conseil d'Administration			
Campagne de communication annuelle	Déploiement au travers de la filière santé-sécurité	Communication focalisée sur la prévention de la Covid-19	Campagnes de communication sur la Covid-19 et sur le maintien de la vigilance en santé-sécurité	Campagne de communication sur l'analyse de risques de dernière minute
Risque T : Sûreté dans les déplacements				
Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail médical et sanitaire d'international ISOS Accès des salariés aux analyses et rapports du site Control Risks Group sur les risques pays et au e-learning sur la sûreté des personnes voyageant à l'étranger	Renforcement des dispositifs de détection des événements Dispositif <i>Travel tracker</i> permettant de suivre les personnes voyageant dans des zones à risque Système d'alerte à l'attention des personnels sédentaires qui vient compléter le dispositif d'alerte des personnels en mobilité internationale	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif

(1) Le taux de prévention est le rapport entre le nombre d'événements et situations à fort potentiel de gravité (HiPo), et la somme du nombre d'HiPo et d'accidents du travail avec arrêt, incluant les accidents mortels du travail, pour les salariés du Groupe et ses sous-traitants sur les sites à accès contrôlés

3.3.4 Principaux risques de gouvernance

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2021	Résultats 2020	Résultats 2019
Risque U : Corruption				
Politique anti-corruption basée sur : - la Charte éthique ; - le guide pratique de l'éthique ; - le référentiel intégrité ; - le référentiel conformité éthique ; - des politiques spécifiques : Évaluations des tiers, consultants commerciaux, cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, lobbying notamment et de la relation avec les fournisseurs ; - la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes.	Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle via un système de <i>reporting</i> spécifique Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001 reçue en 2018, confirmée en 2019 et 2020 et renouvelée en 2021 Publication annuelle de la Communication sur les progrès du Principe 10 de l'ONU	277 incidents avérés ou non avérés déclarés dans My Ethics Incident dont 25 cas d'allégations de corruption	283 incidents avérés ou non avérés déclarés dans My Ethics Incident dont 20 cas d'allégations de corruption	282 incidents avérés ou non avérés déclarés dans INFORM'ethics dont 9 cas d'allégations de corruption
	Système de lanceur d'alerte : ethics@ENGIE.com	187 incidents dont 51 concernant l'éthique des affaires	201 incidents dont 20 concernant l'éthique des affaires	183 incidents dont 17 concernant l'éthique des affaires
	Le Groupe s'est engagé à former ses cadres dirigeants, engagement élargi pour 2019 aux cadres managers (GMR), à la lutte contre la corruption en 2025	96% des GMR	86% des GMR	91% des cadres dirigeants et 86% des cadres managers
	Objectif à horizon 2030 : 100% du personnel le plus exposé au risque de corruption formé	51%	21%	25%
Risque V : Fiscal				
Politique fiscale définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	<i>Reporting</i> fiscal pays par pays Adhésion aux principes de l'initiative BTeam des Nations Unies	Voir site internet	Voir site internet	Voir site internet
Risque W : Atteinte aux droits humains				
Référentiel et politique droits humains Plan de vigilance Politique de <i>due diligence</i> éthique (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux)	<i>Check-list</i> sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuels de violation des droits humains, voir Sections 2.2.7 et 3.8.2) Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs, voir Section 3.8.6) Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques (voir Section 3.8.4) Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9.3)	277 incidents dans My Ethics Incident (allégués ou non avérés) dont 26 allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	283 incidents dans My Ethics Incident (allégués ou non avérés) dont 6 allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	282 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans INFORM'ethics dont 0 cas portant sur les droits humains

3.4 Informations sociales

La stratégie Ressources Humaines (RH) d'ENGIE appuie et contribue à la stratégie du Groupe. À l'écoute de ses parties prenantes, la fonction RH a pour rôle de concilier en permanence performance économique, progrès humain et contributions sociétales. C'est une responsabilité nécessaire et complexe qui appelle une fonction RH forte et agile.

En mai 2021, le Groupe a présenté sa feuille de route stratégique. La nouvelle organisation mise en place le 1^{er} juillet 2021 combine les dimensions métiers et géographiques. Cette nouvelle organisation a été également marquée par la création d'EQUANS, une entité structurée en véritable *leader* mondial des services et des activités d'installations et maintenance multi-techniques.

Dans cette perspective, la filière RH agit en véritable appui au *business*, efficace et performant et accompagne l'évolution de l'organisation. La filière doit être capable d'apporter des réponses concrètes sur trois objectifs stratégiques : attirer et fidéliser tous les talents en développant les compétences, faire évoluer le *leadership* et diffuser la culture ENGIE. La réussite d'ENGIE s'appuie sur les femmes et les hommes qui composent le Groupe et qui représentent son premier levier de performance.

Pour soutenir cette nouvelle organisation, ENGIE a déployé un programme spécifique d'accompagnement au changement baptisé "ENGIE WOW" (*Ways Of Working*), en complément du *Leadership Way*. Ce dernier est décliné en cinq principes : COLLABORATE, PRIORITIZE, ENGAGE, COMMIT TO DELIVER, FOCUS ON BUSINESS qui visent à :

- permettre à tous les collaborateurs de comprendre le sens et les conséquences pratiques de la nouvelle organisation ;

- déployer le raisonnement et la compréhension de la nouvelle structure et de l'organisation matricielle ;
- renforcer la coordination des initiatives et des activités entre les différentes entités du Groupe en mutualisant les ressources ;
- traduire des principes génériques en actions et comportements pratiques pour atteindre les impératifs de performance.

Enfin, le Groupe a maintenu ses engagements sociaux tels que définis : 50% de femmes dans le management d'ici 2030, égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, insertion professionnelle avec un objectif de 10% d'alternants en 2021 en France et en 2030 en Europe, 100% de personnel formé chaque année d'ici à 2030. La pandémie a donné lieu à l'accélération du Programme mondial de protection sociale *ENGIE Care* (voir Section 3.4.5.2). Ce programme protège les salariés face aux aléas de la vie et ce partout dans le monde. Il contribue à l'attractivité du Groupe, à la rétention des collaborateurs et au renforcement de la politique RSE d'ENGIE. La filière RH doit poursuivre son action pour accompagner ses collaborateurs et le *business*. Elle partage et adapte les pratiques mises en place au sein de ses territoires, pour garantir la sécurité et la santé des collaborateurs, leur bien-être au travail et assurer leur développement.

3.4.1 Données sociales

3.4.1.1 Effectif

Présent dans plus d'une soixantaine de pays en 2021, ENGIE compte 171 474 salariés. L'effectif a diminué de 1 229 salariés soit -0,7% par rapport à 2020. Cette évolution s'explique par la cession d'entités répondant à la nouvelle stratégie de développement.

GRI 102-7 /405-1	France	Europe, hors France	Amérique latine	USA & Canada	Moyen Orient, Asie et Afrique	2021	2020	2019
Renouvelables	2 752	258	1 282	221	369	4 882	4 878	4 550
Infrastructures	17 415	3 061	797	1 269	-	22 542	19 624	19 496
Solutions clients	45 897	48 929	9 925	3 911	8839	117 501	117 291	117 723
<i>Energy Solutions</i>	19 744	15 544	2 278	2 103	7 862	47 531	47 716	47 651
EQUANS	26 153	33 385	7 647	1 808	977	69 970	69 575	70 072
Fourniture d'Énergie	7 109	3 707	53	-	1 960	12 829	16 495	15 521
Production Thermique	175	1 205	1442	3	1 437	4 262	2 819	3 129
Nucléaire	-	2 135	-	-	-	2 135	2 190	2 160
Autres	4 368	2 059	-	768	128	7 323	9 406	8 524
TOTAL	77 716	61 354	13 499	6 172	12 733	171 474	172 703	171 103
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	2021									2020	2019	
GRI 102-7 / 405-1	Solutions clients											
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	%	Groupe	Groupe
Cadres	2 536	5 727	12 563	15 178	2 659	1 410	503	5 243	45 819	26,7%	45 280	42 963
Hommes	1 802	3 869	9 659	12 753	1 615	1 177	407	3 260	34 542	75,3%	34 361	32 856
Femmes	734	1 858	2 904	2 425	1 044	233	96	1 983	11 277	24,6%	10 919	10 106
Non cadres	2 346	16 815	34 968	54 792	10 170	2 852	1 632	2 080	125 655	73,2%	127 423	128 141
Hommes	1 798	12 478	28 599	45 417	6 529	2 559	1 429	818	99 627	79,2%	101 281	102 527
Femmes	548	4 338	6 369	9 375	3 641	293	203	1 262	26 029	20,7%	26 142	25 614
TOTAL	4 882	22 542	47 531	69 970	12 829	4 262	2 135	7 323	171 474	100%	172 703	171 103
Hommes	3 600	16 347	38 258	58 170	8 144	3 736	1 836	4 078	134 169	78,2%	135 642	135 383
Femmes	1 282	6 195	9 273	11 800	4 685	526	299	3 245	37 305	21,7%	37 061	35 720
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au 31 décembre 2021, l'effectif se compose de 45 819 cadres soit 26,7% et 125 655 non-cadres soit 73,2%. La proportion des cadres, en légère hausse, passe de 26,2% à 26,7%. La part des effectifs féminins progresse de 21,5% à 21,7% et représente 24,6% des cadres (voir Section 3.4.4.1).

3.4.1.2 Nature des contrats et évolution

À fin décembre 2021, 154 364 personnes disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soit 90% de l'effectif. 10 783 personnes sont sous contrat à durée déterminée (CDD) essentiellement identifiées en Amérique latine, en Asie et au Royaume-Uni.

Par ailleurs, avec 6 327 jeunes en alternance (5 961 en 2020), ENGIE réaffirme son engagement en faveur de l'intégration des jeunes. L'apprentissage permet d'associer la pratique aux enseignements théoriques dispensés dans leurs centres de formation. Il est également un vecteur de recrutement important (voir Section 3.4.3.1.2).

	2021								2020	2019
GRI 102-8	Solutions clients								Groupe	Groupe
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres		
CDI	91,1%	93,9%	90,3%	87,9%	86,7%	96,8%	99,9%	93,8%	90,0%	90,4%
CDD	4,4%	1,0%	6,3%	8,4%	9,1%	2,7%	0,0%	1,4%	6,2%	6,1%
Contrat d'Alternance	4,4%	5,0%	3,3%	3,5%	4,1%	0,4%	0,0%	4,7%	3,6%	3,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.3 Effectif par tranches d'âges

L'âge moyen des CDI est de 43 ans. Il est stable par rapport à 2020.

	2021								2020	2019
GRI 405-1	Solutions clients								Groupe	Groupe
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres		
< à 25 ans	2,0%	2,3%	3,3%	4,2%	3,9%	1,1%	1,1%	1,0%	3,3%	3,4%
25 à 34 ans	26,4%	22,9%	24,1%	21,4%	23,6%	20,8%	16,2%	19,0%	22,5%	23,0%
35 à 44 ans	38,7%	31,2%	28,7%	25,8%	34,5%	32,9%	33,1%	32,9%	28,9%	28,8%
45 à 54 ans	22,6%	30,1%	25,9%	26,1%	26,4%	28,8%	22,5%	31,1%	26,8%	27,3%
> à 55 ans	10,1%	13,3%	17,8%	22,2%	11,4%	16,2%	26,9%	15,7%	18,2%	17,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.2 Le développement des Talents

3.4.2.1 La politique Talents

Le développement des Talents du Groupe est piloté par la Direction des Talents au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe. La Direction des Talents contribue à la performance d'ENGIE grâce au développement de son capital humain. Elle anticipe les besoins de compétences et d'expertises. Elle accompagne le développement des *leaders* et experts dans leurs responsabilités actuelles et identifie les potentiels successeurs pour les préparer au mieux aux enjeux de demain. Pour mener cette mission, la Direction des Talents développe :

- une approche *bottom up* de détection des hauts potentiels, depuis les entités vers les instances dirigeantes du Groupe ;
- des trajectoires professionnelles personnalisées qui intègrent les aspirations des collaborateurs et s'appuient sur la diversité des métiers et des zones géographiques du Groupe ;
- des outils de développement et des parcours spécifiques proposés dans la durée.

ENGIE a développé ces dernières années une politique Talents ambitieuse. Elle vise à développer les connaissances, renforcer la fidélité et préparer le futur. La crise sanitaire a impacté les façons de travailler, le rapport au travail ainsi que les leviers de motivation et d'engagement. Pour y faire face, ENGIE mise sur la qualité de l'"expérience talents" que vit le collaborateur, et ce, dès le recrutement. La politique d'attraction des futurs talents s'appuie sur une marque porteuse de sens, qui reflète les valeurs du Groupe. Elle s'accompagne d'une ambition forte en matière d'apprentissage et de relations avec de grands partenaires académiques. La valorisation de nos métiers techniques par nos collaborateurs ambassadeurs est par ailleurs un atout majeur pour attirer les talents.

Pour les fidéliser, ENGIE mise sur sa politique de développement. Elle offre aux collaborateurs des parcours professionnels variés au sein de ses principaux métiers. Cette Direction pilote depuis 2016 la mesure de l'engagement de l'ensemble des collaborateurs à travers l'enquête *ENGIE&Me* (voir Section 3.4.3.2.1). *ENGIE&Me* mène chaque année à des plans d'actions définis et déclinés à tous les niveaux de l'entreprise.

3.4.2.1.1 ENGIE Boost

ENGIE Boost est un dispositif qui permet d'identifier, de développer et de fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles stratégiques du Groupe. Il se compose de deux programmes, *Rise!* et *Pulse!*. Sur une durée de 24 mois, ils préparent les *leaders* susceptibles de prendre rapidement des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE. Un troisième programme, *Up!*, bénéficie aux talents à Haut Potentiel locaux. L'intégration dans les programmes *Rise!* ou *Pulse!* est pilotée par les équipes de la Direction des Talents. Elles garantissent une démarche cohérente et pertinente à travers des *People Reviews* avec les GBU et les fonctions support. En 2021, le programme *Pulse!* regroupe au total 264 Talents et le programme *Rise!* 179 Talents. L'intégration

dans les programmes *Up!* est quant à elle pilotée localement, à travers les *People Reviews* des GBU. 1 541 talents ont ainsi intégré les programmes *Up!* des GBU. Cette initiative n'a pas vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance. C'est une opportunité offerte aux collaborateurs de développer leur potentiel et d'être dans les meilleures conditions pour une évolution future vers un poste clé. C'est aussi l'opportunité de créer une communauté active et diverse, de *leaders* engagés capables de mobiliser leurs équipes au service de la stratégie du Groupe.

3.4.2.1.2 Les communautés

ENGIE favorise et développe également la mise en place de communautés qui valorisent l'expérience salarié.

La Communau'Tech

La Communau'Tech est une communauté d'Ambassadeurs et d'Ambassadrices, Techniciens et Techniciennes dont la mission est de faire la promotion de la filière technique, en interne et à l'externe. Ce dispositif valorise nos techniciens et techniciennes, les fidélise et diffuse une image attractive de nos métiers en tension. La Communau'Tech participe aux Rencontres Métiers, Forums Emplois et salons organisés par le Groupe afin d'expliquer les métiers et promouvoir la filière technique. Elle apporte sa contribution à des réflexions Groupe, participe à des reportages ou témoignages, des webinaires ou encore des expérimentations. Les Ambassadeurs, Ambassadrices, Techniciens et Techniciennes interviennent auprès des établissements scolaires. Ils sensibilisent les jeunes aux enjeux environnementaux et climatiques et à l'importance de nos métiers dans la transition vers la neutralité carbone. Enfin, ils participent au recrutement des jeunes de l'Académie des Métiers de la Transition Énergétique et Climatique, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) d'ENGIE. Ils expliquent leurs métiers pour susciter des vocations. L'objectif est de constituer une communauté de 500 Ambassadeurs, Ambassadrices, Techniciens et Techniciennes à la maille européenne d'ici fin 2022. La Communau'Tech en compte aujourd'hui 400 (300 en France et 100 dans les filiales européennes) dont 20 femmes.

Les Experts

En 2020, ENGIE a mis en place le programme ExpAND. Il vise à identifier et reconnaître les experts du Groupe. Il développe des communautés d'expertise et fait des ExpANDers des ambassadeurs ENGIE en interne et en externe. C'est aussi un programme de développement basé sur la cooptation. Il permet aux experts de développer leurs "*soft skills*" tels que le *leadership* et la communication. Toutes les expertises sont alignées avec la stratégie du Groupe, qu'elles soient techniques, technologiques ou fonctionnelles. Trois niveaux d'experts ont été établis - Global, Key et Local - en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition. À l'issue des deux premières campagnes, 787 ExpANDers ont été identifiés : 58 *Global*, 457 *Key* et 272 *Local*.

3.4.2.2 Les politiques de développement des ressources humaines

Le Groupe offre à ses collaborateurs des opportunités de parcours de carrière variés grâce à des programmes de développement des compétences continus. Cela permet de développer l'employabilité en adaptant les compétences aux évolutions des métiers et des technologies. La transition vers la neutralité carbone et les accélérations technologiques dues à la digitalisation et à l'intelligence artificielle transforment les métiers des collaborateurs et créent des pénuries de personnel qualifié dans les nombreuses activités classiques ou émergentes du Groupe. Pour y faire face, ENGIE conduit une stratégie sociale de montée en compétences et de

mobilité de ses collaborateurs selon trois axes : une gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir, une mobilité interne renforcée au service de la transformation de l'entreprise et de ses quatre grands métiers et enfin des objectifs de formation professionnelle pour tous les collaborateurs. Elles sont conduites avec la volonté de favoriser l'enrichissement des tâches, le renouvellement des expériences, la prise en compte des initiatives des collaborateurs et leur responsabilisation qui favorisent leur engagement, leur épanouissement et leur employabilité, au service de la pérennité des activités du Groupe.

3.4.2.2.1 ENGIE Skills, le dispositif de gestion anticipée des emplois et des compétences

Les compétences sont pilotées à travers un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nommé *ENGIE Skills*. En lien avec les prévisions industrielles et financières, il permet d'obtenir une cartographie à trois ans des compétences quantitatives et qualitatives dont chaque entité du Groupe doit se doter. Cette vision s'organise autour du référentiel *ENGIE Jobs* qui recense 200 métiers repères permettant :

- une meilleure connaissance de la répartition de nos ressources dans les métiers, filières, GBU, *Hubs* régionaux, pays, entités ;
- une amélioration de la performance RH et du pilotage des compétences par les GBU, *Hubs* régionaux, filières, entités.

Ces données sont consolidées au niveau du Groupe. Elles permettent de construire une vision globale sur les évolutions des métiers et compétences. Des plans d'accompagnement, de développement et de mobilité des collaborateurs y sont associés.

Dans un contexte de transformation stratégique et de digitalisation des processus, l'évolution des compétences se traduit à trois niveaux :

- des compétences techniques à renforcer pour devenir le leader de la transition énergétique en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle et le savoir-faire industriel ;
- des compétences digitales à développer pour proposer de nouveaux services ;
- des adaptations organisationnelles et managériales nécessitant un fort accompagnement.

3.4.2.2.2 ENGIE Mobility

Les pratiques de mobilité sont fortement encouragées et valorisées au sein d'ENGIE. La fluidité des ressources et la capacité des salariés à évoluer sont des gages de maintien de leur employabilité. Ils sont également une condition nécessaire à la transformation et à l'agilité du Groupe. Plus de 6 170 mobilités et mutations ont été réalisées en 2021. Plus de 90% des postes clés de la nouvelle organisation ont été pourvus en interne.

ENGIE Mobility est un dispositif dédié à l'accompagnement des mobilités professionnelles. Depuis sa création en 2017, ENGIE Mobility a accompagné individuellement près de 1 500 collaborateurs dans leur projet professionnel. Ce dispositif est également sollicité pour accompagner les organisations sur leur problématique emploi. Il apporte son expertise et son offre de services adaptée aux évolutions projetées. En 2021, ENGIE Mobility est intervenu en appui de projets de transformation majeurs.

En France, un espace digital "*Mymobility*" dédié à la construction du projet professionnel est ouvert à tous les collaborateurs. Une trentaine de rencontres métiers, forum emploi et événements distanciels ont été organisés. Enfin, un réseau de "Comités Emploi Mobilité Territoire" est animé mensuellement. Ces Comités, répartis sur le périmètre national en cinq Territoires (Île-de-France ; Ouest ; Sud-Ouest ; Centre Est et Sud Est ; Nord Est) visent à promouvoir l'emploi interne local.

3.4.2.2.3 Skill'Lib

Le développement et l'acquisition de compétences sont au cœur des enjeux de compétitivité et de performance de l'entreprise.

Au-delà de la formation qui reste le levier privilégié d'apprentissage, ENGIE a mis en place un dispositif efficace, innovant, gagnant-gagnant pour les collaborateurs et pour les managers, *Skill'Lib*. Il s'agit d'une *marketplace* de compétences qui permet de favoriser l'apprentissage par l'expérience pour les collaborateurs. Il permet en même temps aux managers d'avoir accès rapidement à des compétences pertinentes répondant à leurs besoins business.

Ce dispositif a été reconnu et récompensé en novembre 2021 avec la remise du Trophée de l'Innovation RH des Victoires des Leaders du Capital Humain.

3.4.2.2.4 La formation

Le développement des compétences et le maintien de l'employabilité sont des axes cruciaux pour la compétitivité et la performance de l'entreprise ainsi que pour sa capacité à déployer la stratégie du Groupe. En février 2020, ENGIE a défini un objectif extra-financier visant à former chaque année 100% des collaborateurs à horizon 2030. Pour cela, ENGIE privilégie une approche du développement des compétences en multipliant les opportunités d'apprentissage et en diversifiant ses modalités de formation. L'usage amplifié du digital permet de personnaliser les parcours de formation.

3.4.2.2.5 ENGIE Schools

ENGIE Schools agit depuis 2019 comme un *booster* de la montée en compétences des collaborateurs à profils techniques. Cela représente 70% des effectifs et plus de 100 000 salariés dans le monde. En misant sur la formation entre pairs, ENGIE Schools s'affirme comme le réseau interne international des écoles métier du Groupe. Il regroupe 32 centres de formation internes, avec une offre de formations techniques sur mesure et adaptée aux exigences de nos métiers. Il impulse une dynamique de projets transverses sur les sujets de la transition énergétique. Il agit comme un catalyseur pour mettre en place des projets de sensibilisation et de formations mutualisés Groupe, capitalisant sur l'expérience, les compétences internes et sur la coopération inter-entités. Un parcours inter-entités sur la compétence "Prévenir le risque électrique basse tension" et l'habilitation correspondante est né de cette dynamique en 2019. Grâce à un portail numérique dédié, toutes les ressources des formations techniques sont partagées entre les entités du Groupe. En 2021, ENGIE Schools s'adapte pour soutenir la nouvelle organisation. Il s'appuie sur le réseau des écoles existantes et développe des formations spécifiques et des écoles par GBU.

3.4.2.2.6 ENGIE University

En 2021, ENGIE University a accéléré le déploiement des programmes permettant à chaque collaborateur de s'approprier la stratégie du Groupe. Ces programmes portent sur les enjeux liés à la neutralité carbone, à l'orientation client et sur l'agilité organisationnelle des managers et des dirigeants. Pour répondre aux ambitions de diversité du Groupe, l'Université a lancé pour l'ensemble des managers un programme sur le *Leadership* Inclusif. Cette année a été fortement marquée par l'hybridité des modes de travail. Les conséquences sur les enjeux de formation ont été importantes tant sur le contenu que sur le format des formations. Les programmes ont été développés sur le management hybride, le *leadership* en période d'incertitude, sur les nouveaux *business models* et sur les facteurs de compétitivité.

Depuis 2016, l'Université multiplie les opportunités d'apprentissage en déployant de nouvelles modalités. Par exemple, entre 2016 et 2021, le nombre d'heures de formation en digital a été multiplié par quatre. Dans ce contexte, et afin de répondre aux enjeux de formation, l'Université a organisé, en mars 2021, le *Learning Festival*. Conçu et réalisé en format 100% digital, il a permis de proposer une semaine de formation à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Cet événement est un levier fort de la culture d'ENGIE, d'engagement et d'appartenance à l'entreprise ainsi que d'appropriation de la stratégie. Il s'agissait de développer les compétences clés, un besoin qui se conjugue avec la crise et qui nécessitait de réajuster nos savoir-faire. Il répondait également au besoin de changer la perception sur la formation virtuelle. Le *Learning Festival* a rassemblé plus de 3 000 collaborateurs de 40 nationalités, représentant toutes les entités du Groupe autour de 100 programmes différents. Il a mobilisé 50 intervenants

internes et 40 enseignants externes. Chaque jour, plus de 1 000 collaborateurs participaient à l'un des programmes.

La transformation du Groupe impliquant aussi une évolution des métiers, ENGIE University développe des programmes pour permettre aux collaborateurs de monter en compétence sur la transition énergétique. 2021 a connu le lancement de la *Sustainability Academy*, moteur d'engagement des collaborateurs et de développement des compétences. Cette Académie propose des parcours permettant l'appropriation de

la mission du Groupe. Elle permet la professionnalisation des métiers, des compétences techniques et de *leadership* nécessaires au déploiement de la stratégie. Elle met en valeur l'expertise et l'engagement du Groupe sur la prise en compte des enjeux de durabilité dans ses métiers. Elle est ouverte à l'entreprise et à son écosystème.

La mise en place de tous ces dispositifs a permis à ENGIE de former 81,9% de ses salariés en 2021.

Taux de collaborateurs formés

	2021								2020	2019	
	Solutions clients										
GRI 404-2	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	Groupe	Groupe
Taux de femmes formées	86,6%	80,0%	74,9%	82,3%	88,9%	89,3%	101,5%	77,7%	80,9%	69,2%	62,0%
Taux d'hommes formés	100,3%	86,0%	79,9%	81,6%	79,8%	88,7%	100,4%	71,0%	82,1%	70,3%	71,1%
Taux de collaborateurs formés	96,7%	84,4%	78,9%	81,7%	83,0%	88,8%	100,5%	73,8%	81,9%	70,1%	69,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,7%	97,4%

Heures de formation

	2021									2020	2019
	Solutions clients										
GRI 404-1	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	Groupe	Groupe
Nb total d'heures de formation	156 354	794 924	731 757	1 214 884	216 378	104 060	143 951	106 599	3 468 907	2 963 242	3 271 154
Nb d'heures moyen par personne formée	34	43	20	22	21	28	68	19	25	26	28
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,7%	97,4%

Répartition des heures de formation par thème

	2021								2020	2019	
	Solutions clients										
GRI 404-1	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	Groupe	Groupe
Techniques des métiers	24,8%	45,5%	35,4%	31,7%	37,9%	38,3%	75,2%	32,1%	38,1%	35,9%	38,9%
Qualité, sécurité, environnement,	49,6%	17,3%	49,1%	50,5%	20,8%	46,7%	19,6%	7,0%	37,9%	33,7%	32,6%
Langues	4,0%	1,2%	1,8%	0,9%	3,5%	1,2%	0,2%	12,7%	1,8%	3%	2%
Management, dvpt personnel	12,4%	30,5%	9,0%	11,8%	13,0%	10,3%	0,3%	31,6%	15,6%	13,1%	15%
Autres	9,2%	4,5%	4,8%	5,1%	3,6%	3,6%	4,7%	16,5%	6,6%	14,2%	11,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,7%	97,4%

3.4.3 Recrutement et fidélisation

3.4.3.1 Recrutement et marque employeur

L'enjeu principal du Groupe est de développer une marque employeur attractive en cohérence avec ses implantations et ses besoins de recrutement. En 2021, la marque employeur a ainsi permis de maintenir ou d'améliorer la place d'ENGIE dans les classements.

- En 2021 ENGIE comptabilise plus de 675 000 abonnés sur LinkedIn. ENGIE passe ainsi de la 7^e à la 5^e place des "Top Companies" de LinkedIn ;
- Le Groupe figure 2^e entreprise du CAC 40 la plus engagée en termes de RSE en France dans le nouvel index RSE publié par Universum en décembre 2021 ;
- ENGIE se classe 15^e entreprise préférée des étudiants des écoles d'ingénieurs en France (contre 17^e en 2020). Le Groupe progresse de 10 places dans le classement Universum des étudiants des écoles de commerce (60^e place, contre 70^e place l'an passé).

La stratégie de recrutement des talents est alignée avec la raison d'être d'ENGIE et la transition vers une économie neutre en carbone. Elle fait face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution permanente. Cette stratégie est différenciante. Elle privilégie une approche qui place le candidat au centre du processus de recrutement au service des métiers et du business. La politique *Talent Acquisition*, initiée en 2020 autour de cinq grands principes est le fer de lance de cette stratégie. ENGIE a ainsi fait évoluer ses méthodes, a renforcé la professionnalisation de ses équipes RH et cultivé son agilité. Le Groupe a développé des partenariats stratégiques avec LinkedIn, Indeed, Glassdoor et Pôle Emploi en France. Ainsi la filière RH identifie, accompagne et développe des compétences et ressources nécessaires au Groupe. Elle anticipe et répond aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. ENGIE a engagé une politique active de développement de sa marque employeur pour attirer les meilleurs talents et déployer sa stratégie. Des actions de communications multiples sont menées sur les réseaux et les sites de recrutements pour faire connaître les métiers d'ENGIE. Elles permettent d'attirer ainsi ses cibles prioritaires : techniciens, métiers du digital, femmes et jeunes.

3.4.3.1.1 Relations académiques

Pour recruter les meilleurs jeunes talents et pour maintenir sa position de *leader*, ENGIE s'appuie sur ses relations académiques. Elles permettent de faire connaître ENGIE auprès des étudiants en enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et universités). Véritable moteur d'attractivité à destination des jeunes qui représentent l'avenir d'ENGIE, les relations académiques adoptent une stratégie alignée avec celle du Groupe. Elles renforcent sa marque employeur pour être plus attractif. Elles affirment ses priorités en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances. Elles répondent à ses besoins de recrutement sur les compétences *business* et *leadership*.

ENGIE adopte une posture proactive pour répondre aux objectifs stratégiques et aller au-devant de ses besoins en menant ces actions :

- développer des outils et des critères de partenariats adaptés ;
- mettre en place et animer les communautés d'ambassadeurs, d'ambassadrices et d'Alumni ;
- adopter une approche différenciante envers l'écosystème ;
- déployer une communication et des formats innovants.

Les relations académiques sont repensées de manière plus qualitative, avec des retours sur investissement associés. Des KPIs de performance clairs et pertinents (présence, attractivité, influence et recrutement) garantissent l'efficacité de ces initiatives.

ENGIE noue des relations privilégiées avec de nombreuses écoles cibles : Polytechnique, Centrale Supélec, MINES ParisTech, Télécom ParisTech, ESTP, IFP, KEDGE, EDHEC, ESSEC, HEC, NEOMA, EM Lyon, GEM, école 42, université Paris Dauphine, Sciences Po, Paris 1 Sorbonne. Sur les métiers du Renouvelable, le Groupe a initié de nombreux partenariats avec des laboratoires ou des écoles d'ingénieurs (Telecom Paris, Mines, Centrale Supélec, IMT Lille Douai). Ils donnent la possibilité aux étudiants de faire partie de l'aventure ENGIE grâce à l'alternance, aux stages, l'accueil de doctorants ou d'études spécifiques. Enfin, des partenariats ont également été mis en place sur les métiers du digital (EPITHEC, École 42, ESSEC, GEM, ENSIMAG, EPITA) et avec de Grandes Écoles de Commerce (GEM, HEC, ESSEC, EDHEC, KEDGE, Sciences-Po).

En 2021, ENGIE a participé à 18 salons, forums, conférences comptabilisant 1 296 étudiants français. 11 actions événementielles et médiatiques portées par ENGIE ont permis une visibilité à hauteur de 555 075 vues sur les réseaux sociaux. Ils ont rassemblé 3 033 étudiants.

3.4.3.1.2 Apprentissage

Pour faire face à la pénurie des compétences et garantir la performance du Groupe, ENGIE mise sur les jeunes et l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder à ses métiers d'avenir.

En 2020, le Groupe s'est fixé deux objectifs stratégiques :

- 10% d'apprentis dans l'effectif du Groupe en France à fin 2021 et en Europe à fin 2030 ;
- 50% de transformation en contrats CDI ou CDD dans les filières techniques ou digitales en France à fin 2021.

Le Groupe vient récemment de voir ses efforts et son engagement en faveur des jeunes salués en remportant le Grand Prix pour l'Emploi des Jeunes décerné par l'agence de notation HUMPACT. Ce trophée vient saluer l'engagement des collaborateurs du Groupe, et au plus près des besoins territoriaux. En trois ans, ENGIE a doublé le nombre d'alternants en France et impulsé une dynamique européenne pérenne. En Europe, le taux de transformation dans les filières techniques ou digitales fortement en tension dépasse 50%. Œuvrer pour l'employabilité des jeunes, c'est aussi proposer un modèle de société plus inclusif, prouver que les métiers techniques ont de l'avenir et sont accessibles à tous, en particulier aux femmes.

Représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD

FRANCE	EUROPE	AUTRES	Groupe
7,4%	1,1%	0,6%	3,8%

Fin 2021, ENGIE comptabilise 6 327 apprentis soit une progression de 14,5% depuis 2019. En France, la représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD est de 7,4%. Depuis de nombreuses années, le Groupe développe ses Relations Académiques et travaille notamment avec des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) partout en France. Ils l'accompagnent dans la conception de ses formations et dans la recherche de compétences, au bénéfice d'un maillage territorial. Développer les compétences de demain au service de la transition vers la neutralité carbone demeure plus que jamais une priorité du Groupe. Il porte la promesse d'avoir un impact positif sur les personnes et la planète. En France, ENGIE a ouvert en novembre 2020, son propre CFA, "l'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique". À taille humaine, l'Académie accueillera plusieurs centaines d'étudiants d'ici à la fin 2024. Le CFA propose des formations diplômantes Bac pro ou BTS pour les jeunes de 16 à 29 ans construites en partenariat étroit avec des établissements pédagogiques

reconnus. Elles ont pour ambition de répondre à l'évolution des besoins du Groupe et d'attirer plus massivement les jeunes, notamment les femmes, vers ses métiers. "L'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique" contribue à l'ambition d'ENGIE d'atteindre 10% d'alternants dans ses effectifs en France. Le Groupe a, en outre, pour objectif de recruter 50% de ses alternants dans les métiers techniques à l'issue de leur formation. Cela représente plus des deux tiers de ses besoins globaux en recrutement. Le Groupe organise chaque année "le mercato" des alternants pour mutualiser ce vivier de jeunes talents entre toutes les sociétés du Groupe. En complément, le partenariat avec "Engagement Jeunes" leur offre des opportunités externes. Le lancement de la *Young Talent Community* en janvier 2020 a permis de réunir tous les alternants, les stagiaires et les Volontariat Internationale en Entreprise (VIE) volontaires du Groupe pour mieux les fédérer et les accompagner dans leur insertion professionnelle.

Le Groupe s'est également mobilisé pour identifier, former et valoriser les tuteurs, acteurs clés dans la réussite de l'intégration des alternants. La campagne de recrutement externe 2021 illustre notamment cette volonté.

3.4.3.1.3 Recrutements

Près de 33 806 recrutements ont été réalisés. Ils sont adaptés aux futurs besoins en compétences et permettent d'accompagner la transformation engagée par le Groupe. 70% d'entre eux concernent les métiers des domaines techniques, d'ingénierie et de *business development*. Le profil de ces recrutements évolue vers une expertise accrue notamment sur les métiers du digital. Ces recrutements reflètent des situations différentes selon les activités et les pays. 11 770 recrutements ont eu lieu en France dont 6 632 sous CDI et 5 138 sous CDD (11 393 en 2020). À l'international, les recrutements s'élèvent à 22 036 en 2021 (18 088 en 2020) dont 10 644 sous CDI et 11 392 sous CDD, en hausse de 3 948 soit 22% sous l'effet des embauches en CDD en Amérique latine. Les femmes représentent 21,1% des recrutements. En complément de ces recrutements, 6 170 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne.

	2021									2020	2019
GRI 401-1	Solutions clients								Groupe	Groupe	Groupe
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres			
Recrutement CDI	328	1 185	5 990	7 836	1 229	227	40	441	17 276	16 540	20 388
Femmes	78	370	1 306	1 540	351	43	8	167	3 863	3 611	4 477
Hommes	250	816	4 684	6 296	878	184	32	274	13 414	12 929	15 911
Recrutement CDD*	337	906	3 113	10 448	1 189	81	1	455	16 530	12 941	16 794
Femmes	133	337	794	1 350	415	18	1	231	3 279	2 723	3 296
Hommes	204	569	2 319	9 098	774	63		224	13 251	10 218	13 498
TOTAL	665	2 091	9 103	18 284	2 418	308	41	896	33 806	29 481	37 182
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Alternants inclus

3.4.3.1.4 Départs

En 2021, le Groupe enregistre une hausse des départs : 21 612 versus 19 537 en 2020. En 2020, le contexte particulier de la crise sanitaire a provoqué une baisse des démissions partout dans le monde. La reprise économique crée de nouvelles opportunités professionnelles et provoque

une hausse des départs dans les filiales internationales d'Amérique latine 18,2%, d'Amérique du Nord 12,5% et au Royaume-Uni 13,7%. En France, le taux de démission reste modéré à 4,5%.

	2021								2020	2019	
GRI 401-1	Solutions clients								Groupe	Groupe	Groupe
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	EQUANS	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres			
Départs	268	852	6 660	11 729	1 172	311	88	531	21 612	19 537	21 545
Retraites	55	428	566	855	116	35	59	66	2 180	2 248	2 196
Démissions	161	237	3 706	7 355	716	156	23	602	12 656	9 444	12 120
Licenciements	36	128	1 530	2 561	245	44	3	86	4 633	6 166	5 691
Ruptures conventionnelles	16	60	858	958	95	76	3	77	2 143	1 677	1 537
Taux de démission	3,2%	1,1%	7,8%	10,5%	5,6%	3,8%	1,1%	3,9%	7,4%	5.4%	7,1%
Taux de Turnover*	4,3%	1,9%	12,8%	15,5%	8,2%	6,6%	1,3%	6,1%	11,3%	10%	11,3%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Hors retraites

3.4.3.2 Fidélisation

3.4.3.2.1 L'engagement des collaborateurs dans la stratégie du Groupe

ENGIE&Me

Le Groupe a reconduit en octobre 2021, pour la 6^e année consécutive, son enquête d'engagement *ENGIE&Me*. Adressée à tous les collaborateurs en contrat à durée indéterminée, partout dans le monde, elle leur permet de s'exprimer sur les dimensions clés de l'engagement : adhésion à la stratégie du Groupe, conditions de travail, relations au sein de l'équipe, qualité du management, perspectives de développement et de mobilité, reconnaissance, etc. En 2021, la dimension Diversité & Inclusion a été renforcée, avec l'intégration du questionnaire utilisé dans le cadre de la certification EDGE sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des genres. Les résultats permettent de mesurer les progrès réalisés d'une année sur l'autre. Les plans d'actions adaptés à tous les niveaux de l'organisation : Équipe, Direction, Entité, GBU / Région, Groupe sont déployés. C'est un outil managérial clé, utilisé par les managers à tous les niveaux de l'entreprise.

En 2021, 52% des collaborateurs ont répondu à l'enquête (53% l'an dernier) soit plus de 65 000 collaborateurs. *ENGIE&Me* montre, cette année encore, une évolution positive, continue depuis 2017, avec un index d'engagement durable à 83%. Sur les questions liées à la vision et à la stratégie, la confiance des collaborateurs progresse.

La communication autour de la stratégie doit être poursuivie pour aider chaque collaborateur à identifier davantage sa contribution à l'ambition d'ENGIE. Les collaborateurs partagent leur satisfaction au sujet de leur degré d'autonomie, de leur capacité à innover et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les marges de progrès concernent principalement la performance de nos processus internes.

Les résultats de 2021 ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs et des plans d'actions adaptés ont été identifiés.

3.4.3.2.2 Organisation du travail

En France, la majorité des entités du Groupe ont signé un accord relatif à la mise en place du travail à distance régulier sur base de deux à trois jours par semaine. Avant le confinement de mars 2020, ENGIE comptait moins de 30% de salariés en télétravail. Aujourd'hui, ce taux atteint en moyenne 40%. Avec la crise sanitaire, les négociations pour renouveler les accords qui arrivent à échéance seront l'occasion de tenir compte du retour d'expérience sur le télétravail généralisé. Certaines entités ont également signé des accords relatifs au droit à la déconnexion.

Ces différents dispositifs d'aménagement du temps de travail ou d'amélioration des conditions de travail contribuent à la maîtrise des taux d'absentéisme.

	2021								2020	2019	
GRI 403-2	Solutions clients				Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	Groupe	Groupe
	Renou-velables	Infra-structures	Energy Solutions	EQUANS							
Taux d'absentéisme	3,4%	6,4%	5,2%	5,7%	6,4%	2,9%	5,1%	4,3%	5,5%	6%	5,5%
Taux d'absentéisme maladie	1,3%	3,0%	3,3%	4,3%	4,7%	2,2%	4,3%	1,9%	3,6%	3,8%	3,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,1%

3.4.4 Diversité et inclusion

Le Groupe mène une politique volontariste, ambitieuse et innovante en matière de RSE depuis de nombreuses années pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances et de traitement. La politique diversité d'ENGIE a été reconnue par le renouvellement du Label Diversité en octobre 2017 pour une durée de quatre ans pour l'ensemble des activités du Groupe en France. Un audit de suivi conduit

en septembre 2020 est venu confirmer les engagements du Groupe dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Il a salué les nombreuses initiatives prises par l'ensemble des entités. Enfin, ENGIE a renouvelé son engagement en matière d'égalité professionnelle en adhérant en septembre 2019 aux *Women Empowerment Principles* définis par l'ONU.

3.4.4.1 Diversité

3.4.4.1.1 Mixité

ENGIE a pour ambition de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale. En février 2020, deux nouveaux objectifs extra-financiers de rang 1 ont été établis et validés par le Conseil d'Administration :

- Index de l'égalité femme-homme consolidé Groupe égal à 100 points sur 100 points fin 2030 ;
- 50% de femmes dans le management du Groupe en 2030.

Pour ENGIE, la diversité, l'égalité professionnelle et l'inclusion représentent des leviers d'innovation et de performance. Pour cela, ENGIE a lancé et déploie le programme *Fifty-Fifty*. Ce programme international s'appuie sur une approche systémique pour créer les conditions nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Ce projet répond à une demande de l'ensemble de la Société, des clients d'ENGIE, mais aussi des investisseurs. Sa feuille de route s'articule autour de six piliers : structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication, adaptation de l'organisation, développement des collaborateurs, et partenariats externes. Il s'agit pour ENGIE de devenir un acteur de référence en la matière et d'attirer les meilleurs talents.

En 2021, chaque entité a pu bénéficier d'une "boîte à outils *Fifty-Fifty*" adaptée aux métiers et environnements culturels de chaque région. Nos points d'actions principaux ont été centrés sur :

• Formation des collaborateurs

- trois programmes "Diversité, égalité professionnelle et Inclusion" ont été déployés de mai à juillet 2021 : un programme en ligne pour l'ensemble des employés et deux programmes mixtes pour l'encadrement et dirigeants du Groupe ;
- en janvier 2021, un programme de développement personnel "Wo+Men to Lead" a été mis en place pour les femmes et en septembre 2021 pour les hommes ;
- depuis novembre 2020, un partenariat a été noué avec *Women Initiative Foundation* afin de former au leadership inclusif.

• Communication et sensibilisation

- une masterclass "Diversité, égalité professionnelle et Inclusion" est proposée depuis février 2020. Elle a pour public cible divers niveaux hiérarchiques de l'entreprise ;
- des événements *Fifty-Fifty* sont programmés pour l'ensemble des collaborateurs à certaines dates clés, notamment pour la journée de la femme ;
- des ateliers de sensibilisation des comités exécutifs ont été organisés en mars 2021, axés sur les privilèges et la gestion des biais inconscients.

• Diagnostic et certification

- en février 2021, un premier périmètre d'ENGIE a obtenu la certification EDGE en Diversité et Inclusion ;
- en octobre 2021, 22 questions Diversité, égalité professionnelle et inclusion ont été insérées dans l'enquête *ENGIE&Me* ;
- les conclusions de l'audit des processus d'évaluation de nos talents, pour les rendre plus inclusifs, ont été rendus en mai 2021.

• Partage de bonnes pratiques et résonance externe

- en novembre 2021, la 1^{re} édition de l'*Award Fifty-Fifty*, un concours accessible à tous, a été lancé. Il récompense les équipes les plus investies en faveur de la mixité ;
- depuis novembre 2021, une médiathèque virtuelle regroupant les ressources de la boîte à outils *Fifty-Fifty* a été créée sur la plateforme *ULearn* : vidéos, témoignages, articles, bonnes pratiques, etc ;
- dans le cadre du programme *Fifty-Fifty*, le réseau *Change Drivers* a été créé en novembre 2019 ainsi que le réseau *ChangeMakHers* en mai 2021.

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.

Par ailleurs, pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics féminins au travers de l'association "Elles Bougent". Elle promeut en France la place des femmes dans les filières techniques. Enfin, dans le cadre de son partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, ENGIE contribue depuis septembre 2019 à l'élaboration d'un pacte pour l'intelligence artificielle. Ce pacte veille à ce que les nouvelles technologies sous-jacentes aux processus RH intégrant de l'Intelligence Artificielle ne soient pas discriminantes en termes de genre.

Dans le cadre de son engagement à la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA), ENGIE s'est engagé à ouvrir une classe dédiée exclusivement aux jeunes femmes "les Ingénieuses". En septembre 2021, quatre jeunes femmes ENGIE ont rejoint cette promotion. L'objectif est de les accompagner pour devenir ingénieure.

	2021								2020	2019	
GRI 405-1	Solutions clients				Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Groupe	Groupe	Groupe
	Renou-velables	Infra-structures	Energy Solutions	EQUANS							
Proportion de femmes dans l'effectif	26,2%	27,4%	19,5%	16,8%	36,5%	12,3%	14,0%	44,3%	21,8%	21,4%	20,8%
Proportion de femmes dans le management	28,9%	32,4%	23,1%	15,9%	39,2%	16,5%	19,0%	37,8%	24,6%	24,1%	23,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Proportion de femmes dans les embauches CDI	23,7%	31,1%	21,8%	19,6%	28,5%	18,9%	20,0%	37,8%	22,3%	21,8%	21,9%
Proportion de femmes dans les embauches cadres CDI	30,6%	35,1%	24,7%	18,7%	42,1%	14,4%	40,0%	32,9%	24,5%	27,0%	25,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.4.1.2 Égalité salariale et professionnelle

Dans le cadre de sa politique RSE et en soutien de sa raison d'être, ENGIE a étendu l'obligation française de calcul de l'index égalité professionnelle et salariale à toutes les sociétés de plus de 250 salariés à l'international. Cet index repose sur plusieurs critères : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des promotions et augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Toutes les sociétés utilisent un outil d'aide à la décision développé par la DRH Groupe, EQUIDIV. Il permet un calcul automatique et uniforme de l'index à partir de données individuelles. EQUIDIV fournit les actions prioritaires de remédiation pour faire progresser l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les efforts entrepris se sont poursuivis. Ils permettent de maintenir le résultat de l'index consolidé Groupe de l'égalité femmes-hommes de 2021 à un score de 85 sur 100 points. En France, le score 2021 est de 89 points (identique à celui de 2020) et à l'international de 82 points (en progression de deux points).

Le 22 novembre 2017, ENGIE a signé un Accord européen à durée indéterminée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences et la prévention du harcèlement sexuel. Les agissements sexistes ont fait l'objet d'un article spécifique.

La Direction s'est engagée à développer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le sexisme. Les campagnes seront mises en place au 1^{er} semestre 2022 dès lors que le guide international sera publié. ENGIE s'engage à prendre les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement

sexuel. Des outils d'alerte pour permettre le signalement de tout comportement déviant ont été mis en place. Début 2021, ENGIE a participé pour la première fois au Baromètre BVA/ #StOpE au Sexisme. Cela a permis d'identifier les actions prioritaires à engager à la maille France.

Par ailleurs, sur la base d'un benchmark international des législations en vigueur, le Groupe a défini un cadre de référence

international commun visant à éradiquer le harcèlement sexuel. ENGIE a lancé une campagne globale d'information et de sensibilisation sur les violences domestiques à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Une note à vocation internationale sera diffusée au cours du 1^{er} trimestre 2022.

3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi

3.4.4.2.1 L'insertion sociale et professionnelle des jeunes

ENGIE est un acteur majeur, engagé et actif. Le Groupe développe de nombreuses initiatives innovantes en partenariat avec son écosystème pour favoriser l'apprentissage.

Membre fondateur du Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, le Groupe mène depuis 2018, aux côtés de 34 grandes entreprises et des pouvoirs publics, des actions sur l'ensemble du territoire. Ces actions favorisent l'inclusion des jeunes, notamment ceux éloignés de l'emploi ou issus des zones les plus défavorisées. ENGIE s'est notamment engagé à accueillir 3 000 jeunes sur trois ans issus des quartiers prioritaires, depuis la classe de 3^e jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle.

Le Groupe s'implique dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion via le programme "Parcours Emploi Mobilité Sport" (PEMS). Ce programme aide les jeunes de 17 à 26 ans issus des quartiers prioritaires ou des jeunes mineurs isolés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance ou des associations à intégrer un contrat en alternance. Depuis 2016, ce sont plus de 400 jeunes qui ont été accompagnés avec un taux de sortie positive toujours supérieur à 60%. Pour conduire cette action, ENGIE s'appuie sur un réseau de parrains et marraines salariés volontaires qui accompagnent les jeunes dans leur recherche d'alternance et d'entreprise d'accueil tout en leur apportant un soutien moral.

ENGIE est partenaire de l'*Alliance For Youth* depuis décembre 2015. C'est une opportunité pour mettre en œuvre des actions collectives visant à une meilleure employabilité des jeunes partout dans le monde. C'est dans ce cadre qu'ENGIE a lancé avec Nestlé le programme "Apprenti Swap". Ce programme a permis en 2020 à quatre jeunes recrutés en apprentissage de préparer un Master 2 en marketing digital en deux ans. Chaque année est effectuée en apprentissage dans chacune des deux entreprises partenaires. En septembre 2021, quatre nouveaux alternants ont été embauchés simultanément par ENGIE et Nestlé dans les métiers *Compensation&Benefits* et de la Performance RH.

Depuis décembre 2020, ENGIE préside le GAN France (Global Apprenticeship Network) un réseau mondial de l'apprentissage qui a pour objectif de :

- encourager les initiatives des entreprises ;
- agir sur les freins au développement de l'alternance ;
- lier ces initiatives avec de vraies opportunités professionnelles pour les jeunes ;
- miser sur la formation en milieu professionnel comme tremplin pour l'accès au marché du travail.

3.4.4.2.2 Handicap

ENGIE est pleinement engagé sur le handicap et porte ses engagements au plus haut niveau du Groupe. En France, les actions portent principalement sur le recrutement et l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication, la collaboration avec le secteur protégé. En 2019, le Groupe a réaffirmé la nécessité d'une mobilisation collective des entreprises en signant aux côtés de 130 grandes entreprises le "Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique". Par cette charte d'engagements opérationnels,

ENGIE se mobilise avec les autres signataires notamment sur le rapprochement du monde de l'Éducation et du monde du travail. Elle facilite la découverte des métiers aux plus jeunes et leur accès au marché du travail par l'alternance.

ENGIE emploie en France environ 2 620 salariés en situation de handicap. Le taux d'emploi direct est de 3,4% en 2021.

ENGIE considère l'alternance comme un levier pour recruter des jeunes en situation de handicap. Le Groupe s'est engagé à faire un effort significatif pour recruter chaque année des alternants en situation de handicap.

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) concrétise la vision inclusive des engagements RSE du Groupe. Elle vise à pérenniser des emplois indirects, à favoriser l'économie locale et à encourager l'insertion professionnelle. En France, ENGIE est partenaire du réseau GESAT. Il met ENGIE en relation économique avec des prestataires du secteur du travail protégé et adapté. Les prestations réalisées représentaient environ neuf millions d'euros en 2020.

3.4.4.2.3 Diversité religieuse

Parmi les 25 critères légaux du principe de non-discrimination se trouve l'appartenance supposée ou non à une religion. ENGIE s'engage à ce qu'aucun salarié ou candidat ne soit traité de façon défavorable en raison de ses convictions religieuses. Le Groupe a édité en 2015 des repères sur la diversité religieuse dans l'entreprise pour accompagner les managers sur cette thématique. En 2019, ce guide a été actualisé et mis à disposition des entités. Il a été complété d'une version interactive et d'un kit d'animation de réunions.

3.4.4.2.4 LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans et nouvelles identités)

ENGIE a signé le 6 décembre 2017 la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle. En octobre 2020, en France, ENGIE a publié le guide pratique "LGBT+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser à la question LGBT+ dans l'entreprise. ENGIE a participé à l'édition 2020 des 95 Rôles Modèles LGBT+ & Allié.e.s au Travail en France de L'Autre Cercle. Deux collaborateurs y ont été nommés dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ Leaders et Allié.e.s Dirigeant.e.s. 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.

En 2022, ENGIE North America a ainsi été primé pour la 2nd année consécutive par le *Human Rights Campaign* (note 95/100). Les actions mises en place aux États-Unis afin d'améliorer l'égalité de traitement des collaborateurs LGBT+ ont été récompensées.

3.4.5 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié

3.4.5.1 Principes de la politique de rémunération

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché, qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun. Le Groupe utilise des informations externes fournies par des cabinets spécialisés pour s'assurer du positionnement par rapport au marché local de référence. Par ailleurs, il s'assure du respect des minima salariaux applicables au sein

des différents pays dans lesquels il est implanté. Une attention particulière est accordée à l'égalité salariale grâce au calcul de l'index (voir Section 3.4.4.1.2). La structure de la rémunération globale se compose d'un salaire de base et, suivant le niveau de responsabilité et les pays, de dispositifs de rémunération variable. Ils ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle.

3.4.5.2 Protection sociale et retraite

ENGIE veille à s'inscrire dans les meilleures pratiques des grands Groupes internationaux. Le Groupe s'assure de la compétitivité des dispositifs de ses entités au regard des pratiques locales en matière de protection sociale et de retraite. En 2020, ENGIE a déployé au périmètre mondial le programme de protection sociale *ENGIE Care*. Ce programme permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une couverture santé garantissant le remboursement à minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation. Il protège aussi la famille ou les proches en cas de décès via le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum. La signature du nouvel accord mondial vise à horizon 2024 à garantir une protection de chaque salarié en cas d'invalidité. Un capital minimum équivalent à 12 mois de salaire sera versé. 14 semaines minimum de congés maternité et quatre semaines

minimum de congés paternité seront rémunérées à 100%. Via ce pilier Parentalité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes se trouvent renforcés. *ENGIE Care* permet ainsi de renforcer l'attractivité du Groupe et de contribuer à la rétention des collaborateurs et au renforcement de la politique RSE d'ENGIE. *ENGIE Care* accélère la performance du Groupe en matière d'avantages sociaux (y compris retraite) en permettant de les cartographier dans ses différentes entités.

La mutualisation et donc l'optimisation des dispositifs est facilitée. Les entités ont également accès à un *pool* d'assurances international. Il offre des conditions de souscription optimisées avec un partage possible des excédents locaux et mondiaux.

3.4.5.3 Politique d'épargne salariale Groupe

3.4.5.3.1 Plans Épargne

En France, depuis fin 2009, les salariés des sociétés du Groupe peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG). Il regroupe les fonds d'actionnariat salarié ainsi qu'une large gamme de supports dédiés d'épargne diversifiée. Il totalise près de deux milliards d'euros d'avoirs à fin 2021. Hors de France, des dispositions sont également en place dans certains pays. Ils permettent aux salariés de constituer une épargne dans des conditions adaptées à leur législation locale.

3.4.5.3.3 Principes de gestion extra-financiers

Dans le cadre de ces plans, en France, ENGIE sélectionne des sociétés de gestion dont les politiques de gestion prennent en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). À ce titre, elles sont majoritairement signataires des Principes pour l'investissement Responsables des Nations Unies. De plus, une politique ESG précise a été mise en place pour une partie de la gamme par la gouvernance des fonds. Ils incluent des représentants de la Direction et les partenaires sociaux.

3.4.5.3.2 Plans Épargne Retraite

En France, depuis 2010, chaque salarié peut constituer à son rythme, une épargne en vue de la retraite grâce à des versements sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO). En 2021, ENGIE a engagé la transformation de son dispositif PERCO dans le cadre de la loi Pacte. Hors de France, des plans existent dans certains pays, permettant aux salariés de compléter leur retraite via un apport volontaire dans des conditions favorables.

3.4.5.3.4 Épargne Solidaire

En France, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies Flexibles est l'un des fonds solidaires dédiés les plus importants du marché français. Ce fonds est labellisé fonds à Impact et vient compléter la gamme des supports de placement du PEG et du PERCO depuis 2012. Il permet aux collaborateurs d'être partie prenante d'une initiative sociale en cohérence avec leurs métiers.

3.4.5.4 Intéressement et participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Les systèmes de rémunération variable collective sont largement développés dans les filiales. En 2021, le volume global d'intéressement et de participation des salariés des différentes filiales françaises a atteint près de 150 millions d'euros.

Au niveau de la société ENGIE SA, un accord d'intéressement a été signé le 30 juin 2021 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord prévoit le versement

d'une enveloppe de 7,5% des rémunérations principales en cas de dépassement des objectifs qui sont d'ordre financier à hauteur de 4,5% et extra-financiers à hauteur de 3%. Le nouvel accord se distingue notamment par un critère extra-financier lié à la réduction de l'empreinte carbone des collaborateurs. Le montant versé en 2021 au titre de l'intéressement 2020 est de 15 694 453 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE SA a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2020 conduit à l'absence de versement en 2021.

3.4.5.5 Actionnariat salarié

Avec un taux d'actionnariat salarié de 3,2% ENGIE se distingue par une politique d'actionnariat dynamique et innovante. ENGIE organise périodiquement l'opération d'actionnariat salarié d'envergure mondiale nommée "Link". ENGIE a réalisé la plus grosse opération d'actionnariat salarié de l'année 2018 avec un volume de 340 millions d'euros. Cette dernière opération a été souscrite par plus de 40 000 salariés dans le monde à des conditions attractives en termes de décote et

d'abondement. ENGIE s'est par ailleurs distingué par son innovation en étant le seul émetteur à proposer un produit structuré "Link +". Sa durée de blocage de 10 ans en contrepartie d'une décote et d'un abondement spécifique a permis au plus grand nombre de souscrire en proposant des conditions de paiement étalées dans le temps. Compte tenu des moyens mis en œuvre et des durées de blocage, la fréquence de ce type d'opération mondiale n'est pas annuelle.

3.4.5.6 Actions de performance / Éléments d'incitation à long terme

ENGIE attribue des actions de performance qui sont décrites avec précision à la Section 4.4.3. Ces actions dont l'échéance minimale est de trois ans sont assorties de conditions de performance internes et externes. Ce dispositif n'est pas

réservé aux dirigeants et ENGIE se distingue par une politique d'attribution large. Près de 7 000 salariés répartis dans le monde bénéficient de ce dispositif.

3.4.6 Dialogue social

Le développement et l'entretien du dialogue social de qualité est considéré comme un incontournable dans l'accompagnement réussi de la nouvelle organisation d'ENGIE. Dans ce sens, des travaux menés par les équipes RH en étroite collaboration avec les organisations sociales, ont abouti à la mise en place d'un processus novateur de dialogue social. Ainsi, le projet de création et d'évolution de l'actionnariat d'EQUANS s'est conclu par un protocole entre ENGIE et le Comité d'Entreprise Européen (CEE). Les potentiels

investisseurs ont pu présenter leurs projets industriels et sociaux au secrétariat du CEE, permettant à ce dernier de rendre une analyse comparative des offres et émettre un avis.

Au sein des instances représentatives nationales et européennes et à travers des accords collectifs nationaux, européens et mondiaux, ENGIE associe ses partenaires sociaux à la mise en œuvre de son Ambition Sociale, ouverte et élargie à la prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux.

3.4.6.1 Instances représentatives

Le dialogue social de niveau Groupe s'organise autour de deux instances représentatives qui sont des lieux de concertation privilégiée entre la Direction et les représentants du personnel :

- **Le CEE** : composé de 41 membres titulaires représentant les 139 070 salariés répartis en Europe. Le CEE a pour objectifs de développer et renforcer le dialogue social européen, garantir une représentation équilibrée entre les pays et les grands métiers du Groupe et développer un dialogue social au niveau de ces grands métiers. Un secrétariat de 13 membres représentant huit pays se réunit tous les deux mois. En 2021, huit réunions plénières du CEE se sont tenues, dont six extraordinaires, complétées de dix réunions du secrétariat du CEE et de neuf réunions des groupes de travail. Ce nombre élevé de réunions est lié

aux différents processus de consultation du CEE engagés en 2021 (création d'EQUANS au premier semestre, évolution de l'organisation du Groupe en Europe et évolution de l'actionnariat d'EQUANS au second semestre). À noter que les réunions en présentiel ont repris à compter de mi-juin, une fois levées les restrictions sanitaires liées à la crise Covid-19.

- **Le Comité de Groupe France** : cette instance qui représente plus de 77 716 salariés en France est composée de 30 membres titulaires. Le Comité de Groupe France est une instance d'informations avec les représentants des institutions représentatives du personnel des sociétés françaises. En 2021, quatre réunions se sont tenues, dont deux extraordinaires.

3.4.6.2 Accords collectifs Groupe

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 nos exigences environnementales.

3.4.7 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux

3.4.7.1 Périmètre de restitution

Les indicateurs publiés dans ce rapport concernent les sociétés dont le contrôle en capital et en management est détenu par ENGIE, soit celles consolidées en intégration globale. Les indicateurs sociaux sont intégrés à hauteur de 100% quel que soit le pourcentage de détention du capital. Le périmètre de restitution est identique à celui de la Direction

Financière. Les données sont présentées par GBU issues de la nouvelle organisation mise en place au 1^{er} juillet 2021. EQUANS apparaît distinctement au sein de la GBU Solutions Clients (voir Section 1.6). Un taux de restitution est attaché à chaque indicateur en fonction de l'effectif couvert.

3.4.7.2 Méthodes de consolidation

Le contenu du rapport a été élaboré sur la base d'indicateurs sélectionnés de façon à rendre compte des principaux impacts sociaux et sociétaux des activités du Groupe. Le choix des indicateurs s'effectue au regard des standards de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

3.4.7.3 Outil

Les indicateurs sociaux sont issus du *Reporting Social Groupe* (RSG). Ils sont définis dans un référentiel commun au Groupe consultable sur demande. La collecte, le traitement et la

Les indicateurs de ce rapport font l'objet d'une consolidation selon des procédures et des critères définis. Les données de structure, de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité sont consolidées par agrégation.

3.4.7.4 Contrôle

Les données sociales sont consolidées et contrôlées successivement par chaque entité opérationnelle avant de l'être au niveau de la DRH Groupe. Les Commissaires aux comptes d'ENGIE vérifient ensuite les informations sociales collectées afin d'émettre un rapport d'assurance raisonnable.

restitution des données saisies par les entités locales, filiales du Groupe ENGIE, sont réalisés dans l'outil de consolidation SyGMA conformément au périmètre financier IFRS.

Ces travaux sont conduits de manière concomitante avec les travaux de l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) chargé de vérifier la déclaration de performance extra-financière publiée dans le rapport de gestion ENGIE.

3.4.7.5 Précisions sur certains indicateurs

3.4.7.5.1 Emploi

Les employés administratifs sont comptabilisés parmi les Techniciens Supérieurs/Agents de Maîtrise (TSM). Les entités belges du secteur de l'énergie ne déclarent pas d'Ouvriers, Employés, Techniciens (OET) selon les pratiques du secteur de l'énergie (Electrabel).

Contractuellement les collaborateurs peu ou pas qualifiés ont un statut d'employé. Cela peut conduire à une sous-estimation de cette catégorie. La notion de "cadre" ($\geq$ à 300 points Hay : référentiel universel de classification et d'évaluation des postes) reste parfois difficile à appréhender hors de France. Elle peut conduire à une légère sous-estimation, certaines entités pouvant ne retenir que les cadres dirigeants.

3.4.7.5.2 Flux de personnel

Les indicateurs de cette Section sont calculés sur la base du périmètre courant, soit les entités de *reporting* incluses dans le périmètre de consolidation en intégration globale au 31/12/N. L'indicateur licenciement ne comprend pas les ruptures conventionnelles.

3.4.7.5.3 Diversité et égalité des chances

Le pourcentage de personnes handicapées déclarées fournit la meilleure information possible sur l'intégration des personnes handicapées. Le Groupe ne considère pas pertinent de fournir un taux de restitution puisque certaines sociétés ne peuvent collecter cet indicateur en raison de contraintes réglementaires locales.

3.4.7.5.4 Développement professionnel

Lorsque les données ne sont pas exhaustives dans les délais impartis, un arrêté et une prévision des données manquantes de fin d'année sont réalisés.

Formation : la définition de l'indicateur a évolué en 2020 afin de s'assurer qu'il prend bien en compte les formations dispensées en présentiel et en *e-learning*. Le format et la durée d'une formation peuvent être variés mais doivent inclure un descriptif de contenu pédagogique. La répartition des heures de formation par thème n'inclut pas les heures de *e-learning*.

3.4.7.5.5 Organisation du temps de travail

Le travail du personnel au sein des sociétés du Groupe est organisé dans le cadre des durées de travail légales, variables d'une législation nationale à une autre.

L'indicateur "Jours d'absence par personne" est calculé selon la convention Groupe de huit heures de travail par jour.

3.4.8 Politique de santé-sécurité

3.4.8.1 Les résultats

Les résultats en matière de santé-sécurité du Groupe sont les suivants :

- taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et des sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé de 2,9 inférieur à l'objectif maximum de l'année de 3,1 ;
- taux de gravité des accidents avec arrêt des salariés de 0,11 en 2021 (stable par rapport à 2020) ;
- taux de prévention de 0,58, supérieur à l'objectif minimum de l'année de 0,50.

Le nombre de décès du fait de l'exercice de l'activité professionnelle parmi les salariés du Groupe, intérimaires et sous-traitants a été de 16 en 2021, quatre salariés et 12 sous-traitants.

Sur les 16 décès, sept se sont produits lors d'un même accident sur le site de construction d'une ligne de transport d'électricité haute tension au Brésil, lors de la chute d'un pylône liée à un défaut de qualité de la construction. Face à ces accidents, le Comex a décidé de mettre en œuvre un plan d'actions résolu (voir Section 3.4.8.2.4).

En santé au travail, le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles reconnues a été en 2021 de 52, en diminution par rapport à 2020 (106).

3.4.8.2 Le dispositif de management santé-sécurité

La politique santé-sécurité du Groupe définit les principes fondamentaux du management de la santé-sécurité. Cette politique a fait l'objet d'un accord avec les instances représentatives du personnel européennes et les représentants des fédérations mondiales.

En déclinaison de ces principes, les standards et exigences minimaux applicables dans le Groupe sont fixés dans des Règles Groupe santé-sécurité.

3.4.8.2.1 Reporting des résultats

Les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité au travail et sécurité industrielle sont suivis par :

- le Comex ;
- le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) pour la santé-sécurité au travail ;
- le Comité d'Audit pour la sécurité industrielle ;
- le Conseil d'Administration.

En 2021, l'ensemble des analyses approfondies des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex, en présence du responsable des opérations concerné, et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en Comité Opérationnel qui rassemble les principaux dirigeants opérationnels du Groupe.

Les résultats santé-sécurité font l'objet d'un partage avec les *managers* et la filière santé-sécurité du Groupe. Ils sont portés par les managers au sein des entités et mis à disposition de l'ensemble des salariés via l'intranet du Groupe.

Des points périodiques sont réalisés avec chaque GBU afin d'apprécier l'efficacité des actions mises en œuvre. Ils permettent également d'évaluer la capacité des entités à prévenir les accidents graves et mortels de collaborateurs et de sous-traitants.

3.4.8.2.2 Maîtrise des risques induits par la pandémie de la Covid-19

Dès le début de la crise, 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.

Les managers ont été sensibilisés à la nécessité d'une écoute renforcée de leurs collaborateurs en télétravail ou actifs sur leur lieu de travail habituel. Une attention particulière compte tenu de la durée de la pandémie a été accordée à la détection des signaux faibles marqueurs d'un mal-être psychique potentiel. Des enquêtes régulières ont été réalisées par les différentes entités auprès de leurs collaborateurs pour évaluer leur qualité de vie au travail. Elles ont permis de qualifier leur ressenti, notamment sur le soutien qui leur est apporté et d'identifier leurs besoins éventuels.

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.

3.4.8.2.3 Mise en œuvre du nouveau plan d'actions 2021-2025

Les ambitions du Groupe en matière de santé-sécurité au travail exprimées au travers de sa politique sont déclinées sous la forme de plans d'actions pluriannuels. Le nouveau plan d'action 2021-2025 s'articule autour de trois axes de prévention :

- *"No life at risk"*, maîtrise des risques liés à la réalisation directe des activités ;
- *"No mind at risk"*, qualité de vie au travail, vigilance, maîtrise des risques liés au contexte d'exécution des activités ;
- *"No asset at risk"*, maîtrise des risques liés aux activités industrielles du Groupe.

Les principales actions concernant l'axe *"No life at risk"* menées en 2021 sont décrites aux Sections 3.4.8.2.4 "Maîtrise des risques santé-sécurité au travail". Les principales actions mises en œuvre par le Groupe en 2021 concernant l'axe *"No mind at risk"* figurent à la Section 3.4.8.2.5 "Amélioration de la qualité de vie au travail". Les actions mises en œuvre en 2021 concernant l'axe *"No asset at risk"* sont décrites à la Section 2.2.5.1 "Risques d'accident industriel".

3.4.8.2.4 Maîtrise des risques santé-sécurité au travail

La prévention des accidents graves et mortels repose sur l'identification des risques et la mise en place de mesures visant en priorité à éliminer l'exposition aux risques, ou à mettre en place les mesures de protection collectives et individuelles adaptées, notamment au travers des règles de sécurité édictées par le Groupe. Le Groupe a en particulier défini neuf "Règles Qui Sauvent", couvrant les risques majeurs identifiés, et qui sont la dernière barrière individuelle de prévention avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres barrières n'ont pas fonctionné.

Les entités ont poursuivi la démarche systématique d'identification, d'analyse et de traitement des événements à haut potentiel de gravité (*"HiPo"*), précurseurs d'accidents graves. Ces HiPo sont identifiés par les entités opérationnelles qui définissent pour chacun d'entre eux un plan d'actions permettant d'éviter leur récurrence et en particulier d'éliminer l'exposition aux risques. Les HiPo sont collectés par le Groupe qui en assure le partage entre entités au travers du réseau santé-sécurité du Groupe.

En outre, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (démarche *"Stop the work"*). Les opérateurs doivent également mettre en œuvre *"la minute qui sauve"*, qui consiste à réaliser sur le terrain une nouvelle évaluation des risques afin de s'assurer que ceux-ci sont bien sous contrôle.

Chaque analyse d'accident grave a fait l'objet d'un partage spécifique des enseignements et a été suivie de la mise en œuvre d'actions spécifiques de prévention.

Suite aux accidents mortels que le Groupe a connu en 2021, plusieurs actions spécifiques ont été mises en œuvre :

- l'organisation d'un *"safety stand down"*, moment privilégié d'échange au cours duquel l'ensemble des activités du Groupe ont été interrompues et les équipes invitées à réfléchir aux mesures à prendre pour renforcer la sécurité au travail au sein du Groupe. Les différentes propositions formulées par les entités ont été analysées et intégrées au plan d'actions santé-sécurité du Groupe ;
- des revues approfondies de la santé-sécurité sur certains sites de construction jugés à risque particulier ont été réalisées. Au sein du Groupe, les sites de construction ont à faire face à des risques plus élevés, le nombre de décès sur ces sites ayant représenté en 2021 les trois quarts des décès ;

- le plan d'actions pour assurer la sécurité des sous-traitants du Groupe a été renforcé, le nombre de décès de sous-traitants ayant représenté en 2021 les trois quarts des décès ;
- une mission d'évaluation globale de la maturité et de l'organisation santé-sécurité a été confiée à un prestataire externe spécialisé. Les actions qui découleront des recommandations qui seront émises par le prestataire seront intégrées au plan d'action santé-sécurité du Groupe.

Enfin en 2021, un plan d'actions spécifique a été mis en place destiné à renforcer la prévention des accidents liés à l'électricité, notamment les plus graves d'entre eux. Dans ce cadre, il a été demandé à ce que lors des visites de sécurité réalisées par le management, un focus particulier soit fait sur la prévention des accidents d'origine électrique. Il a été rappelé à l'ensemble des salariés du Groupe et de ses sous-traitants qu'il est impératif lors d'une intervention sur une installation de vérifier l'absence de tension. En outre, il a été demandé à l'ensemble des GBU et entités de procéder à un renforcement de leur plan d'actions de traitement du risque électrique.

3.4.8.2.5 Amélioration de la qualité de vie au travail

Depuis plusieurs années, le Groupe et ses filiales poursuivent la mise en œuvre d'actions spécifiques pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs. En 2021, le Groupe a poursuivi l'animation d'un réseau de référents sur la qualité de vie au travail représentant l'ensemble de ses entités, avec notamment pour objectifs la mise en commun des ressources et des outils existants, la conception de nouveaux outils, le partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques entre les entités.

Pour renforcer la culture de santé et la qualité de vie au travail et mettre en place un système de gouvernance efficace pour les gérer, une instance de niveau Groupe, le Comité Groupe "No Mind At Risk", a été mise en place pour effectuer un examen critique et collectif des mesures envisagées en vue de les partager et de les challenger.

Au cours de l'année 2021 ont été déployés neuf engagements pour la qualité de vie au travail, que chaque collaborateur du Groupe s'engage à respecter, destinés à améliorer la qualité de vie au travail de chacun.

Par ailleurs, un e-learning a été élaboré et mis à disposition de l'ensemble des managers du Groupe, destiné à les sensibiliser aux comportements managériaux à adopter pour que ces neuf engagements soient une réalité au sein de chaque collectif de travail.

3.4.8.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

Différents dispositifs ont été utilisés pour renforcer la culture santé-sécurité des collaborateurs du Groupe et de ses sous-traitants.

L'animation de la filière santé-sécurité a fait largement appel aux outils digitaux, avec un important travail de partage à destination des différentes entités. Cette animation s'est appuyée notamment sur l'organisation de webinars mensuels thématiques, de présentations de l'analyse des accidents mortels et sur la mise à disposition de différents supports techniques.

Une newsletter hebdomadaire "Prevention News" reprenant l'essentiel des échanges avec les GBU et entités a été adressée à l'ensemble de la filière santé-sécurité. Ce document permet de partager à la maille du Groupe l'ensemble des accidents, situations dangereuses significatives et événements à haut potentiel de gravité (HiPo).

3.4.8.4 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés s'est poursuivi en 2021 aux différents niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes. Un Groupe de travail permanent santé-sécurité et qualité de vie au travail est actif au niveau du comité d'entreprise européen. Il a réalisé chaque semestre une revue des résultats et actions engagées en matière de santé-sécurité au travail et qualité de vie au travail.

Concernant la gestion de la pandémie, les instances représentatives ont été régulièrement informées et sollicitées sur les nouvelles dispositions à mettre en œuvre.

Données santé-sécurité

Précisions sur les indicateurs santé-sécurité

Les analyses effectuées dans ce document concernent les entités et activités dont ENGIE a le management opérationnel, quel que soit le mode de consolidation financière.

Le périmètre de reporting santé-sécurité au travail inclut les données des entités cédées au cours d'année jusqu'à leur date de cession.

Concernant l'indicateur relatif au nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle, ENGIE ne considère pas pertinent de fournir un taux de restitution puisque certaines sociétés ne peuvent collecter cet indicateur en raison de contraintes réglementaires locales.

	Nombre de décès (collaborateurs)	Taux de fréquence (collaborateurs)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel français)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel OIT)	Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle
GROUPE ⁽¹⁾					
2021	4	3,2	0,18	0,11	52
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	3	3	0,19	0,11	106
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	2	3,7	0,21	0,14	120
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
AMÉRIQUE DU NORD					
2021	0	1,46	0,03	0,03	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	0	1,03	0,08	0,05	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	1,73	0,11	0,09	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
FRANCE HORS INFRASTRUCTURES					
2021	1	4,24	0,36	0,18	49
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	1	4,47	0,36	0,19	4
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	1	5,25	0,36	0,21	108
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
FRANCE INFRASTRUCTURES					
2021	0	3,07	0,16	0,12	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	0	2,02	0,07	0,07	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	2,1	0,10	0,08	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
RESTE DE L'EUROPE					
2021	1	3,96	0,14	0,10	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	1	3,27	0,19	0,12	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	3,60	0,23	0,17	5
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
AMÉRIQUE LATINE					
2021	0	1,78	0,06	0,04	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	1	2,83	0,07	0,06	84
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	5,28	0,12	0,09	6
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
MOYEN-ORIENT / AFRIQUE / ASIE					
2021	2	0,57	0,01	0,01	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	0	1,26	0,02	0,02	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	1	1,09	0,02	0,01	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	

	Nombre de décès (collaborateurs)	Taux de fréquence (collaborateurs)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel français)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel OIT)	Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle
AUTRES					
2021	0	0,72	0,03	0,02	3
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2020	0	0,68	0,02	0,02	16
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	1,64	0,03	0,03	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	

(1) Le Groupe comprend les sept secteurs d'ENGIE

(2) L'évolution des taux de gravité n'inclut pas les accidents mortels

3.5 Informations environnementales

ENGIE est confronté aux principaux enjeux environnementaux : changement climatique, qualité et disponibilité des ressources naturelles (air, eau, sols et ressources énergétiques) et protection de la biodiversité et des écosystèmes. Si les métiers du Groupe ont parfois un impact sur les milieux et les ressources naturelles, le Groupe s'attache à les mesurer et à les réduire dans le cadre d'un processus de management environnemental de ses activités.

Les enjeux et les ambitions d'ENGIE dans ce domaine sont exprimés dans la politique environnementale du Groupe (consultable sur le site internet du Groupe) et se traduisent dans les indicateurs de performance déployés sur l'ensemble des activités. Les enjeux intègrent également les risques identifiés dans le cadre du plan de vigilance en matière d'environnement. Une équipe, en charge de l'expertise et de

la coordination, est spécifiquement dédiée à la responsabilité environnementale au sein de la Direction RSE du Groupe. Elle s'appuie, dans chaque région ou pays, sur un coordinateur environnement qui anime son propre réseau de correspondants, coordonne les actions, complète l'expertise du siège par ses connaissances opérationnelles et met en œuvre le *reporting* environnemental.

Un bilan annuel est rédigé par la Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, transmis au Comex puis présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. Ce bilan est également enrichi du rapport fourni par les *Hubs* régionaux en accompagnement de la lettre de conformité environnementale, ainsi que des résultats des audits environnementaux commandités par le Comex.

3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire

Le Groupe suit activement les évolutions réglementaires (présentées dans le Chapitre 2 "Facteurs de risque et contrôle"), faisant connaître ses positions lors de leur élaboration et appliquant les nouvelles réglementations dès leur publication. En particulier, le Groupe appelle à une harmonisation des réglementations internationales et à une plus grande intégration entre les différentes politiques environnementales et énergétiques. Le Groupe s'était fortement engagé en amont de la COP21 en faveur d'un

accord climatique international ambitieux en ligne avec le respect d'une hausse maximum de température de 2 °C, et en faveur de la généralisation de réglementations donnant un prix au carbone qui constituerait un signal fort pour l'investissement dans les technologies bas carbone et la réduction des émissions de gaz à effet de serre. À cette fin, le Groupe est actif au sein de la *Carbon Pricing Leadership Coalition* (CPLC).

3.5.2 Le management environnemental

À la clôture de l'exercice 2021, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentaient 75,6% du chiffre d'affaires pertinent ⁽¹⁾. C'est

au niveau local, au regard des conditions économiques et de l'intérêt d'une telle démarche que le besoin d'obtenir une certification externe est évalué.

(1) Chiffre d'affaires généré après exclusion des activités jugées non pertinentes en termes d'impact environnemental : activités tertiaires, trading, commercialisation, etc.

Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2021	2021		
		hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Par une certification EMAS	5,00%	7,30%	3,72%	3,06%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS)	56,94%	57,71%	57,26%	58,46%
Par d'autres certifications SME externes	2,40%	0,78%	2,81%	2,87%
TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES	64,34%	65,80%	63,79%	64,39%
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	11,23%	9,38%	11,92%	8,33%
TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES	75,58%	75,18%	75,71%	72,73%

Là où la mise en place d'un système de management certifié ou enregistré n'est pas économiquement justifiée, les entités sont incitées à définir un système interne de gestion garantissant la prise en compte de l'environnement dans la conduite de leurs activités. Ainsi, certaines entités du Groupe ont défini leur propre standard de système de management. Lors de la mise

en place de SME internes et externes, des sessions de sensibilisation et de formation en lien avec les problématiques environnementales rencontrées sur site sont dispensées au personnel pour permettre l'appropriation de la méthodologie du SME.

3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale

Afin de piloter le déploiement de sa politique environnementale, de maîtriser les risques environnementaux et de favoriser la communication de ses performances environnementales aux parties prenantes, ENGIE met en œuvre un système de *reporting* spécifique, allant au-delà des exigences de la loi française et prenant en compte les préconisations de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Le *reporting* environnemental est intimement lié à celui de la performance opérationnelle et devient ainsi un outil de management. Cette volonté de faire de l'environnement une partie intégrante du management est portée par la Direction Générale du Groupe.

Un système de lettres de conformité environnementale garantit l'implication du management opérationnel.

Éléments méthodologiques

Le *reporting* environnemental d'ENGIE est mis en œuvre grâce à un outil dédié permettant une remontée structurée des données. Cet outil appelé EARTH est une solution informatique de *reporting* environnemental, qui permet la gestion du réseau de correspondants et coordinateurs environnement, la gestion et la documentation du périmètre de *reporting* environnemental, la saisie, le contrôle et la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et enfin, la mise à disposition de la documentation nécessaire à la production et à la collecte des données (procédures et instructions de *reporting*).

EARTH est déployé dans chaque *Hub* régional et couvre ainsi l'ensemble du Groupe ENGIE.

Les entités juridiques incluses dans le périmètre de *reporting* sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental et qui sont intégrées globalement ou proportionnellement selon les règles de consolidation financière (IFRS) au cours de l'année. Par conséquent, les entités juridiques dont la seule activité est le négoce d'énergie, des activités financières ou de l'ingénierie sont exclues du périmètre, tout comme les entités juridiques consolidées par mise en équivalence. Les entités incluses dans le *reporting* rapportent les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers.

Ainsi, en accord avec les règles de consolidation financière, 100% des impacts collectés sont consolidés lorsque les entités sont en intégration globale. Pour les entités en intégration proportionnelle, les impacts environnementaux sont consolidés proportionnellement au taux d'intégration financière du Groupe, pour autant que le contrôle technique opérationnel leur appartienne à 100% ou qu'il soit au moins partagé avec d'autres actionnaires.

Pour les cessions intervenant en cours d'année, les entités concernées remplissent le questionnaire environnemental avec les données disponibles au dernier jour du mois qui précède la cession. S'il n'est pas possible de collecter l'ensemble des

indicateurs environnementaux, ceux-ci sont extrapolés sur la base de l'activité principale (ex. : la production d'énergie pour une centrale) et des données historiques. Pour les acquisitions réalisées en cours d'année, il peut arriver que leur système de management environnemental ne soit pas suffisamment mature pour permettre de répondre à tous les indicateurs environnementaux. Dans ce cas, les indicateurs manquants sont extrapolés sur la base de l'activité principale et des indicateurs disponibles dans des entités au profil technique similaire. Une correction de ces valeurs extrapolées peut être réalisée a posteriori l'année suivante, au terme du premier exercice complet.

Pour le calcul des indicateurs de management environnemental de type "part du chiffre d'affaires (CA) pertinent couvert par une certification environnementale, par un plan de gestion de crise environnementale, etc.", un chiffre d'affaires pertinent est estimé pour chaque entité juridique. Pour obtenir ce CA pertinent, les activités jugées non pertinentes en termes d'impact environnemental (négoce, finance, ingénierie) sont soustraites du chiffre d'affaires consolidé de chaque entité juridique.

Le déploiement des procédures et des instructions à travers l'ensemble du Groupe repose sur un réseau de correspondants et de coordinateurs environnementaux dûment mandatés. Ces procédures et instructions de travail au niveau Groupe et des régions ou des pays décrivent en détail les phases de collecte, contrôle, consolidation, validation et transmission des données environnementales aux différents niveaux de l'organisation ainsi que les règles de définition du périmètre et de consolidation. Elles sont assorties de documents techniques fournissant des lignes directrices méthodologiques pour le calcul de certains indicateurs. En fonction de ses activités, chaque entité se voit attribuer un profil qui détermine les indicateurs auxquels elle doit répondre. La liste des entités entrant dans le périmètre de *reporting* environnemental est validée par chaque région ou pays.

Les définitions des indicateurs utilisés pour mesurer la performance environnementale des métiers du Groupe ont été revues sur base des commentaires des Commissaires aux

comptes. Elles ont par ailleurs bénéficié des commentaires des responsables opérationnels représentés dans des groupes de travail dédiés. L'ensemble de la documentation est disponible sur simple requête auprès du Groupe (Direction de la RSE).

Jusqu'en 2016, ENGIE indiquait pour chaque indicateur publié un "taux de couverture" qui correspondait au taux de réponses obtenues auprès de l'ensemble des entités interrogées. Depuis 2017, grâce à la mise en œuvre du nouvel outil de *reporting* EARTH, le taux de couverture est de 100% pour tous les indicateurs.

Sur les données publiées dans le présent rapport il convient de préciser les éléments suivants :

- la fiabilité du périmètre couvert par le *reporting* environnemental est une des priorités d'ENGIE qui évolue dans un contexte international de cessions et d'acquisitions d'activités. Avant chaque campagne de *reporting*, un rapprochement est effectué entre le périmètre financier et les informations remontées par les responsables environnement de chaque hub régional pour vérifier à quelles entités financières sont rattachées les entités industrielles qui contribuent dans l'outil EARTH ;
- pour les installations brûlant du gaz naturel et ne disposant pas de systèmes de mesures automatisées, un facteur par défaut a été mis en place pour les émissions de SOx et pour les émissions de particules fines (facteurs recommandés par l'EMEP, *European Monitoring and Evaluation Programme*) ;
- ENGIE est signataire, depuis 2007, du *CEO Water Mandate* marquant ainsi sa volonté de préserver les ressources en eau. Les indicateurs relatifs à l'eau sont conformes aux indicateurs GRI en 2011 et se répartissent en quatre catégories : prélèvement, rejet, consommation, réutilisation/recyclage. Depuis 2015, la matérialité des indicateurs eau publiés a été revue et les Commissaires aux comptes vérifient les entrées, sorties et consommations d'eau douce et d'eau non-douce ;
- soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe dispose d'indicateurs sur la production et la valorisation de ses déchets d'activité. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établies par les réglementations locales. Pour éviter une déclaration erronée des stocks, seuls les tonnages emportés et pesés sur le site doivent être rapportés comme évacués. Les tonnages qui doivent être rapportés sont des tonnages humides ou secs, selon la manière dont ils ont été évacués : si les déchets évacués étaient humides, les tonnages rapportés sont humides et inversement pour les déchets secs. Par exception, si les déchets sont stockés de façon définitive sur place, les tonnages secs associés doivent également être rapportés comme évacués. Dans ce dernier cas, les déchets ne sont jamais valorisés. Les déchets générés par la construction ou le démantèlement des installations industrielles, par le *repowering* ou modernisation d'installations et par la réhabilitation des sols ne sont pas couverts par les indicateurs de déchets d'activité ;
- les émissions de CO₂ issues de la combustion de combustibles fossiles ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le GIEC (*IPCC Guidelines for National GHG Inventories, Vol. 2 Energy - 2006*). Néanmoins, les facteurs d'émission du charbon peuvent varier grandement selon la provenance. Pour cette raison, chaque entité de *reporting* consommant du charbon fournit un facteur d'émission calculé localement. Il en est de même pour les combustibles alternatifs pour lesquels il n'est pas possible d'utiliser de facteurs d'émission standards ;
- la biomasse et le biogaz consommés par ENGIE dans ses installations génèrent une énergie comptabilisée dans la production d'ENGIE et, conformément aux conventions dans ce domaine, ENGIE ne comptabilise pas d'émissions de CO₂ associées à leur combustion lorsqu'ils sont utilisés pour la production d'énergie ;
- le potentiel de réchauffement global (PRG) permet de comparer la capacité de réchauffement des différents gaz à effet de serre par rapport au CO₂. Les PRG utilisés pour convertir les émissions de GES du Groupe en CO₂ équivalents sont les tout derniers PRG publiés par le GIEC (5^e rapport d'évaluation du GIEC - 2014), considérés sur une échelle de 100 ans. En 2021, le PRG du méthane a été réévalué de 34 à 36 pour tenir compte du CO₂ provenant de l'oxydation du méthane dans l'atmosphère (note b du tableau 8.7 du 5^e rapport d'évaluation du GIEC) ;
- les émissions spécifiques de GES de la production d'énergie en kg éq.CO₂/MWh sont calculées sur le périmètre des hubs régionaux et des GBU pour lesquels il s'agit d'une activité principale : Génération Europe, Amérique du Nord, Amérique latine, Brésil, Asie-Pacifique, Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie, Benelux, Europe du Nord - du Sud et de l'Est, Royaume-Uni, France *BtoB*, France Réseaux et France Renouvelables ;
- à des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWth) en énergie électrique (GWe) est fixé à 0,44 pour toutes les activités de production d'énergie du Groupe et à 0,25 pour les incinérateurs ;
- les impacts environnementaux significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus difficiles à collecter ;
- l'indicateur d'efficacité énergétique concerne les centrales à combustibles fossiles et à biocombustibles. Il inclut également la chaleur fournie par des tiers ;
- ENGIE exploite des installations hydrauliques dont certaines disposent de réservoirs d'eau. Compte tenu des difficultés à modéliser l'évaporation de chaque site, l'eau évaporée n'est pas encore comptabilisée dans le *reporting* environnemental ;
- les émissions de NOx, de SOx et de particules fines sont calculées localement sur la base de mesures. Depuis cette année, si des mesures discontinues sont effectuées sur un site, une moyenne des mesures sur les cinq dernières années est réalisée lorsque cela est possible. Ce changement méthodologique, qui permet d'éviter des incohérences liées à des mesures ponctuelles, a notamment entraîné une augmentation de 3% des émissions de NOx en 2019. Quand il n'est pas possible de mesurer ces émissions, une méthode de calcul est fournie pour les émissions de NOx et des facteurs d'émission standards basés sur les consommations de combustibles sont utilisés pour les SOx et les particules fines. Ces facteurs d'émission sont issus des référentiels de l'Agence de Protection de l'Environnement américaine (US EPA) ;
- ENGIE réalise des prestations de valorisation de gaz résiduels pour un client producteur d'acier, ArcelorMittal. Cette prestation permet de satisfaire en grande partie les besoins en électricité d'ArcelorMittal et réduit donc ses émissions de GES en évitant une importante consommation d'électricité du réseau. En analysant les émissions de GES associées à ces prestations, ENGIE a constaté que 100% des émissions sont inhérentes au processus de fabrication de l'acier. Au terme de ce processus, la réglementation impose en effet aux producteurs d'acier la combustion, généralement faite par torchage, des gaz résiduels. ENGIE intervient dans ce processus uniquement pour en tirer une énergie autrement perdue en cas de torchage, en se substituant à ArcelorMittal pour la combustion mais sans générer d'émissions de GES supplémentaires. C'est pour cette raison que la méthodologie de *reporting* d'ArcelorMittal inclut la comptabilisation des émissions directes des centrales externes auxquelles les gaz résiduels sont livrés pour valorisation. Cet état de fait est confirmé par la loi énergie-climat française de 2019 et les décrets associés fixant des plafonds d'émission de gaz à effet de serre pour les centrales électriques à combustibles fossiles. En effet, le décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019 stipule que "Les émissions issues des gaz de

récupération utilisés dans des installations de production d'électricité ne sont pas comptabilisées". Par conséquent, ENGIE exclut dorénavant ces émissions de GES de son scope 1 (-6,7 Mt en 2020) et a retraité les données 2018 et 2019 à des fins de cohérence (-8,5 Mt en 2018 et -8,9 Mt en 2019). S'agissant de gaz résiduels et non d'un combustible avec une chaîne d'approvisionnement, ENGIE ne comptabilise pas d'émissions associées à une chaîne amont du combustible dans son scope 3. À l'exception des émissions de GES associées à la combustion de gaz sidérurgiques, l'ensemble des indicateurs environnementaux de ces entités sont comptabilisés dans les données consolidées, tout comme leur production d'énergie ;

- en 2018, les centrales de Glow en Thaïlande ont été cédées à Global Power Synergy Public Company Ltd. (GPSC). Ces installations devaient quitter le périmètre ENGIE d'ici fin 2018 mais y sont finalement restées jusqu'au 18 mars 2019 suite à des retards occasionnés par les procédures administratives thaïlandaises. À des fins de cohérence, les valeurs 2019 ont été corrigées pour tenir compte de cette activité. Cela inclut notamment les consommations de combustibles, 1,8 Mt d'émissions directes de GES et la production d'énergie. Les autres indicateurs (management, déchets, air, eau) ont été estimés sur la base de la production 2019 et des données collectées en 2018. Deux autres entités plus modestes, Viking Energy of Lincoln et

Viking Energy of McBain aux États-Unis, ont été réintégrées en 2020 sur le même principe ;

- la méthodologie de calcul de la catégorie d'émissions indirectes "Achats de produits et services", dans "Autres émissions indirectes de GES", a été revue en 2021. D'une part, une formule de calcul relative à la prise en compte de l'inflation a été corrigée. D'autre part, des doubles comptages ont été identifiés et déduits des volumes de dépenses. Par ailleurs, un volume de dépenses non encore catégorisées a été pris en compte en extrapolant la nature de ces dépenses sur la base du volume déjà catégorisé. Cette extrapolation a permis d'estimer les émissions de GES associées à ce volume de dépenses non encore catégorisées. Suite à cette révision méthodologique, les données 2020 et 2019 ont été retraitées à des fins de cohérence. Ainsi, pour 2020, la catégorie "Achats de produits et services" passe de 18,6 Mt CO₂ à 9,5 Mt CO₂. Pour 2019, ce poste passe de 17,8 Mt CO₂ à 8,3 Mt CO₂ ;
- dans la catégorie d'émissions indirectes "Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des consommateurs finaux, hors marché)", le terme "consommateurs finaux" fait référence aux clients qui consomment eux-mêmes le gaz naturel acheté. Sont donc exclus du calcul les volumes vendus aux plateformes de négoce, aux revendeurs, aux Entreprises Locales de Distribution ou à d'autres intermédiaires non détenus par ENGIE.

3.5.4 Les actions du Groupe

3.5.4.1 Le changement climatique

Émissions directes

Les informations présentées dans cette Section et dans la Section 2.2.2 "Risques découlant des enjeux climatiques et environnementaux" rendent compte des risques financiers liés aux effets du changement climatique et des mesures que prend l'entreprise pour les réduire en mettant en œuvre une stratégie bas-carbone dans toutes les composantes de son activité telles que demandées par l'article L. 225-37 du Code de commerce.

Par le développement d'un mix énergétique faiblement carboné ⁽¹⁾ et des activités d'efficacité énergétique, le Groupe a placé la lutte contre le changement climatique et en faveur de la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. Ainsi, l'intensité carbone de la production d'énergie en 2021 s'établit à 187,3 gCO₂eq./kWh, en diminution de 11,8% par rapport à 2020 et de 57,7% par rapport à 2012. Quant aux émissions directes absolues de CO₂ eq. du Groupe, dites "émissions de scope 1", elles ont baissé de près de 1,07 million de tonnes en un an, passant de 38,6 à 37,5 millions de tonnes, soit une réduction de 3%.

Ces résultats témoignent de la volonté du Groupe de s'inscrire sur une trajectoire de ses émissions compatibles avec l'objectif de l'Accord de Paris de ne pas dépasser +2 °C à horizon 2050, ce qui correspond à une réduction de 85% d'ici 2050 de ses émissions directes par rapport à 2012 : objectif de désengagement total du charbon, croissance des énergies vertes (électricité renouvelable et biogaz).

De plus, le Groupe soutient les recommandations de la *Task-force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) pour plus de transparence sur les risques et opportunités liés aux impacts du changement climatique, suit les travaux émetteurs-investisseurs, et produira pour la première année un rapport TCFD dans le cadre de la publication de son cahier climat. Ce rapport TCFD sera amené à évoluer l'année prochaine pour intégrer les résultats des travaux d'évaluation financière en cours, comme requis par la TCFD. Le Groupe publie ses émissions de scopes 1, 2 et 3 (postes principaux) et répond chaque année au questionnaire du CDP (ex-Carbone Disclosure Project).

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Émissions totales directes de GES – Scope 1 □□	t CO ₂ eq.	37 528 756	35 846 799	38 597 694	46 191 405
dont émissions de la production d'énergie	t CO ₂ eq.	35 221 682	33 702 530	36 396 877	43 724 817
dont émissions directes de CH ₄	t CO ₂ eq.	1 624 082	1 624 082	1 516 355	1 726 874
- Part de la Distribution de gaz	t CO ₂ eq.	1 197 204	1 197 204	1 123 286	1 278 578
- Part du Transport de gaz	t CO ₂ eq.	247 550	247 550	237 814	305 097
- Part du Stockage de gaz	t CO ₂ eq.	92 691	92 691	78 678	80 678
- Part des Terminaux Méthaniers	t CO ₂ eq.	86 637	86 637	76 577	62 521
dont autres émissions (véhicules, gaz fluorés, autre...)	t CO ₂ eq.	682 992	520 186	684 462	739 714
Intensité carbone de la production d'énergie □□	kg CO ₂ eq./MWh _{eq.}	187,3	180,6	212,4	220,0

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2021

(1) À La part de la production d'énergie à partir de sources non fossiles a augmenté de 87,5% en sept ans passant de 30,6% en 2015 à 57,4% en 2021

L'adaptation, via l'anticipation des impacts négatifs du changement climatique, est clé pour rendre ainsi les infrastructures et activités d'ENGIE plus résilientes face aux aléas naturels (multiplication des événements extrêmes du type inondations, sécheresses et autres manifestations plus progressives du type montée du niveau de la mer, hausse de la température). Ces risques engendrés par le changement climatique sont de différentes natures : risques physiques, risques de rupture des chaînes de valeur, risques de réputation, risques réglementaires.

Afin de se prémunir contre ces risques, ENGIE met en place des actions concrètes parmi lesquelles, à titre d'exemples : la construction d'un mur d'enceinte contre le risque de crue exceptionnelle sur le site de Tihange (Belgique), le projet de végétalisation pour éviter l'érosion des sols en cas de tempête au Mexique, le creusement de fossés et d'un bassin pour faire face au risque d'inondation au parc solaire de Capel Grande (Royaume-Uni).

Le Groupe a également mis en place une méthodologie pour aider ses différents sites à élaborer des plans d'action d'adaptation. L'utilisation d'outils, tels que le logiciel Aqueduct

de gestion et d'analyse des risques eau et des zones de stress hydrique, aide le Groupe à identifier les risques à l'échelle locale et permet de définir des stratégies d'adaptation adaptées aux problématiques et caractéristiques de chaque site.

S'adapter au changement climatique génère de multiples effets bénéfiques pour ENGIE : l'anticipation des risques permet de mieux gérer les actifs, de diminuer les coûts et d'étendre son marché à des nouveaux produits et services.

Émissions indirectes

L'approche du Groupe en matière de comptabilité et de reporting des émissions de GES est basée sur la norme du GHG Protocol Corporate Standards (destinée aux entreprises) et la norme ISO 14064 (complétée par la norme ISO 14069). Ces normes constituent un cadre de référence internationalement reconnu.

ENGIE a procédé à une analyse des différentes catégories d'émissions afin d'identifier et de quantifier les catégories les plus pertinentes. À ce jour, les catégories ci-dessous ont été identifiées et quantifiées.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2") □□	t CO₂ équ.	1 922 614	1 903 934	2 330 625	2 534 464
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	t CO ₂ équ.	1 253 861	1 238 105	1 215 892	1 454 795
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	t CO ₂ équ.	668 753	665 829	1 114 733	1 079 669
Autres émissions indirectes de GES (dites de "Scope 3")	t CO₂ équ.	126 904 619	121 806 153	124 679 358	124 319 451
Chaîne amont des combustibles (émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories "émissions directes de GES" et "émissions indirectes de GES associées à l'énergie")	t CO ₂ équ.	17 908 003	17 765 961	19 343 594	20 467 749
Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	t CO ₂ équ.	31 465 816	31 465 816	31 150 692	31 127 157
Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des consommateurs finaux, hors marché)	t CO ₂ équ.	65 548 797	65 548 797	61 496 829	60 882 185
Achats de produits et services	t CO ₂ équ.	8 473 633	5 076 127	9 529 278	8 257 876
Immobilisations des biens	t CO ₂ équ.	3 508 370	1 949 452	3 158 965	3 584 484

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2021

3.5.4.2 Les énergies renouvelables

Le renforcement des capacités du Groupe en énergies renouvelables se poursuit, pour la production d'électricité ou de chaleur, et dans le cas du biogaz pour la mobilité. Les capacités en énergie renouvelable des installations contrôlées par ENGIE (hors mises en équivalence et installations non consolidées) représentent en 2021, 20,07 GW équivalents électriques installés (GWéq).

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique) □□	MWéq.	20 069	20 008	17 289	16 315
Renouvelable – Électricité et Chaleur produites □□	GWhéq.	63 074	62 841	55 480	61 556
Énergie produite – part du grand hydraulique	Pourcentage	61,0%	61,2%	64,0%	71,8%
Énergie produite – part du petit hydraulique	Pourcentage	1,3%	1,3%	1,7%	1,4%
Énergie produite – part de l'éolien	Pourcentage	23,7%	23,8%	18,0%	12,3%
Énergie produite – part du géothermique	Pourcentage	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%
Énergie produite – part du solaire	Pourcentage	4,8%	4,8%	5,1%	3,2%
Énergie produite – part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	8,9%	8,6%	10,9%	11,1%
Renouvelable et Non Renouvelable – Électricité et Chaleur produites	GWhéq.	188 052	186 577	171 343	198 785
Part du renouvelable dans le total de l'électricité et de la chaleur produite	Pourcentage	33,5%	33,7%	32,4%	31,0%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2021

3.5.4.3 L'efficacité énergétique

Pour les installations de production d'électricité, la performance énergétique est directement liée au rendement de l'installation qui influe sur sa rentabilité. Tout en respectant les réglementations environnementales et les contraintes de marché de l'électricité, les améliorations

apportées au parc de production permettent d'optimiser son efficacité énergétique, et ainsi la consommation de matières premières. Ainsi, le remplacement d'anciennes turbines ou d'anciennes chaudières par des modèles récents a un impact positif immédiat sur l'efficacité d'une installation.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Consommation d'énergie primaire - total (excluant l'autoconsommation) □□	GWhéq.	318 311	313 840	284 606	342 573
Part du charbon/lignite	Pourcentage	10,04%	10,18%	10,12%	12,05%
Part du gaz naturel	Pourcentage	36,56%	36,32%	46,19%	42,31%
Part du fioul (lourd et léger)	Pourcentage	0,76%	0,73%	0,71%	0,70%
Part de l'uranium	Pourcentage	44,72%	45,36%	33,59%	35,85%
Part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	4,34%	4,23%	5,68%	5,57%
Part des autres combustibles	Pourcentage	3,25%	3,05%	3,37%	3,22%
Part des combustibles pour le transport	Pourcentage	0,33%	0,13%	0,33%	0,30%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) □□	GWhéq.	8 846	8 781	8 697	9 244
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) □□	Pourcentage	44,5%	44,7%	45,1%	45,0%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2021 (voir Section 3.11)

3.5.4.4 L'énergie nucléaire

Le maintien d'un très haut niveau de sûreté des sept réacteurs nucléaires exploités par Electrabel est une priorité fondamentale du Groupe. En la matière, Electrabel attache également une grande importance à la limitation de l'impact (rejets, déchets) de ces installations sur leur environnement. Chaque centrale publie une déclaration environnementale annuelle sur le site internet d'Electrabel.

Les déchets issus des centrales nucléaires, notamment leurs déchets radioactifs, sont suivis par Electrabel, mais aussi par l'ONDRAF (l'Organisme national des déchets radioactifs et des matières fissiles enrichies) et sa filiale Belgoprocess, qui sont chargés de la gestion des déchets radioactifs provenant des

centrales nucléaires. La publication détaillée d'informations relatives aux volumes de combustibles ou de déchets radioactifs de haute activité est proscrite par l'Arrêté Royal belge du 17 octobre 2011 intitulé "Arrêté royal relatif à la protection physique des matières nucléaires et des installations nucléaires".

Les provisions relatives à l'aval du cycle du combustible nucléaire (opérations relatives au combustible après son utilisation dans un réacteur nucléaire) ainsi que celles relatives aux coûts de démantèlement des centrales nucléaires après leur fermeture sont reprises à la Section 6.2.2 - Notes aux comptes consolidés - Note 20.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Émissions gazeuses radioactives					
Gaz rares	TBq	36,12	36,12	47,35	35,09
Iodes	GBq	0,03	0,03	0,04	0,02
Aérosols	GBq	0,27	0,27	0,25	0,26
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	m³	186	186	225	149
Rejets liquides radioactifs					
Émetteurs Bêta et Gamma	GBq	11,46	11,46	16,50	17,21
Tritium	GBq	83,49	83,49	86,50	65,07

Les facteurs de risques relatifs à l'énergie nucléaire sont présentés à la Section 2.2.5 "Risques industriels".

3.5.4.5 L'eau

Acteur engagé dans la gestion de l'eau, ENGIE participe aux réflexions en cours sur le *corporate risk disclosure* et le *water stewardship* aux côtés d'organisations telles que le *CEO Water Mandate* du Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE. Ces initiatives ont permis d'aboutir à une homogénéisation de définition et de la mise en œuvre du *water stewardship*. Le Groupe s'est donné un objectif de réduction des consommations d'eau à échéance 2030 et poursuit la mise en

œuvre de plans d'action pour les sites présentant un enjeu de stress hydrique élevé ou extrême. En 2021, ENGIE s'est vu décerner la note A- par le *CDP Water Disclosure*.

Chaque année, dans le cadre de l'optimisation de sa production énergétique, ENGIE évalue le risque de stress hydrique pour les sites industriels du Groupe en utilisant l'index *Baseline water stress* et l'outil *Aqueduct* du *World Resource Institute* qui permet de cartographier différents

risques liés à l'eau. En 2021, 37 sites sont localisés en zone de stress hydrique extrême soit 4,7% des sites (hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont finalisés et en cours de déploiement. L'impact du stress hydrique est toutefois relatif en fonction de l'activité et des besoins en eau douce du site. Seuls 6 sites sur les 37 ont des besoins en eau douce importants (supérieur à 100 000 m³ /an). Pour les autres, l'enjeu est davantage de contribuer de manière

indirecte à la préservation des ressources en eau, par exemple en proposant la réutilisation de l'eau à d'autres acteurs du bassin versant. Dès 2013, le Groupe a calculé l'empreinte eau dans l'analyse des cycles de vie de 1 kWh d'électricité, puis en 2016 celle de 1 kWh de gaz. L'ensemble des démarches engagées par le Groupe a permis de réduire de 71,5% ses prélèvements d'eau douce sur son activité de production électrique depuis 2012.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Eau douce					
Prélèvement total	Mm ³	2 406	2 402	2 088	2 814
Rejet total	Mm ³	2 340	2 336	2 039	2 746
Eau non douce					
Prélèvement total	Mm ³	5 249	5 249	5 195	6 003
Rejet total	Mm ³	5 218	5 218	5 167	5 976
Consommation totale	Mm ³	96	96	77	94

3.5.4.6 Les déchets

Intégrant les recommandations d'un audit interne sur la gestion des déchets, ENGIE a traduit depuis, dans sa politique environnementale de 2017, sa volonté de réduire les quantités produites et celle d'augmenter le taux de valorisation de ses déchets.

Cette ambition se concrétise principalement par un taux de valorisation de plus de 84,2% pour les déchets non dangereux et de 15,3% pour les déchets dangereux en 2021. Les sites industriels du Groupe sollicitent activement les filières de

valorisation locale même si celles-ci restent tributaires de débouchés commerciaux régis par la loi de l'offre et de la demande.

Concernant le gaspillage alimentaire et les déchets associés, seule la restauration collective des employés est concernée. Dans ce domaine, ENGIE sélectionne des sous-traitants ayant inclus des mesures de lutte contre le gaspillage alimentaire dans leur cahier des charges.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	t	2 881 300	2 849 189	2 857 579	3 440 457
Cendres volantes, refiorms	t	1 674 129	1 673 325	1 583 111	1 719 517
Cendres cendrées, mâchefers	t	703 776	703 412	804 701	1 047 170
Sous-produits de désulfuration	t	69 841	69 841	66 332	120 365
Boues	t	21 269	16 237	25 221	21 360
Bois flotté	t	11 508	11 508	12 970	5 305
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	t	2 425 380	2 411 640	2 464 614	2 352 567
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	33 787	30 426	38 139	52 524
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	5 180	4 933	11 511	16 291

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2021

3.5.4.7 Les polluants atmosphériques

ENGIE met en œuvre une grande variété de techniques pour continuer à réduire ses émissions : réduction à la source grâce à un bouquet énergétique adapté ; optimisation de la combustion et traitements des fumées ; mise en place de filtres ou injection d'eau pour réduire les poussières ; installation de brûleurs bas-NOx ou injection d'urée (traitement secondaire)

pour contrôler les oxydes d'azote ; choix de combustibles à très basse teneur en soufre pour réduire les émissions de dioxyde de soufre. Une forte amélioration avait notamment été observée en 2019 grâce à la réorientation du portefeuille d'actifs de production d'ENGIE.

Intitulé des indicateurs	Unité	2021			
		ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Émissions de NO _x	t	49 819	48 831	49 022	52 799
dont production d'énergie	t	49 574	48 586	48 752	52 469
Émissions de SO ₂	t	106 028	105 984	119 584	124 276
dont production d'énergie	t	106 007	105 962	119 568	124 218
Émissions de poussières	t	5 820	5 693	6 312	4 662
dont production d'énergie	t	5 815	5 688	6 305	4 654
Émissions de mercure	kg	198,02	194,21	304,73	312,14
dont production d'énergie	kg	197,90	194,09	304,63	312,01

3.5.4.8 La gestion de la biodiversité

La biodiversité (faune, flore) constitue un patrimoine naturel essentiel au bien-être et à la santé humaine. ENGIE en dépend aussi du fait de son utilisation des ressources en biomasse et de la régulation des eaux et du climat assurée par la biodiversité.

La biodiversité est menacée par le changement climatique, la pollution, la modification des habitats, l'invasion d'espèces exotiques et la surexploitation des ressources. La fragmentation et les perturbations des habitats générées par l'emprise territoriale des sites et l'imperméabilisation des sols constituent le principal impact des activités d'ENGIE sur la biodiversité.

Afin de préserver la biodiversité, de remédier à ses impacts dans le cadre du processus "Éviter, réduire et compenser", le Groupe s'est engagé dès 2010 à intégrer la biodiversité dans sa stratégie et ses activités.

La restauration d'habitat naturel (haies, bandes enherbées, zones humides), la réduction des impacts des éoliennes sur la faune, le franchissement des ouvrages hydrauliques par les poissons, la contribution des bandes de servitude du réseau gaz aux continuités écologiques, la gestion différenciée des espaces verts sont des exemples d'objectifs et d'actions réalisés par le Groupe.

Pour suivre son engagement, le Groupe s'appuie sur l'expertise et la compétence de ses deux partenaires : le

comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et France Nature Environnement.

Depuis 2016, les plans d'action biodiversité sont intégrés à une démarche plus globale de gestion intégrée et concertée de l'environnement à l'échelle des sites pour l'ensemble des entités du Groupe. La méthode d'identification des sites en matière de biodiversité est basée sur leur proximité à une aire protégée.

En 2018, le Groupe a renforcé ses engagements à l'échelle internationale en adhérant à l'initiative "act4nature". Les engagements individuels pris dans ce cadre sont majoritairement atteints. Cette mobilisation se traduit notamment par l'animation du réseau interne d'experts en constante progression en termes de nombre de participants, la mise à disposition d'un outil de localisation des aires protégées et des sites (IBAT), ou encore la réalisation d'une brochure interne sur la biodiversité. Tous les détails sont disponibles sur le site internet.

En 2020, le Groupe renouvelle ses engagements en matière de biodiversité au travers des deux dispositifs "act4nature international" et "entreprises engagées pour la nature".

À fin 2021, tous les objectifs sont lancés et font l'objet d'un plan d'action, l'état d'avancement est actualisé annuellement (voir <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/objectifs-rse/biodiversite>).

3.5.4.9 La gestion des risques et des plaintes environnementaux

La gestion des risques environnementaux se décline en deux modules : la prévention des risques et la gestion de crise.

Intitulé des indicateurs	2021			
	ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	84,2%	95,8%	82,7%	80,4%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	89,9%	95,1%	88,4%	85,2%

La gestion des plaintes environnementales est assurée par le Groupe. Une synthèse est donnée ci-dessous :

Intitulé des indicateurs	2021			
	ENGIE 2021	hors EQUANS	ENGIE 2020	ENGIE 2019
Plaintes liées à l'environnement	13	11	6	10
Condammations liées à l'environnement	2	2	2	1
Montant des indemnités (en milliers d'euros)	697	697	14	13
Dépenses environnementales (en milliers d'euros)	632 836	529 243	553 019	466 365

Les plaintes reçues par des filiales d'ENGIE sont les suivantes :

- la personne morale INEO AQUITAINE a fait l'objet d'une convocation le 26/11/21 devant l'Office français de la biodiversité (OFB) pour des déchets "inertes" (cailloux et terres) stockés temporairement sur un terrain classé "habitat d'espèces protégées" en attendant leur transport vers une déchetterie ou leur utilisation comme remblai d'excavations. Le classement de ce terrain n'était pas connu d'INEO AQUITAINE ;
- sur un terrain appartenant au site de pompage-turbinage de Ffestiniog au Royaume-Uni, une planche d'un caillebotis s'est cassée au passage d'un promeneur ;
- des nuisances sonores ont été rapportées par un résident vivant à proximité du site de pompage-turbinage de Dinorwig au Royaume-Uni ;
- un épandage d'ammoniac (NH3) a été signalé lors d'une intervention d'ENGIE Refrigeration aux Pays-Bas ;
- en Belgique, les gestionnaires de parcs éoliens ont reçu deux plaintes pour nuisances sonores, deux pour des fuites

d'huile, deux liées aux désagréments associés à l'effet stroboscopique des éoliennes et une pour des chutes de concrétions glacées ;

- deux plaintes ont été formulées aux États-Unis pour des nuisances sonores relatives à deux parcs éoliens.

Pour toutes ces plaintes, des évaluations ont été menées ou sont en cours et un dialogue a été engagé avec les parties prenantes.

Il faut encore noter une amende acquittée par le site de Leini en Italie consécutive au contrôle d'une cuve d'homogénéisation dont un échantillon d'eau a révélé un taux de sulfates supérieur aux normes en vigueur. La mise en conformité a été réalisée dans les délais requis.

Enfin, GRTgaz a été condamné le 1^{er} février à une amende de 650 k€ et à la remise en état des lieux pour défaut de reboisement sur une piste de travail du gazoduc "Arc de Dierrey", en France.

En 2021, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à près de 633 millions d'euros.

3.5.4.10 Les nuisances

Toute activité industrielle est source de nuisances sonores. Afin de réduire ces impacts, les entités du Groupe effectuent régulièrement des travaux d'isolation phonique (capotage, barrières antibruit, confinement, etc.). Pour les projets plus récents, la réduction de cette nuisance potentielle est directement intégrée dès la conception.

Pour ses projets d'énergies renouvelables, en particulier dans l'éolien terrestre et le solaire photovoltaïque, ENGIE réalise des études d'impact et propose des mesures d'accompagnement destinées à éviter, réduire ou compenser les éventuels impacts sonores et visuels. Les actions consistent par exemple à définir et mettre en œuvre des plans de bridage des turbines (arrêt ou réduction de puissance sur certains créneaux horaires et/ou pour certaines

conditions de vent), à mener des actions spécifiques avec les constructeurs pour réduire la puissance acoustique des machines, à rechercher la meilleure insertion paysagère possible lors de la phase de conception et à réaliser, après construction, des plantations de végétation sur les sites ou chez les riverains lorsque l'impact visuel est avéré. À titre d'illustration, ENGIE s'est associé, en France, au projet "Respect" lancé dans le cadre des projets éoliens en mer du Tréport et des îles d'Yeu et de Noirmoutier pour mieux connaître les impacts biologiques liés aux empreintes sonores des projets et les réduire par le développement de technologies adaptées. Les résultats ont été intégrés dans les études d'impact et ont permis l'obtention des autorisations préfectorales en octobre 2018.

3.5.4.11 L'utilisation des sols

La protection du sol et des eaux souterraines fait partie intégrante de la politique environnementale du Groupe. Les conséquences environnementales liées à une pollution du sol peuvent s'avérer considérables, au même titre que les coûts des mesures ultérieures d'assainissement. Il est donc important de prévenir ce risque et de le couvrir par des provisions. Ces dernières s'élèvent à 1,176 milliards d'euros en 2021 et portent sur la réhabilitation de sites, le démantèlement d'installations non nucléaires et l'élimination programmée de produits. Dans ce domaine, ENGIE respecte la réglementation de chacun des pays dans lesquels le Groupe opère.

À titre d'exemple, une étude sur la pollution du sol de plusieurs sites de centrales électriques a été réalisée en Belgique. Les risques ont été évalués en collaboration avec les administrations environnementales compétentes et un projet d'assainissement est mis en place.

ENGIE détient plusieurs anciennes usines à gaz. Ces sites peuvent être touchés par les hydrocarbures, les métaux lourds et autres substances volatiles qui peuvent affecter la santé. Ils doivent donc être remis en état avant d'être réutilisés. En 1996, un plan de dix ans a fait l'objet d'un protocole entre Gaz de France et le gouvernement français pour la réhabilitation de ces sites qui sont depuis 2007 compatibles d'un point de vue sanitaire avec leur usage. Lors de la cession de ces anciens sites, ENGIE s'attache à vérifier que le projet de l'acquéreur est compatible avec le passif environnemental et industriel du site et que le risque pour l'environnement et les riverains est maîtrisé. Et pour l'ensemble des sites du Groupe, une surveillance des sols et des eaux souterraines est menée, conformément aux permis d'exploitation, afin de prévenir une éventuelle pollution.

Par ailleurs, pour renforcer l'ancrage territorial de ses activités, ENGIE a mis en place un dispositif structuré de dialogue avec ses parties prenantes, conforme aux principaux standards internationaux (AA1000, ISO 26000, principes du Pacte Mondial, lignes directrices de l'OCDE). Ce dispositif est fondé sur des rencontres régulières avec les ONG et associations, ainsi que sur le développement de partenariats de long terme en lien avec les activités d'ENGIE. Défini au niveau Groupe, le dialogue est décliné dans chaque hub régional, selon les spécificités locales, en termes d'enjeux, d'activités ou de réglementations. Dans le cadre de ses nouveaux objectifs RSE à horizon 2030, ENGIE s'est fixé pour ambition en 2020 de couvrir 100% de ses activités industrielles par un mécanisme structuré de dialogue et de concertation avec les parties prenantes.

Les gazoducs constituent la principale occupation des sols d'ENGIE. Ces conduites de gaz étant enterrées, elles ne fragmentent pas les habitats naturels mais peuvent néanmoins générer des conflits d'occupation des sols. Pour cette raison, GRTgaz établit en France des conventions de servitude amiables avec l'ensemble des propriétaires des terrains traversés suite à des phases de concertation (taux de signature de convention amiable régulièrement > 90% sur les projets). Ces conventions définissent les restrictions d'usage des sols pour les propriétaires (interdiction de construire à l'endroit des canalisations et de planter une végétation dépassant 2,70 m) en contrepartie d'indemnisation. Un travail plus spécifique est mené avec la profession agricole pour préserver l'usage des terres par les agriculteurs dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour le développement de nouveaux sites de production d'énergie renouvelable éolienne et photovoltaïque, le choix du site est primordial. La nature arable des terres est un élément essentiel pris en compte bien en amont du projet pour éviter tout conflit ultérieur. En France, les appels d'offres pour les centrales photovoltaïques se font sous l'égide de la Commission de Régulation de l'Énergie. Proposer une implantation sur des terres arables fait perdre de

précieux points dans les appels d'offres et cela constitue une raison supplémentaire pour sélectionner d'autres types de terrains. Pour les parcs éoliens, un développement sur des terres cultivables est possible dans la mesure où un état des lieux est réalisé avant et après le projet par un expert agricole indépendant. Cela permet de définir la juste indemnisation à verser aux propriétaires ou aux exploitants agricoles pour l'utilisation de ces terres.

3.6 Informations sociétales

Le modèle de croissance responsable développé par ENGIE se fonde sur un dialogue structuré et adapté à l'ensemble des parties prenantes des activités du Groupe.

3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats

ENGIE maintient un dialogue continu et proactif avec toutes les parties prenantes autour de ses activités industrielles. Sur la base des démarches existantes, le Groupe accompagne ses entités opérationnelles dans l'approfondissement et la structuration de leurs pratiques. Cela va de la mise en place de stratégies de dialogue jusqu'à leur déploiement opérationnel dans les équipes projet.

L'objectif est d'optimiser la performance et d'augmenter la création de valeur en privilégiant la prise en compte des attentes et besoins des territoires et l'appropriation des activités du Groupe par ses bénéficiaires.

Cet accompagnement permet aux activités industrielles de s'aligner avec le nouvel objectif de mise en place de plans de dialogue dans toutes les activités du Groupe à l'horizon 2030.

L'accompagnement repose sur une méthodologie Groupe qui s'adapte aux spécificités stratégiques, techniques et géographiques des activités opérationnelles. Elle est fondée sur des standards internationaux tels que l'ISO 26000, AA1000, l'IFC (*International Finance Corporation*) de la Banque Mondiale et les Principes d'Équateur.

Elle consiste d'une part en la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la structuration du dialogue avec les parties prenantes en lien avec l'entité de formation du Groupe, ENGIE University. D'autre part la méthodologie

consiste en un appui technique à la réalisation de plans d'actions de dialogue adaptés aux enjeux et attentes des territoires.

En 2021, la structuration du dialogue avec les parties prenantes a été intégrée dans différents programmes de formation d'ENGIE University. Ces formations ont été réalisées auprès d'un large public dans le cadre d'un spectre très divers de métiers tels que l'optimisation de la performance commerciale, la direction de projets de stockage de gaz et de géothermie, les fonctions centrales mais aussi dans le cadre de formations générales sur la durabilité.

Les différents espaces de dialogue ont été alimentés par la discussion autour de la trajectoire climatique d'ENGIE dans le cadre du Comité parties prenantes tenu par le Groupe sur cette thématique au premier semestre et autour des différentes problématiques que rencontrent les opérationnels sur les territoires dans le cadre de l'espace de recours.

Cette culture d'écoute et de dialogue se prolonge par des partenariats sociétaux et environnementaux avec notamment France Nature Environnement, Emmaüs et la Fondation ONE (Océan Nature et Environnement).

Au niveau international, ENGIE est membre du Pacte Mondial des Nations Unies dans la catégorie *Global Compact Advanced*.

3.6.2 Lutte contre la précarité

3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers

En 2021, ENGIE a contribué au Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) pour 6 millions d'euros. Environ 63 900 familles ont été aidées grâce ce fonds géré par les départements et/ou les métropoles. Le montant de l'aide moyenne accordée est de 230 euros.

Le portail Solidarité ENGIE, créé en avril 2018 et dédié aux travailleurs sociaux afin d'accompagner en toute autonomie nos clients en difficulté, a été bien plus utilisé en 2021 : 265 000 interactions entre les services sociaux départementaux et communaux et les équipes solidarité ENGIE contre 220 435 en 2020 (+20%).

ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 120 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2021. Les médiateurs de ces associations, formés par ENGIE, accueillent les clients en difficulté, les aident à comprendre leur facture, les conseillent sur la maîtrise de leurs dépenses d'énergie et peuvent les accompagner pour la mise en place de plans d'apurement ou les orienter vers les services sociaux pour l'instruction d'une demande d'aide.

Le Groupe a poursuivi en 2021 ses actions de sensibilisation à la sécurité des installations intérieures de gaz et aux économies d'énergie. Parmi ces actions figure le dispositif CIVIGAZ, mission de service civique créée et pilotée avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion, qui a mobilisé en 2021 soixante-douze jeunes volontaires en service civique ayant réalisé plus de 6 100 visites à domicile. Outre la détection et la résolution de situations dangereuses liées au gaz, certains ménages en situation de précarité ont été réorientés vers des acteurs sociaux de l'énergie ou du logement. Le partenariat de GRDF avec Soliha (Solidaires pour l'Habitat), destiné à accompagner les ménages dans leur projet de rénovation de leur logement et dans la sécurisation de leurs installations intérieures de gaz, a été déployé en 2021 sur 16 territoires, permettant l'accompagnement de 500 familles dans leur projet d'amélioration de leur logement.

3.6.2.2 Fonds à impact environnemental et social “ENGIE Rassembleurs d'Énergies”

Le Groupe soutient l'entrepreneuriat social et les populations défavorisées à travers le fonds à impact social et environnemental ENGIE Rassembleurs d'Énergies. ENGIE Rassembleurs d'Énergies 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 durables.

Le fonds se déploie sur différentes thématiques qui conjuguent performance financière et fort impact social et environnemental : l'électrification solaire décentralisée individuelle ou collective en Amérique latine, en Afrique subsaharienne et en Inde, les solutions de cuisson propre et sécurisées avec notamment des solutions de biogaz dans les pays émergents ou le solaire concentré, l'efficacité énergétique pour le logement social en Europe, l'économie circulaire et plus récemment la mobilité durable et inclusive.

Fin 2021, les entreprises du portefeuille ont fourni un accès à une énergie propre et durable à plus de 6,5 millions de bénéficiaires dans le monde. Par ailleurs les entreprises du

portefeuille ont généré plus de 27 000 emplois directs et indirects dont 50 % des femmes. 20 000 salariés du Groupe ont investi une partie de leur épargne dans le FCPE Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies donnant ainsi un sens à leur épargne en lien direct avec leur métier.

Les 22 entreprises actives du portefeuille opèrent sur quatre continents (Europe, Afrique, Asie et Amérique latine) et dans une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent 11 objectifs de développement durables à travers un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de la croissance inclusive notamment grâce à l'accès à l'énergie durable et à la réduction de la précarité énergétique. À travers elles, Rassembleurs d'Énergies apporte des solutions à des populations vulnérables. En 2021, le fonds s'est efforcé de soutenir les entreprises de son portefeuille affectées par la crise économique et a finalisé la cession de sa participation dans une entreprise qu'il accompagnait depuis 2013. Fin 2021, ENGIE Rassembleurs d'Énergies a engagé un total de 38 millions d'euros.

3.6.2.3 Fondation d'Entreprise ENGIE

Les trois grandes priorités de la Fondation ENGIE sont :

- aide à l'enfance – éducation ;
- accès de tous à l'énergie – sauvegarde de la biodiversité ;
- lutte contre la pauvreté et emploi.

Créée en 1992, l'ambition de la Fondation ENGIE est de donner une chance à ceux qui n'en ont pas - publics éloignés ou fragiles – d'incarner l'engagement sociétal d'ENGIE dans le champ des solidarités, de faire vivre les valeurs et la raison d'être du Groupe. La Fondation ENGIE a renouvelé son mandat en octobre 2020 pour cinq ans avec une dotation annuelle de 7,8 millions d'euros.

Pour répondre aux grands défis, la Fondation ENGIE s'appuie sur l'engagement des collaborateurs et notamment les ONG internes d'ENGIE (Energy assistance (France, Belgique, Italie et Monaco)), avec trois priorités :

- agir avec impact ;
- contribuer aux enjeux sociétaux, être au cœur des territoires et
- donner l'énergie des possibles pour permettre aux projets de se réaliser dans les domaines de l'enfance et la jeunesse, la solidarité et l'environnement.

Prendre soin de la vie et de notre planète, c'est ce qui anime la Fondation ENGIE depuis près de 30 ans. Avec 30% de ses projets dédiés à l'accès à une énergie renouvelable et durable et à la biodiversité en 2021, la Fondation ENGIE s'engage année après année en faveur de l'environnement. Son objectif est de participer à des projets ambitieux, à impact et contribuant à l'effort collectif de l'Agenda 2030 à travers la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Dans le domaine de la biodiversité et du climat, la Fondation ENGIE a notamment soutenu le projet *Great Bubble Barrier* pour dépolluer une rivière à Porto au Portugal, ou encore le lancement de la plateforme Biodiversité et Océans avec l'association *Respect Ocean*.

En 2021, la Fondation ENGIE a soutenu plus de 110 projets à travers le monde avec plus de 400 000 bénéficiaires.

3.6.3 Transition juste

En cohérence avec sa raison d'être, ENGIE prend en compte dans son action les impacts sociaux de la transition énergétique.

Si la transition vers une économie net zéro est porteuse de nombreuses externalités positives, elle comporte également des défis sociaux majeurs en particulier dans le secteur de l'énergie : pertes d'emplois dans des secteurs tels que l'extraction ou la production fossiles et hausse des prix de l'énergie impactant notamment les ménages les plus pauvres.

Il importe ainsi de mettre l'accent sur la création de nouvelles filières, avec des opportunités à la fois pour la main-d'œuvre existante et pour les nouveaux entrants.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a ainsi défini le concept de "transition juste" comme une stratégie visant à atténuer les conséquences sociales négatives de la transition vers des modèles économiques durables et à maximiser les aspects positifs d'une transition vers une économie à faible émission de carbone.

Conformément à l'Accord de Paris sur le changement climatique, ENGIE s'engage dans une transition vers le net zéro en 2045 en veillant aux conséquences pour la main-d'œuvre et la création de travail décent et d'emplois de

qualité, conformément aux priorités de développement définies au niveau national.

À cet égard, ENGIE met en œuvre des principes de transition juste au profit des travailleurs, consommateurs, communautés et fournisseurs.

Les principes de transition juste pour les travailleurs consistent en l'attractivité et le développement des talents, l'inclusion des travailleurs et leurs représentants dans le processus de transition juste, l'accompagnement et la formation des travailleurs, la fourniture de prestations sociales.

ENGIE University a lancé la *Sustainability Academy* : l'un des objectifs de cette initiative est de mettre en avant l'expertise et l'engagement des collaborateurs du Groupe à prendre en compte les questions de durabilité dans leurs métiers. Un autre objectif est de partager cette expertise avec l'ensemble de l'entreprise et son écosystème. La *Sustainability Academy* propose plusieurs niveaux de formation, allant de l'acculturation à l'expertise et sera basée sur différents formats.

En novembre 2020, ENGIE a également ouvert un centre de formation en apprentissage dédié à la transition énergétique

et aux métiers du climat. Grâce à des partenariats avec le Lycée Raspail et le centre de formation en apprentissage AFORP, le nouveau centre vise à faire des programmes d'alternance la voie d'excellence pour accéder aux futurs métiers du Groupe et accélérer sa stratégie vers le Net Zero Carbone.

Le Groupe déploie aussi des mesures de protection des employés avec le lancement d'un programme mondial de couverture sociale, "ENGIE Care", qui couvre quatre domaines clés à travers le monde. Ce programme, qui est créé avec les fédérations syndicales internationales, vise à fournir à chaque employé, partout dans le monde, une protection sociale basée sur quatre domaines clés : hospitalisation, couverture du décès, invalidité (permanente et totale), congé parental (paternité et maternité).

Pour les consommateurs, ils reposent sur des initiatives en faveur d'une énergie abordable.

ENGIE propose des offres gratuites - ou ne nécessitant que quelques euros - permettant au consommateur de suivre sa consommation, de bénéficier de conseils personnalisés, de gérer selon un budget cible ou de contrôler à distance sa consommation et son confort.

ENGIE encourage ses clients en les rémunérant pour leurs actions en faveur des économies d'énergie (*My Program To Act* qui rémunère sous forme de kiloacts les gestes écoresponsables. Ces kiloacts peuvent ensuite être réinvestis par les clients dans des actions RSE).

Pour les communautés, ils ont trait à la création de valeur locale et durable, au développement de nouvelles filières industrielles ayant des retombées positives pour les territoires et contribuant à leur résilience, à un processus robuste de consultation avec les parties prenantes et à la conclusion de partenariats.

L'usine de biogaz d'Aumailerie, mise en service en 2020, est un projet de territoire typique développé par ENGIE BIOZ. Basée à Fougères (Bretagne), cette unité traite un mélange d'effluents d'élevage et de résidus agroalimentaires, en partenariat avec des agriculteurs et des entreprises locales, pour une capacité de production de 20 GWh/an, soit l'équivalent de la consommation annuelle de 2 000 ménages. Elle fournit près de 20% du gaz consommé localement. Trois personnes travaillent sur le fonctionnement du site. 150 personnes ont participé au financement du projet, levant 500 000 euros. L'objectif de financement a été atteint en quelques semaines, signe de l'attractivité du projet.

Le parc PV de La Tieule, Drôme (EG) est également un instrument inclusif avec des répercussions sociales et économiques positives sur le territoire : co-activités multiples (ruches, plantes mellifères), collaboration avec un ESAT pour la production de miel biologique et de haies aromatiques, éco-pâturage.

Enfin, pour nos fournisseurs "préférés", ENGIE les encourage à s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée ou certifiée SBTi.

3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs

Les fournisseurs et sous-traitants constituent une partie prenante essentielle dans la chaîne de valeur du Groupe.

La fonction Achats du groupe ENGIE a défini une ambition déclinée selon les axes suivants :

- être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ;
- être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- contribuer à la démarche RSE et à la neutralité carbone du Groupe ; et
- développer les talents et les compétences clefs de la filière Achats et valoriser cette fonction dans les parcours au sein du Groupe.

Pour porter cette ambition, la fonction Achats s'appuie sur un système de management structuré autour :

- d'une **Charte Achats** : ce document public (https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2022-01/CharteAchats_ENGIE_2021-007_FR.pdf) partagé avec les fournisseurs est l'expression de l'implication d'ENGIE. Il précise notamment l'exigence du Groupe quant à :
 - l'engagement des fournisseurs en matière de santé et de sécurité,
 - l'engagement des fournisseurs pour des relations éthiques dans les affaires, la prise en compte de la responsabilité sociale, et le respect des dispositifs embargos et anti-corruption,

- la recherche d'offres compétitives et de solutions durables et innovantes ;

- d'une **Gouvernance Achats** : ce document interne définit pour l'ensemble du Groupe les principes de gestion des dépenses externes et précise les règles de fonctionnement des Achats. Elle vise à renforcer la ségrégation des tâches entre les acheteurs et les prescripteurs, tout en encourageant leur coopération dans les activités de sélection des meilleures offres.

Les exigences de ces deux documents ainsi que celles plus générales du Groupe sont déclinées dans les processus opérationnels. Ces processus couvrent la gestion des catégories d'achats et des panels fournisseurs ainsi que les étapes de l'achat et de l'approvisionnement. Ils intègrent les exigences de : la Charte éthique, la Politique de responsabilité sociétale d'entreprises *Global Care*, du Code de conduite de la relation avec les fournisseurs et de la Politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants directs.

La fonction Achats participe à l'atteinte des objectifs du Groupe à horizon 2030 par une démarche d'achats durables portée par des actions auprès des fournisseurs d'équipements dans tous les segments d'activités. Ces objectifs constituent un jalon et s'inscrivent eux-mêmes dans l'ambition du Groupe d'atteindre la neutralité carbone en 2045.

En 2020, la Direction des Achats Groupe a fixé deux objectifs RSE qui seront ultérieurement déclinés dans l'ensemble de son système de management.

Intitulé objectif	Critère	Objectif 2025	Objectif 2030
1. Décarbonation des principaux fournisseurs	250 Fournisseurs Préférentiels alignés ou certifiés SBT	25%	100%
2. Développer les Achats Responsables	Évaluation RSE des fournisseurs mesurée par le taux des fournisseurs préférentiels et majeurs avec une note ECOVADIS supérieure au niveau "risque RSE maîtrisé"	70%	100%
	Promotion des Achats inclusifs mesurée par la part des achats inclusifs alignés avec les recommandations du GT3. Un groupe de travail composé de sociétés françaises (BnpParibas, Accor, Crédit Agricole, Danone, etc.)	60%	100%

Pour atteindre ces objectifs, la fonction Achats met en œuvre des processus opérationnels en suivant des étapes clés selon un mode *Plan-Do-Check-Act* :

- analyse des risques et opportunités par catégorie d'achats priorisée par pays, réalisée à partir d'une matrice de risque élaborée en partenariat avec EcoVadis ;
- définition de plans de mitigation et de critères de qualification des fournisseurs résultant de l'analyse ci-dessus. L'engagement RSE des fournisseurs est évalué à travers quatre dimensions : éthique, droits humains, environnement et achats durables. Ces plans peuvent intégrer des actions de type audits documentaires ou des audits sur site ;
- mise en place de clauses contractuelles spécifiques pour renforcer nos exigences. Celles-ci peuvent intégrer des systèmes de pénalités en cas de non-respect ;
- mesure de la performance délivrée par les fournisseurs réalisée périodiquement dans le cadre des *business reviews* et révision des plans d'amélioration associés.

Ces quatre étapes sont vérifiées via les processus de contrôle interne et d'audit afin d'assurer l'amélioration continue de la démarche.

Les actions de la Direction Achats portent en priorité sur les fournisseurs préférentiels du Groupe (~250), puis les fournisseurs majeurs de chaque GBU du Groupe (~1 350) ce

qui représente environ 20% de la dépense totale. La Direction des Achats a pour ambition d'élargir progressivement ces deux panels fournisseurs afin de couvrir environ 80% des dépenses totales.

L'atteinte de ces objectifs ambitieux est soutenue par un programme progressif de formation continue au sein de la fonction Achats et au cœur des entités du Groupe.

En 2021, le plan de formation a mis l'accent sur :

- la mise en œuvre de la politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants au sein des entités ;
- l'éthique et les relations fournisseurs ;
- la formation en ligne obligatoire à trois modules, pour l'ensemble de la fonction achat :
 - fraude et Corruption, tolérance zéro,
 - notre Groupe, notre Éthique,
 - droit de la concurrence.

Compte tenu du contexte sanitaire, ces formations ont été réalisées en vidéo conférence et via la plate-forme de formation en ligne *ULearn*. Cette méthode d'apprentissage a permis d'atteindre un public plus large.

Par ailleurs, ces sujets RSE sont régulièrement intégrés aux rites managériaux de la filière Achats, ainsi qu'aux rendez-vous organisés auprès des prescripteurs et opérationnels impliqués dans le processus Achats.

3.8 Éthique et compliance

Les dirigeants du Groupe portent et supervisent la politique éthique et *compliance* du Groupe, et en garantissent la bonne application. Un message de "tolérance zéro" envers tout manquement à l'éthique et plus particulièrement envers toutes formes de fraude et de corruption est régulièrement porté par la Directrice Générale. L'ensemble des responsables à tous les niveaux du Groupe portent le même message.

Les principes d'action d'ENGIE reposent sur les textes de référence internationaux. L'ensemble des mesures du Groupe

permettant de prévenir et de lutter contre la corruption s'y conforment. Il en est de même pour la stratégie du Groupe relative au respect des droits humains et pour son programme de protection des données personnelles.

Le Groupe a pris des engagements anticorruptions volontaires. ENGIE est membre du Pacte mondial des Nations Unies dont le dixième principe concerne la lutte contre la corruption. ENGIE adhère également à la Section française de l'ONG *Transparency International*.

3.8.1 Gouvernance éthique et compliance

Le Conseil d'Administration, via son Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD), supervise l'éthique et la *compliance* au sein du Groupe.

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. Il réunit, au niveau Groupe, la Secrétaire Générale, le Directeur des Ressources humaines et les Directeurs des Directions suivantes : Éthique, *Compliance & Privacy*, Audit Interne, Contrôle Interne et Juridique.

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* Groupe (DECP) est rattachée fonctionnellement à la Secrétaire Générale du Groupe à qui elle rapporte. La DECP pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de *compliance*. Elle accompagne leur mise en œuvre à tous les niveaux du Groupe. Elle coordonne la mise en place du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9) et traite les alertes issues de la procédure Groupe qu'elle

pilote. La DECP anime le réseau des *Ethics & Compliance Officers* (en 2021 : plus de 230 personnes) et des *Data Privacy Managers* (en 2021 : plus de 130 personnes) dans l'ensemble du Groupe.

Les *Ethics & Compliance Officers* et des *Data Privacy Managers* s'assurent notamment de la mise en œuvre du dispositif Éthique et *Compliance* et du dispositif *Data Privacy* du Groupe au niveau de leurs entités. Leurs activités relèvent de la responsabilité du directeur général ou manager des entités pour lesquelles elles interviennent.

Depuis 2018, la DECP est la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en place d'une procédure de *compliance* et, en tout premier lieu, sur la prévention et lutte contre la fraude et la corruption. Elle est également en charge de la protection des données personnelles ainsi que du contrôle de l'export et des embargos et de la représentation d'intérêt.

3.8.2 Évaluation des risques

L'évaluation des risques éthiques est intégrée à la démarche d'analyse de risques du Groupe (*Enterprise Risk Management - ERM*) (voir Section 2.1.1). Cinq risques éthiques sont identifiés : corruption, atteinte aux droits humains, non prise en compte des règles de concurrence et/ou d'embargo, fraude

et insuffisance de pilotage de l'éthique. La démarche d'analyse de risques du Groupe inclut aussi le risque *Data Privacy*. Elle vise notamment le risque lié aux atteintes aux données personnelles et le risque de non-conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le processus d'évaluation du risque corruption, d'atteinte aux droits humains, et du risque *Data Privacy* s'appuie sur une méthodologie d'analyse commune au périmètre de toutes les GBU du Groupe. Le Groupe a notamment développé une grille

d'autodiagnostic sur le risque corruption et une check-list sur le risque de violation des droits humains. Il a également émis des lignes directrices relatives à l'évaluation du risque d'atteinte aux données personnelles.

3.8.3 Textes de référence

La politique éthique et *compliance* d'ENGIE vise à développer une culture et une pratique de l'éthique fondée sur :

3.8.3.1 Le Code d'ENGIE : la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique

La Charte éthique fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chaque collaborateur. Elle précise les quatre principes éthiques fondamentaux d'ENGIE. Elle décrit en outre l'organisation éthique et *compliance* du Groupe.

Le Guide pratique de l'éthique détermine la mise en œuvre de l'éthique au quotidien. Il intègre la décision du Groupe de s'interdire tout financement d'activités politiques.

Ces deux documents constituent le Code éthique, applicable à tous les collaborateurs du Groupe. Ils sont partagés avec les parties prenantes externes.

Les travaux de refonte de la Charte éthique ont débuté en 2021 et la nouvelle Charte éthique sera présentée en 2022.

3.8.3.2 Le référentiel Intégrité

Le référentiel "Intégrité" rassemble les politiques et procédures dédiées à la prévention de la fraude, de la corruption et du trafic d'influence. L'ensemble des procédures d'évaluation éthiques a été revu en 2018 et 2019. Ainsi, les parties prenantes des projets d'investissement, les bénéficiaires de mécénats et de parrainages, les fournisseurs et les consultants commerciaux font l'objet d'une action préventive renforcée.

À partir de fin 2021, les nouvelles personnes recrutées aux positions les plus exposées au risque de corruption font également l'objet de vérifications éthiques.

En 2020, le Groupe a réformé la politique cadeaux-invitations. Il a également déployé un nouveau registre des consultants commerciaux. Enfin, le Groupe a créé un nouveau registre cadeaux-invitations qui a été déployé en 2021. Ces registres sont entièrement digitalisés, communs à toutes les entités du Groupe et conçus comme des outils de pilotage et de suivi.

3.8.3.3 Le référentiel et la politique Droits Humains

Le référentiel et la politique "Droits Humains" rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect des droits humains internationalement reconnus. Ce dispositif précise les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques. Il permet ainsi au Groupe d'exercer sa vigilance sur

les impacts de ses activités au regard des droits humains de toute personne. Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance du Groupe (voir aussi la Section 3.9).

3.8.3.4 Le référentiel Conformité Éthique

Le référentiel "Conformité Éthique" précise la méthodologie de déploiement du dispositif éthique et *compliance* du Groupe et l'évaluation de l'état de conformité. Il rassemble également les dispositifs de conformité du Groupe en matière d'embargo, de contrôle export et en droit de la concurrence.

Depuis 2017, le Groupe dispose d'un dispositif de conformité propre au suivi des actions de représentation d'intérêt. Conformément à la loi du 9 décembre 2016, ce dispositif permet aux entités du Groupe de respecter leur obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Depuis 2017 le référentiel du Groupe vise par ailleurs également la conformité en matière de protection des données personnelles, conformément aux exigences du Règlement européen n° 2016/679 sur la protection des données personnelles. Dans ce contexte le Groupe a défini des procédures et des revues en 2019 et les a complétées en 2020.

Enfin, des lignes directrices relatives à l'identification de signaux faibles en matière éthique ont été déployées dans le Groupe en 2019.

3.8.3.5 Les Codes de conduite

Des codes de conduite appliquent les engagements éthiques d'ENGIE aux activités ou pratiques professionnelles. Parmi ces codes de conduite figurent le "Code de conduite de la relation avec les fournisseurs" et le "Code de conduite en matière de lobbying".

Les documents sont disponibles sur le site internet d'ENGIE au lien suivant : <https://www.engie.com/Groupe/ethique-et-compliance>.

3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques

Une nouvelle politique du Groupe relative aux lanceurs d'alerte a été définie en 2017. Elle intègre les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance. Le 1^{er} juillet 2018, une nouvelle procédure de recueil des alertes au moyen de courrier électronique à l'adresse : ethics@engie.com et d'un numéro de téléphone dédié a été mise en place au niveau Groupe. Ces deux canaux de signalement sont externalisés à travers l'appui d'un prestataire externe qui est en charge du recueil des alertes. Cette nouvelle procédure a été ouverte à tous les collaborateurs du Groupe au niveau mondial le 1^{er} janvier 2019. Les alertes peuvent être reçues en plusieurs langues et le service est accessible 24h/7j.

Ce dispositif est présenté sur le site internet du Groupe au lien suivant : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>. Il complète les autres voies de signalement éthique accessibles à tout collaborateur et à toute personne extérieure au Groupe.

Les alertes et les rapports managériaux de dysfonctionnements éthiques sont suivis à travers *My Ethics Incident*, un outil digital de collecte d'incidents éthiques déployé dans l'ensemble des entités du Groupe. Sont concernés sept domaines : intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, éthique des affaires, information confidentielle, protection du patrimoine immatériel, et données personnelles. En 2021, 187 saisines dans le cadre de la procédure d'alerte du Groupe ont eu lieu (201 en 2020, 183 en 2019) et 277 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés au niveau de la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* Groupe (283 en 2020, 282 en 2019, 218 en 2018). Le Groupe présente des informations plus détaillées sur les domaines éthiques concernés et sur les sanctions appliquées sur la page internet <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/conformite-ethique>.

3.8.5 Formations

Le Groupe a mis en place un plan de formation éthique et compliance obligatoire visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il est adapté selon les fonctions et activités des collaborateurs concernés. Il est appuyé par un guide de cartographie des populations les plus exposées au risque de corruption. Le Groupe a également déployé en 2020 un nouvel outil digital permettant de suivre à tous les niveaux du Groupe l'état d'avancement des formations digitales (vidéos et *e-learning*) des collaborateurs du Groupe.

Tous les collaborateurs du Groupe doivent suivre un parcours composé de vidéos de formation qui présentent les thèmes à forts enjeux éthiques : cadeaux invitations, corruption, lanceurs d'alerte, conflits d'intérêts. Les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption doivent effectuer un parcours de formation qui leur est propre. Ce parcours s'appuie sur des modules *e-learning* du Groupe qui permettent d'approfondir les connaissances des enjeux éthiques du Groupe, notamment en ce qui concerne la fraude, la corruption et le droit de la concurrence. Enfin, les cadres

managers ("GMR") doivent participer en plus au séminaire sur la prévention de la fraude et de la corruption (à fin 2021, 96% des GMR ont participé à ce cursus). Les membres de la filiale éthique et *compliance* doivent suivre le même parcours.

Par ailleurs, les acheteurs, sont formés spécifiquement aux enjeux liés aux risques de fraudes, corruption et devoirs de vigilance dans le cadre d'une formation spécifiquement dédiée (voir Section 3.7). En 2021, l'accent a été mis sur la mise en œuvre de la politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants au sein des entités. Les formations présentiels dans le domaine du droit de la concurrence se sont multipliées en 2020 et 2021. Les formations visant à prévenir le risque de fraude et de corruption auprès des personnes en charge des relations institutionnelles en France et les formations pour les *Data Privacy Managers* se sont poursuivies en 2021. Il en va de même pour la formation relative aux droits humains (voir Section 3.9.1.1).

3.8.6 Contrôles et certifications

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique et de *compliance* repose sur une procédure de conformité annuelle. Dans ce cadre, les *Ethics & Compliance Officers* produisent un rapport faisant état des travaux et progrès réalisés par leur entité en la matière. Ce rapport est remis à l'entité de rattachement. Il est accompagné d'une lettre de conformité du manager certifiant son engagement envers le dispositif éthique et *compliance* pour son organisation. Le Directeur Éthique, *Compliance & Privacy* effectue une évaluation bilatérale des activités et des risques propres à chaque entité organisationnelle rattachée à une GBU en début d'année. Le rapport annuel consolidé qui résulte de ce processus est présenté au Comex du Groupe et au CEEDD.

Cette procédure de conformité s'intègre dans une procédure de contrôle plus globale. Celle-ci repose notamment sur les campagnes annuelles du contrôle interne qui évaluent le niveau de mise en œuvre des politiques éthiques, embargos

et données personnelles. Elle s'appuie également sur les contrôles des politiques qui sont intégrées dans les campagnes d'audit interne.

Le Groupe est également engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et *compliance*. Il a obtenu en 2015 la certification de son dispositif anti-corruption délivrée par le cabinet Mazars et par l'ADIT. En 2018, ENGIE a obtenu la certification ISO 37001 (systèmes de management anticorruption) d'ETHIC'Intelligence, un organisme de certification accrédité. Cette certification a été renouvelée en 2019 et en 2020 à la suite d'audits de surveillance. En 2021, ENGIE a lancé sa 2^e campagne d'audit de certification ISO 37001 avec le concours de EuroCompliance, un organisme de certification accrédité. Le Groupe a ainsi reçu sa 2^e certification ISO 37001 en 2021. Tous ces audits ont été effectués au niveau du Groupe et dans plusieurs entités opérationnelles représentatives des activités du Groupe.

3.9 Plan de vigilance

Conformément à la loi 2017-399 du 27 mars 2017, cette section présente de manière synthétique les grandes lignes du plan de vigilance du Groupe. Une version développée du plan de vigilance, de son compte rendu ainsi que les détails des politiques et actions sont disponibles sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

Ce plan regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir les risques liés à ses activités et celles de ses filiales contrôlées. Il vise les atteintes graves envers les

droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux est le socle minimal des engagements que le Groupe entend appliquer partout où il opère.

Ces démarches ainsi que le dispositif d'alerte commun sont déjà déployées depuis plusieurs années. Pleinement adossé sur l'organisation éthique, il bénéficie d'un pilotage, d'une gouvernance et d'un suivi dédiés.

3.9.1 Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement

Le Groupe exerce sa vigilance au moyen de politiques couvrant l'ensemble des enjeux et des procédures d'identification et d'évaluation des risques. À partir de ces procédures, des objectifs et des dispositifs de suivi et d'évaluation de leur efficacité sont mis en place.

3.9.1.1 Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

Les risques majeurs d'impacts négatifs sur les droits humains de tout individu liés aux activités du Groupe concernent les droits fondamentaux des travailleurs. Ils visent les risques suivants : le détail des risques est accessible via <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

Droits fondamentaux des employés	Droit des communautés locales	Sous-traitance/ fournisseurs/ partenaires
• Conditions de santé-sécurité • Liberté d'association • Non-discrimination • Lutte contre le travail forcé • Durée du travail • Conditions d'hébergement des travailleurs • Vie privée	• Santé des populations environnantes • Conditions de vie des populations environnantes (nourriture, eau, logement, culture, accès aux ressources...) et au droit à un environnement sain • Relogement des populations • Lutte contre la répression des opposants au Groupe	• Conditions de travail et santé et sécurité des sous-traitants • Approvisionnement en énergie • Traçabilité et approvisionnement des matériaux utilisés pour les produits et services du Groupe • Pratiques des partenaires commerciaux dans les projets
Conditions de sécurité des employés et des sites • Pratiques des forces de sécurité privées ou publiques dans l'exercice de leur mission de sécurité, et en particulier pratiques relatives à l'usage de la force • Conditions de sécurité des employés dans les pays à risques		

La politique droits humains du Groupe, en place depuis 2014 et en évolution permanente, explicite les engagements du Groupe et prévoit des processus réguliers d'identification et de gestion des risques. Toutes les entités doivent notamment évaluer annuellement leurs activités au regard de leurs impacts sur les droits humains via une grille d'autodiagnostic dédiée (voir Section 3.8.2). Elles doivent également apprécier toute nouvelle activité commerciale via une grille dédiée visant à identifier les facteurs de risques propres à l'activité envisagée.

Les risques sont évalués selon le pays, l'activité, la présence de populations vulnérables, les produits/services utilisés, ou encore le type de relations commerciales. Certains partenaires (voir Section 3.9.2) font aussi l'objet de *due diligence* éthique incluant explicitement les droits humains.

En 2021, les entités de deux régions importantes, Amérique du Sud (SOUTHAM) et Asie - Moyen-Orient - Afrique (AMEA), ainsi que GEMS et Tractebel ont été évalués comme à risque en matière de droits humains, en raison des pays concernés ou du secteur d'activité. Les risques identifiés font l'objet au niveau opérationnel de plans d'actions spécifiques décrits sur le site internet mentionné ci-dessus. Une formation préentielle sur la démarche droits humains du Groupe a été développée en 2019 et cible des opérationnels et managers directement concernés par ce sujet. Un nouveau module *e-learning* sur les droits humains pour tous les collaborateurs a également été déployé depuis plusieurs années.

Le suivi de l'application de ces processus est intégré dans le rapport de conformité éthique (indicateurs quantitatifs) et dans le système de contrôle interne (voir Section 3.8.6).

Résultats 2021	634 collaborateurs formés aux droits humains en présentiel parmi lesquels 64% de fonctions opérationnelles, dont la moitié d'entre eux provient d'entités à risque, et 21 178 collaborateurs formés en <i>e-learning</i> .
Contrôle interne (Section 2.3)	71,2% des entités du Groupe ont évalué le déploiement du plan de vigilance à leur niveau comme effectif ⁽¹⁾ . 88,3% des entités qui ont évalué le déploiement de la politique droits humains ont considéré que le déploiement est effectif ⁽¹⁾ .
Rapport de conformité éthique	95% : Couverture de la fiche annuelle des risques droits humains. 100% : Nombre de <i>due diligence</i> (avec risque droits humains) sur les partenaires dans le cadre des comités d'investissement du Groupe.

(1) Niveau 4 maximal selon le référentiel de contrôle interne

3.9.1.2 Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité et à la sûreté des personnes

La cartographie des risques santé-sécurité des personnes intègre d'une part les risques d'atteinte à la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe, employés, intérimaires et sous-traitants, et d'autre part les risques liés aux installations industrielles du Groupe ou à celles que le Groupe maintient et/ou exploite pour le compte de clients, pouvant générer des risques pour les personnes travaillant pour le Groupe ou pour les riverains de ces installations industrielles.

Concernant les accidents graves et mortels, l'objectif du Groupe vise dans un ordre de priorité décroissante d'abord à éliminer l'exposition des personnes aux risques, puis à mettre en place des mesures de prévention collectives puis individuelles. Le dispositif de prévention mis en place par le Groupe comprend les mesures suivantes :

- respect par tous et en toutes circonstances des Règles Qui Sauvent ;
- identification et traitement des "HiPo", événements et situations à haut potentiel de gravité, précurseurs d'accidents graves ;
- arrêt des activités si les conditions de sécurité ne sont pas remplies (démarche "Stop the work") ;
- vigilance partagée consistant à veiller également à la sécurité des autres personnes ;
- analyse des risques de dernière minute à réaliser juste avant le début des activités pour prendre en compte les éventuelles modifications de l'environnement de travail (démarche "la minute qui sauve").

Par ailleurs, un plan d'actions spécialement destiné à prévenir les accidents graves et mortels liés à l'électricité a été déployé dans toutes les entités du Groupe. Les autres dispositions visant à prévenir les accidents graves et mortels sont décrites à la Section 3.4.8.2.4 "Maîtrise des risques santé-sécurité au travail".

Ces différentes dispositions doivent être mises en œuvre par les salariés du Groupe mais également par les salariés des entreprises sous-traitantes travaillant pour le compte du Groupe.

Le suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité est réalisé au travers de visites de sécurité et d'inspections réalisées par le management, d'audits internes ou de *peer reviews* (revues entre pairs).

Au-delà de ces actions spécifiques destinées à prévenir les accidents graves et mortels, le Groupe a procédé au lancement de son nouveau plan d'action santé-sécurité pour la période 2021-2025 structuré suivant trois axes :

- *No Life at Risk* (prévention des risques directement liés à la réalisation des activités) ;
- *No Mind at Risk* (prévention des risques liés au contexte d'exécution des activités) ;
- *No Asset at Risk* (prévention des risques liés aux process industriels).

Suite aux accidents mortels que le Groupe a connu en 2021, plusieurs actions spécifiques ont été mises en place :

- organisation d'un "safety stand down" avec l'ensemble des équipes pour échanger sur la sécurité au travail ;
- revues approfondies de la santé-sécurité sur certains sites de construction jugés à risque particulier ;
- renforcement des normes de sécurité, d'assurance qualité et de contrôle qualité ;
- évaluation par un prestataire spécialisé de la maturité et de l'organisation santé-sécurité du Groupe, qui permettra d'identifier les actions d'amélioration à mettre en place.

En matière de qualité de vie au travail, le Groupe a défini et diffusé ses "neuf engagements pour la qualité de vie au travail" à destination de ses collaborateurs.

Concernant la prévention de la Covid-19, les *guidelines* Groupe, générales et thématiques, ont été mises en œuvre dans l'ensemble des entités, accompagnées par une communication dédiée. La synthèse des dispositions mises en œuvre contre la Covid-19 est disponible à la Section 3.4.8.2.2 "Maîtrise des risques induits par la pandémie de la Covid-19".

Les autres dispositions destinées à assurer la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe sont présentées en Section 2.2.7.5 "Santé et sécurité au travail" ainsi qu'en Section 3.4.8 "Politique de santé-sécurité". Le détail des mesures est précisé sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/engagements/global-care>.

Les dispositions mises en place par le Groupe permettant d'assurer la sûreté des personnes sont décrites en Section 2.2.7.4.

3.9.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à l'environnement et au sociétal

D'un point de vue environnemental, le risque majeur pour le Groupe est le risque climatique, suivi des risques biodiversité, eau et pollution. Ces risques environnementaux globaux et locaux sont étudiés annuellement, au niveau du Groupe et au niveau local, afin d'établir une liste de sites "à risque". D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont : l'impact des activités sur les communautés locales et leurs conséquences sociales.

La politique RSE du Groupe oriente la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale (voir Section 3.1.1). Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés

périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Cette politique est déclinée au niveau de chaque GBU, filiale et site. Sa mise en œuvre est suivie au travers d'objectifs et de plans d'actions revus chaque année. Ce processus de revue permet de s'assurer de la bonne application de nos obligations en matière de vigilance environnementale et sociétale.

La politique environnementale intègre pleinement cette analyse de risque. La maîtrise de ses émissions de CO₂ est un enjeu majeur pour le Groupe, qui l'a conduit à mettre en place un plan d'action spécifique. Ce plan est complété par des objectifs extra-financiers et des engagements internationaux

tels que SBTi faisant l'objet d'un *reporting* détaillé dans le rapport intégré. La politique environnementale vise également à mettre en place des plans d'action pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe.

La politique sociétale est centrée sur le "*stakeholders engagement*". Sa mise en œuvre comprend une boîte à outils, des programmes de formation et un centre d'expertise.

Par ailleurs, depuis 2021, le Groupe prend en compte neuf critères RSE pour ses grands projets d'investissement évalués par des analyses de risques et d'opportunités. Ces critères portent notamment sur les points suivants : la réduction des émissions GES, l'adaptation au changement climatique, la biodiversité, l'eau, la pollution, l'économie circulaire, l'éthique, la santé-sécurité, la concertation avec les parties prenantes, les achats durables. Ces critères sont détaillés sur le site internet <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux>.

3.9.1.4 Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie

Les risques liés à l'approvisionnement en énergie du Groupe (biomasse, gaz, GNL, etc.), ont été identifiés comme un enjeu spécifique de vigilance pour le Groupe. Moyennant le respect des règles de *reporting* et de gouvernance du groupe, ils sont gérés directement par les entités responsables de ces achats qui identifient les risques spécifiques à chacune de ses activités par source d'énergie, et au niveau des pays et des fournisseurs d'énergie. Si nécessaire, des mesures d'atténuation sont incluses dans les contrats avec les fournisseurs concernés.

Une stratégie RSE a été formalisée pour répondre à ces enjeux, avec des plans d'actions spécifiques par source d'énergie.

La structure de gouvernance a été renforcée pour assurer que le devoir de vigilance soit inclus dans les processus de décision. L'approche d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement a été systématisée, sur la base de l'approche 3P (*People, Planet and Profit*).

3.9.1.5 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

Le système de management des Achats du Groupe vise à encadrer et à réduire les risques liés aux achats. Il comprend :

- une Charte Achats qui précise les engagements et les exigences d'ENGIE vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- une gouvernance achats qui en décrit les modalités de mise en œuvre à travers 12 règles clés. À ces règles s'ajoute, pour chaque entité, l'obligation de mener une analyse des risques éthiques. Cette analyse tient compte des métiers, des catégories et montants d'achat, des organisations et des projets. Elle encourage la rotation des acteurs de la fonction achats engagés dans la relation fournisseur ;
- des processus opérationnels traitant de la gestion des catégories d'achats, des panels fournisseurs et des étapes de l'achat et de l'approvisionnement ;
- un code de conduite de la relation avec les fournisseurs révisé en 2021 pour assurer la mise en œuvre des principes à travers la chaîne d'approvisionnement.

Les processus achats sont mis en œuvre à travers les étapes clés suivantes :

- l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels (niveau Groupe) et majeurs (niveau entité) ;
- l'analyse des risques et opportunités par catégories achats et par pays, réalisée à partir d'une matrice de risque élaborée en partenariat avec EcoVadis. Trois catégories d'achats sont considérées à hauts risques : ingénierie/ installation clé en main, produits chimiques et batteries ;
- la mise en place de plan de gestion associé prenant en compte les critères de qualification des fournisseurs. Ces

plans peuvent prévoir par exemple des audits, des dispositions contractuelles particulières pour limiter le risque, une clause éthique, etc. Un plan de réduction des risques est systématiquement mis en place pour les fournisseurs ayant une note EcoVadis inférieure à 45/100 ;

- la mesure de la performance délivrée par les fournisseurs et les plans d'amélioration associés ;
- la mise en place, en 2021, d'un plan d'action spécifique de vigilance approfondie pour identifier et gérer les risques de pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine. Les principales mesures d'identification et de gestion de ces risques sont présentées dans la Section 2.2.6.4.

La bonne mise en œuvre de ces processus est, quant à elle, vérifiée via le programme de contrôle interne INCOME (voir Section 2.3). Avec 28 contrôles différents, le référentiel INCOME PRO couvre l'ensemble des processus achats.

Enfin, le système de management des Achats est animé à travers un plan de formation continue de l'ensemble de la filière Achats. Des sessions présentielles et en vidéoconférence sont complétées par des modules en ligne via Ulearn, l'intranet de formation du Groupe. En 2021, environ 500 acheteurs ont suivi la formation "Éthique et relation fournisseurs" lors de sessions présentielles et en vidéoconférence. Trois modules de formations Ulearn étaient obligatoires pour l'ensemble de la fonction achat : Fraude et Corruption, tolérance zéro ; notre Groupe, notre Éthique et Droit de la concurrence.

3.9.2 Évaluation des tiers

En 2021, 100 % des partenaires des projets d'investissement Groupe ont fait l'objet de *due diligence* incluant une étude systématique sur les sujets "vigilance".

Par ailleurs, l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels et majeurs du Groupe via la *due diligence* est systématique (effectuée par les *Category Managers* et les *Chief Procurement Officers*) avant la contractualisation. Cette règle a été mise progressivement en place depuis 2019 sur notre panel de 1 600 fournisseurs récurrents. À ce jour, 995 ont fait l'objet d'une évaluation éthique par notre partenaire

EcoVadis dont 591 en 2021 pour des nouveaux fournisseurs ou dans le cadre d'une réévaluation. Un plan d'action est mis en œuvre pour que l'ensemble du panel soit évalué.

De manière directe ou indirecte, 100% des *Ethics Officers* disposent d'un accès à un outil spécialisé dans les *due diligence*. À titre d'exemple, plus de 5 000 recherches de *due diligence* de premier niveau ont été effectuées par la Direction Éthique, Compliance & Privacy en 2021 via nos outils de *due diligence*.

3.9.3 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Le mécanisme d'alerte est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes ses parties prenantes externes depuis janvier 2019. Un prestataire externe transmet le signalement anonyme à ENGIE pour son traitement (voir Section 3.8.4). En 2021, 187 alertes ont été

reçues via le dispositif, dont 46 relèvent de sujets liés au devoir de vigilance. Le détail des alertes est présenté sur le site internet <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>. Elles concernent en synthèse :

Allégations d'harcèlement moral et sexuel	Relations interindividuelles entre les collaborateurs	Allégations de discrimination	Questions liées à l'environnement et au droit des communautés
29	9	7	1

Les allégations de discrimination et de harcèlement ont toutes été traitées en 2021 et des plans d'actions ainsi que des sanctions disciplinaires sont systématiquement pris lorsque les faits sont avérés.

3.9.4 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan

3.9.4.1 Un pilotage et suivi au plus haut niveau de l'entreprise

Le Groupe a mis en place un suivi et une coordination globale au plus haut niveau de l'entreprise pour répondre de manière effective aux objectifs de la loi. Le plan a été validé par le Comex du Groupe qui a confié à la Direction Éthique, Compliance & Privacy (DECP) son pilotage, sous la responsabilité de la Secrétaire Générale. Un compte rendu de sa mise en œuvre effective du plan est présenté annuellement au CEEDD.

Un comité spécifique se charge de la mise en œuvre opérationnelle du plan. Il a pour mission de s'assurer de la diffusion du plan et de la facilité de la remontée d'informations. Les membres sont :

Département	DECP	RSE	Direction des Achats Groupe	Global Care	Contrôle interne	Risque
Régions	SOUTHAM	NORTHAM	France	Europe	AMEA	EQUANS

De plus, chaque entité doit s'assurer pour son périmètre du déploiement effectif du plan de vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport de conformité éthique annuel (voir Section 3.8.6).

3.9.4.2 L'association avec les parties prenantes

Le plan et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés et discutés régulièrement avec les institutions représentatives du personnel. Cela a été mis en œuvre via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen, le CEEDD et le Conseil d'Administration. Au niveau des entités, il leur est aussi demandé de présenter le plan de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel.

En outre, depuis 2021, les risques sociétaux sont cartographiés au niveau des activités industrielles, des services et des projets en démantèlement au travers d'une démarche de dialogue avec les parties prenantes déployée dans les entités du Groupe. Cette démarche en six étapes (voir Section 3.6.1) permet la construction de plans d'actions sur mesure et leur suivi. Le détail de la méthodologie est précisé sur le site internet <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux>.

3.9.5 Table de concordance devoir de vigilance

Catégories de risques visés par le Plan de Vigilance	Emplacement dans le DEU	Page
Les risques liés aux droits humains	Section 3.8.1 "Gouvernance éthique et <i>compliance</i> "	118
Les risques liés à la santé-sécurité et à la sûreté des personnes	Section 3.4.8.2 "Le dispositif de management santé-sécurité"	101
Les risques liés à l'environnement et au sociétal	Section 3.1.1 "Politique et gouvernance RSE"	70
Les risques liés à aux achats hors énergie	Section 3.7 "Achats, sous-traitance et fournisseurs"	115
Les quatre risques ci-dessus	Section 2.2 "Facteurs de risque"	41

Le détail des catégories de risques mentionnées ci-dessus est disponible sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

3.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2021

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de votre société (ci-après "entité"), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la "Déclaration") aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les "Informations") préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de douze personnes et se sont déroulés entre septembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de trente semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les ressources humaines, la santé et sécurité et l'environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des

principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾. Pour certains risques ("Contribution au changement climatique", "Impact du changement climatique", "Biodiversité", "Diversité", "Corruption"), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽²⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher

(1) **Informations sociales** : Les résultats de la politique de diversité du groupe et en faveur de l'emploi des jeunes

Informations environnementales : Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation), la gestion de l'eau et des sites en situation de stress hydrique, la protection de la biodiversité

Informations sociétales : Les actions engagées pour prévenir la corruption

(2) **Informations sociales** : Effectif total, Effectif total - répartition par CSP, Proportion de femmes dans l'effectif, Proportion de femmes dans l'encadrement, Effectif total - répartition par type de contrat, Proportion d'alternants dans l'effectif, Effectif moyen mensuel, Effectif moyen en ETP, Proportion de salariés handicapés, Nombre d'embauches en CDI, Nombre d'embauches en CDD, Nombre d'entrées pour motif divers, Nombre de démissions, Nombre de licenciements dont ruptures conventionnelles, Nombre de départs en retraite ou préretraite, Nombre de divers sorties, Nombre de fins de CDD, Turnover, Turnover volontaire, Nombre de mobilités entre BU, Nombre de mobilités au sein d'une même BU, Nombre d'heures travaillées, Taux de collaborateurs formés, Nombre total d'heures de formation dont e-learning, Masse salariale - répartition par CSP, Taux de femmes cadres dirigeants

Informations santé sécurité : Nombre d'accidents mortels (collaborateurs), Nombre d'accidents de travail avec au moins un jour d'arrêt (collaborateurs), Nombre d'heures travaillées (collaborateurs), Taux de fréquence (collaborateurs), Taux de gravité selon le référentiel français (collaborateurs), Taux de gravité selon le référentiel OIT (collaborateurs), Nombre d'accidents de travail avec au moins un jour d'arrêt (intérimaires et sous-traitants en sites fermés), Nombre d'heures travaillées (intérimaires et sous-traitants en sites fermés), Taux de fréquence globale (collaborateurs et sous-traitants en sites fermés)

Informations environnementales : Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification EMAS, Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification ISO14001 (non EMAS), Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique), Renouvelable - Électricité et chaleur produites, Consommation d'énergie primaire - total (excluant l'autoconsommation), Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation), Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz), Part des capacités électriques renouvelables, Émissions totales directes de GES scope 1, Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2"), Intensité carbone de la production d'énergie, Émissions de GES (scopes 1 et 3) liées à la production d'énergie, Eau douce (Prélèvement total et Rejet total), Eau non douce (Prélèvement total et Rejet total), Consommation d'eau totale (eau douce et non douce), Ratio de prélèvement d'eau douce par MWh de production d'énergie, Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues), Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Émissions de NOx, Émissions de SO2, Émissions de poussières

les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices ⁽¹⁾ et couvrent entre 3% et 73% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (40% des effectifs, 48 % des accidents du travail collaborateurs, 30% des heures travaillées, et entre 3% et 73% des données environnementales) ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 4 mars 2022

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Alexis Gazzo

Associé, Développement Durable

(1) **Informations environnementales :** *Compagnie Nationale du Rhône (CNR), CN'Air, Installations Cofely du Territoire Ouest-Nord, Filiales d'ENGIE de production et distribution d'énergie - Territoire Ouest-Nord, Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU), centrales de Valaxion, DK6 (Dunkerque), EEMS, Maxima, Rosignano, SPEM (Montoir), Vilvoorde, Tihange, Dinorwig, ENGIE Servizi, centrales de Termoeléctrica Andina, Termica Red Dragon, Tocopilla (unité 16) et Inversiones Hornitos (ENGIE Energia Chile), centrales de Itá Energética, Ferrari et Salto Santiago (ENGIE Brasil Energia), centrale de Pelican Point, GRTgaz, site de stockage de Chémery, Bioz*

Informations sociales :

Audits réalisés au niveau des paliers de consolidation intermédiaires : Allemagne, Italie, Roumanie, Asie, Australie, Moyen-Orient, Amérique Latine, Tractebel

Audits réalisés au niveau des entités : INEO, ENGIE Services Chile, Cofely Services (Belgique), MCI, ENGIE Servizi, ENGIE Insight Services, Cofely Besix FM LLC (Emirats Arabes Unis), Munich Building Technologies Topco GmbH, Tractebel Engineering Pvt Ltd (Inde), GRDF, Electrabel - Nuke, Electrabel M&S Belgium, DGP, DCP, ENGIE Home Services

Informations santé sécurité :

Audits réalisés au niveau des paliers de consolidation intermédiaires : Energy Solutions

Audits réalisés au niveau des entités : ENGIE Soluções, ENGIE Services Chile, GRDF, Electrabel - Nuke, ENGIE Home Services, GRT

3.11 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales

Exercice clos le 31 décembre 2021

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux Comptes de la société ENGIE (ci-après "entité"), nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations environnementales et sociales sélectionnées par ENGIE et identifiées par le signe □ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du Document d'enregistrement universel (ci-après "les Informations ⁽¹⁾") établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Conclusion

A notre avis, les Informations sélectionnées par le Groupe et identifiées par le signe □ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du Document d'enregistrement universel ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux référentiels utilisés par l'entité (ci-après les "Référentiels").

Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant aux Référentiels dont un résumé figure dans le document d'enregistrement universel dans la partie "Eléments méthodologiques" et "Note de méthodologie des indicateurs sociaux", disponibles sur demande au siège de l'entité auprès de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées au sein du Chapitre 3 du rapport de gestion groupe.

Responsabilité de l'entité

Ces Informations ont été préparées sous la responsabilité de la Direction générale d'ENGIE, conformément aux Référentiels pour le reporting des données sociales et environnementales, dont un résumé figure dans le document d'enregistrement universel dans la partie "Eléments méthodologiques" et "Note de méthodologie des indicateurs sociaux", disponibles sur demande au siège de l'entité auprès de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Responsabilité des Commissaires aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs conformément aux Référentiels. Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Informations et non sur l'ensemble des paragraphes 3.4 et 3.5 du Document d'enregistrement universel.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

(1) **Informations sociales et santé sécurité :** Effectif total ; Effectif total - répartition par CSP ; Effectif total - Répartition par type de contrat ; Proportion de femmes dans l'effectif ; Proportion de femmes dans l'encadrement ; Taux de collaborateurs formé ; Nombre d'heures travaillées ; Nombre d'accidents de travail au sein du personnel avec au moins un jour d'arrêt, Taux de fréquence des accidents du travail au sein du personnel

Informations environnementales : Consommation d'énergie primaire - total (excluant l'autoconsommation) ; Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) ; Efficacité énergétique des centrales à combustible fossiles (inclus biomasse/biogaz) ; Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique) ; Renouvelable - Électricité et chaleur produites ; Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ; Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ; Émissions totales directes de GES - Scope 1 ; Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2") ; Intensité carbone de la production d'énergie

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

- Nous avons apprécié le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens auprès des personnes concernées de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe afin d'analyser le déploiement et l'application des Référentiels ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;

- Nous avons testé les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées ⁽¹⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux Informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque. Nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mis en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente entre 23% et 50% des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance raisonnable. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative sur les Informations ne peut être totalement éliminé.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les Informations.

Paris-La Défense le 4 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

DELOITTE & ASSOCIES

Patrick E. Suissa

Associé

Nadia Laadouli

Associé

ERNST & YOUNG et Autres

Charles-Emmanuel Chosson

Associé

Guillaume Rouger

Associé

(1) **Informations environnementales** : Compagnie Nationale du Rhône (CNR), CN'Air, Installations Cofely du Territoire Ouest-Nord, Filiales d'ENGIE de production et distribution d'énergie - Territoire Ouest-Nord, Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU), centrales de Valaxion, DK6 (Dunkerque), EEMS, Maxima, Rosignano, SPEM (Montoir), Vilvoorde, Tihange, Dinorwig, ENGIE Servizi, centrales de Termoeléctrica Andina, Termica Red Dragon, Tocopilla (unité 16) et Inversiones Hornitos (ENGIE Energia Chile), centrales de Itá Energética, Ferrari et Salto Santiago (ENGIE Brasil Energia), centrale de Pelican Point, GRTgaz, site de stockage de Chémery, Bioz

Informations sociales :

Audits réalisés au niveau des paliers de consolidation intermédiaires : Allemagne, Italie, Roumanie, Asie, Australie, Moyen-Orient, Amérique Latine, Tractebel

Audits réalisés au niveau des entités : INEO, ENGIE Services Chile, Cofely Services (Belgique), MCI, ENGIE Servizi, ENGIE Insight Services, Cofely Besix FM LLC (Emirats Arabes Unis), Munich Building Technologies Topco GmbH, Tractebel Engineering Pvt Ltd (Inde), GRDF, Electrabel - Nuke, Electrabel M&S Belgium, DGP, DCP, ENGIE Home Services

Informations santé sécurité :

Audits réalisés au niveau des paliers de consolidation intermédiaires : Energy Solutions

Audits réalisés au niveau des entités : ENGIE Soluções, ENGIE Services Chile, GRDF, Electrabel - Nuke, ENGIE Home Services, GRTgaz

