



Déclaration de performance extra-financière **2018**



3

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3

3.1	Responsabilité Sociétale d'Entreprise	62	3.6	Informations sociétales	101
3.2	Modèle d'affaires	63	3.6.1	Développement socio-économique dans les territoires	101
3.3	Analyse des principaux risques RSE	65	3.6.2	Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	101
3.4	Informations sociales	71	3.6.3	Mécénat sociétal, solidarité et lutte contre la précarité	102
3.4.1	Les politiques de développement et de mobilité des Ressources Humaines	71	3.7	Achats, sous-traitance et fournisseurs	103
3.4.2	L'attraction et le recrutement des talents	73	3.8	Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion groupe	104
3.4.3	Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire	73	3.9	Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales	106
3.4.4	Épargne salariale et actionnariat salarié	75			
3.4.5	Relations sociales	76			
3.4.6	Politique de santé et sécurité	76			
3.4.7	Données sociales	78			
3.5	Informations environnementales	92			
3.5.1	Le cadre législatif et réglementaire	92			
3.5.2	Le management environnemental	92			
3.5.3	Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	93			
3.5.4	Les actions du Groupe	95			

La Déclaration de Performance Extra-Financière du groupe ENGIE est constituée des éléments suivants :

- 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 détaillée en section 1.3 «Présentation des activités du Groupe» ;
- une analyse des risques RSE selon les 6 domaines retenus par la Directive RSE (Directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises) détaillée dans la Section 3.3 «Analyse des principaux risques RSE» complétée par la présentation détaillée de ces risques dans la section 2 «Facteurs de risques et Contrôle» ;
- 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 Section 4 «Gouvernance»), le plan de vigilance (voir Section 4.3 «Plan de vigilance») et des règles d'éthique (voir Section 4.2 «Ethique, Compliance et Privacy»).

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise

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

L'ambition de la politique RSE et des politiques environnementale et sociétale qui en découlent, mises à jour en 2017 et 2018, est d'accompagner le Groupe à ouvrir de nouvelles voies et à créer de la valeur partagée en plaçant l'environnement au cœur de son action, en donnant du sens à son action, en promouvant une autre manière de consommer et de contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU.

La Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise («Direction de la RSE») s'appuie sur un réseau de *Chief Sustainable Officers* par BU complété d'un réseau interne d'ambassadeurs RSE mondial, afin de mobiliser plus amplement les employés sur ces sujets.

Après validation par le Directeur Général Adjoint en charge de la RSE, la Direction RSE présente régulièrement des sujets d'actualité RSE (*Science-Based Target (SBT)*, *Task Force on Climate-related Financial*

Disclosures (TCFD), engagements RSE) et un bilan annuel au Comex puis au CEEDD (notations RSE, objectifs RSE, actions environnementales et sociétales du Groupe et des BU).

La Direction RSE co-préside le Comité *Green Bond* avec la Direction Financière en charge d'instruire les projets susceptibles d'être financés par les obligations vertes régulièrement émises sur le marché par le Groupe. Elle co-préside également le Comité Devoir de Vigilance (voir Section 4.3 «Plan de vigilance»).

La Direction de la RSE rencontre de nombreuses parties prenantes de manière régulière (ONG, investisseurs dont investisseurs socialement responsables, agences de notation, clients, leaders d'opinion, etc.) et organise des panels afin de travailler sur la durabilité d'offres, de projets et de services en lien avec les opérationnels du Groupe.

Le Groupe publie chaque année lors de son Assemblée Générale, un rapport intégré rendant compte de sa performance globale en matière financière, environnementale, sociale et sociétale et discuté en amont avec ses parties prenantes.

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 co-construire avec ses parties prenantes la transition énergétique.

Le modèle d'affaires d'ENGIE comprend une modélisation des activités du Groupe et une modélisation de sa création de valeur liée à ces activités.

Les activités du Groupe, décrites à la Section 1.3 «Présentation des activités du Groupe», peuvent être regroupées en 3 blocs :

- le bloc des solutions clients lui-même subdivisible en trois parties :
 - les solutions BtoC : ventes d'énergie, *Home services*, production décentralisée d'énergie, services maisons connectées et e-commerce,

- les solutions BtoB : ingénierie, Installation, efficacité énergétique, vente d'énergie, services intégrés (dont *facility management*),
- les solutions BtoT : réseaux de chaleur et de froid, production décentralisée d'énergie, mobilité verte (GNV, hydrogène), systèmes et plateformes numériques, solutions pour les villes (éclairage, vidéosurveillance, etc.) ;
- le bloc de la production d'électricité qui se scinde en autant de parties que d'énergie source consommée pour la produire ;
- le bloc des infrastructures globales qui se répartissent en :
 - transport de gaz regroupant le transport de gaz par gazoduc, la regazéification de GNL livré par méthanier, le portage de GNL par camion et l'injection de gaz verts,
 - stockage de gaz regroupant le stockage souterrain de gaz et le forage de géothermie,
 - distribution de gaz regroupant la distribution de gaz naturel, injection de gaz verts

Le graphique suivant donne les chiffres clés de chaque activité.

Solutions Clients (2,43 G€ soit 25% EBITDA)

Solutions BtoC	Solutions BtoB	Solutions BtoT
• Marque : Engie • 9 G€ de CA • 24,4 M de contrats dont 11,7M en France • 144 TWh de vente de gaz et 37 TWh de vente d'électricité • 1^{er} fournisseur français de gaz naturel • 10 000 salariés	• Marques : Engie Cofely, Engie Inéo, Engie Axima, Endel Engie, Tractebel • 28 G€ de CA • Présent dans 26 pays sur 4 continents • Leader de solutions B2B dans 11 pays • 2^{ème} fournisseur mondial de services en installations techniques • 180 TWh de vente de gaz et 152 TWh de vente d'électricité • 110 000 salariés	• Marques en France : CPCU, Climespace, Engie Réseaux, GNV, Engie Inéo • 3 G€ de CA • Réseaux de chaleur et de froid, Production décentralisée d'énergie, Mobilité verte (GNV, hydrogène), Systèmes et plateformes numériques, Solutions pour les villes (éclairage, vidéosurveillance) • 350 réseaux de chaleur (4^{ème} acteur mondial) et de froid (leader mondial) dans 20 pays (France, Italie, Espagne, Malaisie, Philippines, Espagne, Portugal, Emirats arabes unis) • 1,5 million de points lumineux en gestion • 2 000 salariés

Production d'électricité (2,86 G€ soit 30% EBITDA)

Eolien	Solaire	Biogaz/Biomasse	Hydraulique	Gaz naturel	Nucléaire	Charbon
• 5,4 GW • 1^{er} producteur éolien terrestre en France • Activités sous PPA	• 2,2 GW • 1^{er} producteur en France • Activités sous PPA	• 0,7 GW • 1^{er} producteur en France • Activités sous PPA	• 19,9 GW • 1^{er} producteur alternatif hydroélectrique en France • Activités sous PPA	• 57,8 GW • Présence majeure au Moyen-Orient (30,1GW) • producteur • Activités sous PPA	• 6,4 GW • 1^{er} producteur en Belgique • Activités sous PPA	• 7,1 GW • Sortie en cours

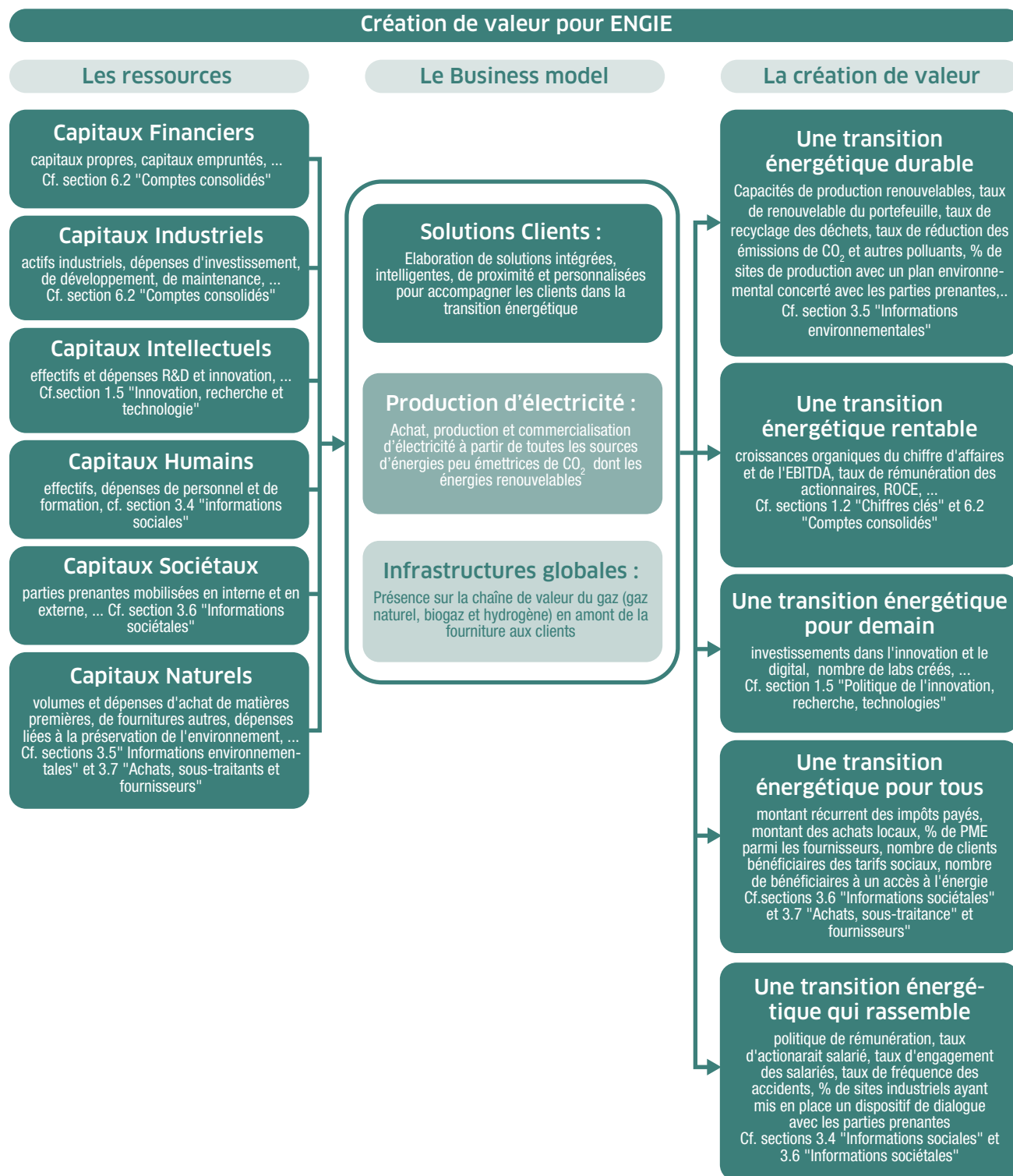
Infrastructures globales (4,38 G€ soit 45% EBITDA)

Transport	Stockage	Distribution
• GRTgaz et Elengy (France), filiales de transport gaz en Allemagne, Mexique, ... • 1^{er} transporteur en France et 2^{ème} en Europe, • 1^{er} opérateur de terminaux en France et 2^{ème} en Europe • GRTgaz : 3 000 salariés, • Elengy : 360 salariés • Activités majoritairement régulées	• Storengy France, Storengy Deutschland, Storengy UK • Leader du stockage souterrain de gaz en Europe • 950 salariés • Activités de stockage régulée en France, concurrentielle au UK et en Allemagne	• GRDF (France), Distrigaz (Roumanie), Engie MaxiGas (Mexique), Turquie, Argentine, Thaïlande • 1^{er} réseau de distribution de gaz naturel en Europe • 11 300 salariés (France) • Activités majoritairement régulées

Ce modèle sera revu en 2019 comme suite aux annonces faites lors de la présentation de la stratégie 2019-2021 dans le cadre du *Capital Markets Day* du 28 février 2019 qui recentre l'activité du Groupe sur 4 *Business Lines* : Solutions Clients (B2B et B2T) – Renouvelables – Thermique (gaz et charbon) – Infrastructures, complétées de 2 segments : un premier segment *Supply* qui réunit les activités d'achats-ventes en gros et les activités Solutions Clients B2C et un second, dédié aux activités nucléaires.

Dans la modélisation de la valeur créée par les activités, l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC) recommande de distinguer les ressources mobilisées d'une part et les résultats obtenus d'autre part.

Les trois blocs d'activités du Groupe (solutions clients, production d'électricité et infrastructures globales) mobilisent des capitaux ou des ressources de différentes natures et créent de la valeur selon 5 axes comme illustrée ci-dessous.

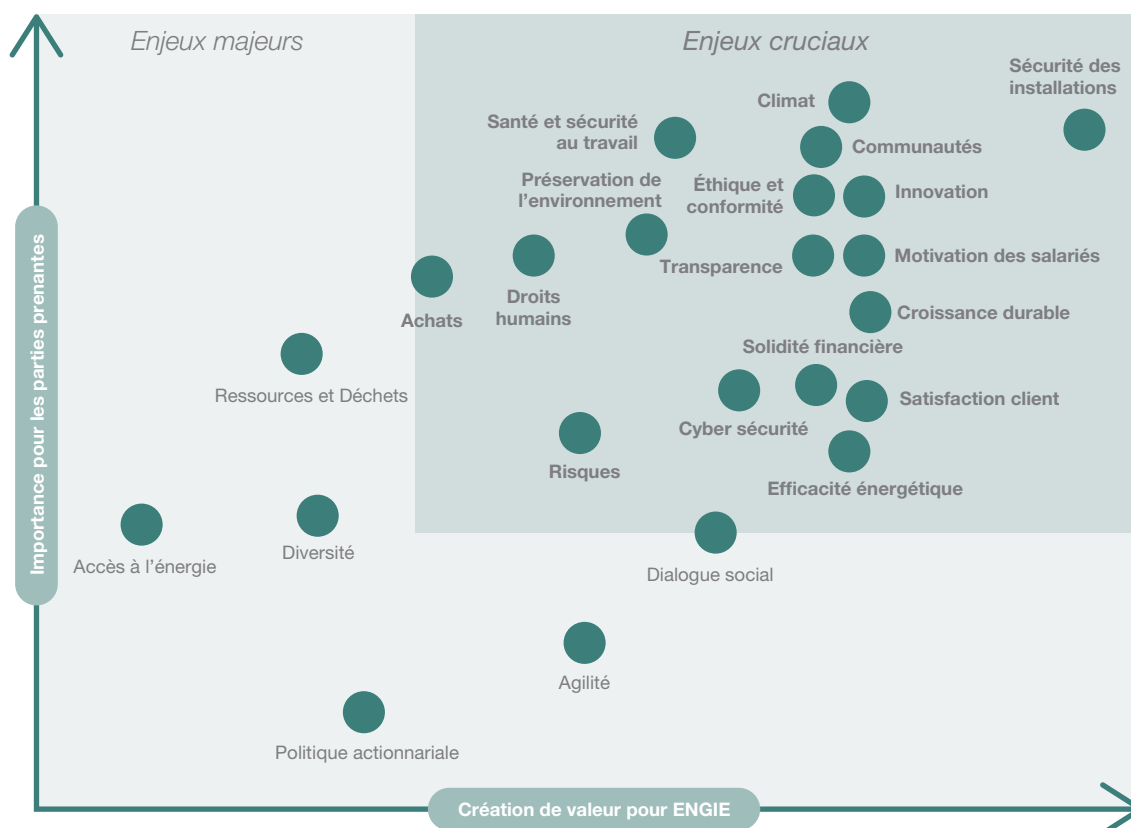


Pour répondre, conformément à sa politique RSE, aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux, le Groupe s'est fixé en 2016 six objectifs RSE à horizon 2020. Leurs résultats à fin 2018 sont détaillés à la Section 1.2.2 «Indicateurs RSE». Par ailleurs, afin de s'assurer du caractère durable de ses investissements, une matrice d'une dizaine de critères RSE est analysée pour les dossiers d'investissement.

La Direction de la RSE contribue à la prise en compte des aspects environnementaux et sociétaux dans les offres et projets du Groupe en lien avec les BU et les Métiers. Le Groupe souhaite répondre utilement aux problématiques sociétales et co-construire ses offres et ses projets avec ses parties prenantes pour maximiser la création de valeur globale. Du fait de son leadership et de ses expertises, le Groupe joue un rôle sur des sujets sociétaux comme l'accès à l'énergie, le développement des renouvelables, la consommation durable, la mixité ou la précarité.

3.3 Analyse des principaux risques RSE

ENGIE a remis à jour fin 2017 sa matrice des enjeux ou matrice de matérialité. Pour cela, chaque partie prenante a évalué l'importance d'une vingtaine d'enjeux sur la performance et la création de valeur d'ENGIE (axe des ordonnées). En parallèle, le management du Groupe a évalué l'impact de ces mêmes enjeux (axe des abscisses). Cette analyse croisée des enjeux est synthétisée sur une matrice dite matrice de matérialité qui positionne les enjeux cruciaux (jugés d'impacts importants pour les parties prenantes et le management) et les enjeux majeurs (jugés d'impact important pour l'un des deux seulement).



Cette matrice recense 23 enjeux qui recèlent à la fois des risques et des opportunités. Les risques RSE présentés dans le tableau suivant selon les catégories de risques de la déclaration de performance extra-financière, peuvent être rattachés à un enjeu crucial de cette matrice et sont suivis chaque année par le processus ERM du Groupe détaillé à la section 2.1 «Processus de gestion des risques».



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.3 Analyse des principaux risques RSE

ENVIRONNEMENTAL				
Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Sécurité des installations				
Cet enjeu inclut la sûreté des installations nucléaires et la cybersécurité des entités et des installations industrielles.				
Risque de sécurité industrielle (voir Section 2.4.1)	Politique de santé-sécurité 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 Evaluation 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
Risque de Sûreté Nucléaire	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	Prévenir les incidents et accidents nucléaires et en limiter les conséquences sur les travailleurs, la population et l'environnement Atteindre une bonne performance radioprotection et sécuriser le terme source radioactif	pas d'incident significatif	pas d'incident significatif
Risque de cyber-attaque des systèmes de commande industriels (voir Section 2.4.1)	Politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel Référentiel technique de sécurisation Plan d'action renforcé de sécurisation 2016-2018	Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites critiques et sensibles) Evaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4)	L'ensemble des sites critiques ont été sécurisés fin 2017 ainsi qu'une majorité des sites sensibles	L'ensemble des sites critiques et sensibles ont été sécurisés fin 2018
Atteinte aux patrimoines matériel et immatériel (voir Section 2.3.6.3)	Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériel et immatériel 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 Renforcement des dispositifs de détection des événements	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines
Enjeu crucial : Climat				
Cet enjeu inclut la réduction des gaz à effet de serre				
Risque lié à la contribution de nos activités au changement climatique (voir section 2.2.3 et 3.5.4.1)	Plan de transformation 2016-2018 (voir Section 1.1.5)	Le Groupe s'est fixé comme objectif que ses activités peu émettrices de CO ₂ représenteraient 90% de son EBITDA en 2020	91%	93%
	La politique environnementale précise les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique, les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ses enjeux et améliorer sa performance ; les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe.	Afin de réduire son exposition carbone, ENGIE s'est donné trois objectifs à horizon 2020 : - les activités peu émettrices de CO ₂ représenteront 90% de son EBITDA - le ratio des émissions directes de CO ₂ dans la production d'énergie sera réduite de 20% par rapport à 2012 - la part d'énergies renouvelables dans le mix de capacités de production sera de 25%	91% -18,1% 23,1%	93% -28,7% 23,7%
Risque lié à l'impact du changement climatique sur les activités du Groupe (voir Section 2.2.3)	Politique environnementale	Le Groupe s'est fixé comme objectif de doter 100% de ses sites cibles d'un plan de gestion intégrée de l'environnement élaboré en collaboration avec leurs parties prenantes comprenant l'adaptation des installations du Groupe au changement climatique	61%	75%

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Préservation de l'environnement Cet enjeu inclut la pollution des sols, de l'eau, de l'atmosphère				
Enjeu majeur : Ressources et déchets Cet enjeu inclut la préservation de la biodiversité (faune, flore) et des habitats protégés à proximité des installations du Groupe, la gestion optimale de l'eau et des autres ressources potentiellement rares, la gestion des conflits d'usage, le recyclage des déchets, la préservation des paysages, la lutte contre le bruit, contre les odeurs, la réduction des nuisances pour les riverains				
<i>Risque de pollution du milieu environnant (voir Section 2.4.2)</i>				
Perte de biodiversité (voir Section 3.5.4.8)	Politique environnementale	ENGIE s'engage à doter chacun de ses sites prioritaires d'un plan d'action pour répondre aux enjeux de préservation de la biodiversité	90%	94%
Ressource en eau (voir Section 3.5.4.5)	Politique environnementale	Le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire de 15% son ratio de prélèvements d'eau douce par MWh de production d'énergie par rapport à 2012	-48%	-39%
		Les sites en zone de stress hydrique extrême définissent des plans d'actions locaux en concertation avec les parties prenantes	non disponible	58%
Polluants atmosphériques (voir Section 3.5.4.7)	Politique environnementale Plan de transformation 2016-2018	suivi des polluants atmosphériques en section 3.5.4.7		
Les déchets (voir Section 3.5.4.6)	Politique environnementale	suivi de la gestion des déchets en section 3.5.4.6		

SOCIÉTAL

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Communautés Cet enjeu inclut le dialogue avec les parties prenantes, l'acceptabilité locale, le développement économique local dont les créations d'emplois induites par l'activité du Groupe, les actions de mécénat et de partenariat avec la société civile				
Enjeu crucial : Transparence Cet enjeu inclut la gestion des controverses, la transparence et la fiabilité de la communication, et la gestion de la marque ENGIE				
<i>Risques de responsabilité sociétale (voir Section 2.2.2.3)</i>	Politique sociétale : elle 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	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir 100% de ses activités industrielles couvertes par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec les parties prenantes	48%	53%
	Outil <i>stakeholder engagement</i> : ce référentiel d'autoévaluation est basé sur la norme AA1000 – gestion des parties prenantes produite par l'ONG Accountability.	Nombre de BU ou d'entités du Groupe formées chaque année à l'outil « <i>stakeholder engagement</i> »	6	6
	Plan de vigilance (voir Section 4.3)	voir Section 4.3 «Plan de vigilance»		
<i>Risques sur opérations de croissance organique et grands projets (voir Section 2.3.2.2)</i>	Procédure d'investissement	Auto-évaluation dans une matrice de 12 critères RSE revus en Comité des Engagements Réalisation d'EIA (<i>Environmental Impact Assessment</i>) Réalisation d'ESIA (<i>Environmental Social Impact Assessment</i>)		
	Politique sociétale	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir 100% de ses activités industrielles couvertes par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec les parties prenantes	48%	53%
<i>Risque de réputation (voir Section 2.2.4)</i>	Protection de la marque	Le Groupe s'est engagé à avoir un taux de satisfaction clients BtoC de 85% en 2020	83%	81%
	Politique Éthique	Suivi du nombre d'incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans INFORM'ethics	175	218
	Politique environnementale	Suivi du nombre de plaintes et de condamnations environnementales	13 plaintes et 1 condamnation sans obligation d'indemnisation	24 plaintes et aucune condamnation
	La Politique Achats précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	Le Groupe s'est fixé pour objectif que 100% de ses entités auront mis en place un dispositif de gestion responsable de leur chaîne d'approvisionnement en 2020	37%	84%



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.3 Analyse des principaux risques RSE

SOCIAL

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d’action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Motivation des salariés				
Cet enjeu inclut la satisfaction, la responsabilisation et le bien-être des salariés, la gestion des talents, la formation, la gestion de la mobilité, la conduite du changement, l'accompagnement à la transformation du Groupe, et le développement d'une culture managériale collaborative et internationale				
Enjeu majeur : Diversité				
Cet enjeu inclut les mesures en faveur de l'égalité des chances, la promotion des femmes à des postes à responsabilité				
Risques liés aux ressources humaines (voir Section 2.3.5.1)				
Compétences	Politique de développement et de mobilité des ressources humaines. Elle s'articule autour du dispositif <i>ENGIE Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir, du dispositif <i>ENGIE Mobility</i> qui favorise les mobilités internes et s'appuie sur <i>ENGIE University</i>	Le Groupe s'est engagé à avoir un taux de salariés formés supérieur à 66% dans l'année d'ici 2020	67,7%	66,1%
		Suivi du nombre d'embauches	voir Section 3.4.7.2	voir Section 3.4.7.2
		Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire	voir Section 3.4.7.2	voir Section 3.4.7.2
Adhésion des collaborateurs	Le <i>Leadership Way</i> définit 4 comportements clés - la bienveillance - l'exigence - l'ouverture - l'audace qui permettent de répondre à 5 objectifs : préparer le futur – développer et responsabiliser – agir et faire bouger les lignes – délivrer la performance – adopter une posture inspirante au quotidien Enquête annuelle d'engagement ENGIE&Me	Le Groupe s'est engagé à avoir un taux d'engagement de son management supérieur à 80% en 2020	78%	79%
	Politique de diversité. Elle a été reconnue par l'obtention du Label diversité	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir 25% de femmes dans ses effectifs en 2020	22,2%	21,1%
		Le Groupe s'est engagé à avoir plus de 33% de femmes nommées cadres dirigeants chaque année jusqu'en 2020	38,5%	24%
		Le groupe s'est engagé à avoir un taux de cadres dirigeants internationaux, ni français, ni belges supérieur à 25% d'ici 2020	21%	24%
Enjeu crucial : Santé-sécurité au travail - Sûreté des personnes				
Cet enjeu inclut la santé sécurité pour les salariés, les contractants, les sous-traitants et la qualité de vie au travail sur les sites ENGIE				
Risque santé et sécurité au travail (voir Section 2.3.6.1)	Accord mondial sur la santé-sécurité au travail reprenant les ambitions et orientatons de la politique santé-sécurité Politique santé – sécurité : elle fixe les principes fondamentaux à mettre en oeuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens. Elle constitue pour chacun une référence dans les actions engagées de façon que la santé et la sécurité soient intégrées dans tous les projets et les réalisations, et soient totalement associées à l'image d'ENGIE. Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail	Taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés du Groupe inférieur à 3 d'ici 2020 (au périmètre 2015)	TF salariés de 3,3 pour un objectif de 3,6 (TF de 3,5 au périmètre 2018)	TF salariés de 3,4 pour un objectif de 3,5
		Visites managériales de sécurité	-	-
		Identifications des situations et évènements à haut potentiel de gravité		
		% des entités du Groupe ayant un processus s'assurant de la formation «aux règles qui sauvent» des sous-traitants	85%	92%
		% des entités du Groupe ayant un processus assurant l'identification et le traitement des évènements à haut poteniel de gravité	90%	93%
		Revues annuelles santé-sécurité réalisés avec chaque BU		
		Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex et le CEEDD		
	Plan d'action santé-sécurité 2016-2020 Programme d'actions spécifique «no life at risk» visant à renforcer la culture santé-sécurité			

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
	Campagne de communication annuelle Partage du retour d'expérience entre BU et filiales	En 2017, campagne de communication sur l'arrêt de travail si les conditions de sécurité ne sont pas remplies En 2018, campagne de communication sur l'engagement des salariés et sous-traitants «tous unis pour la sécurité de chacun»		
Risque sûreté des personnes (voir Section 2.3.6.2)	Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail médical et sanitaire d'international SOS Accès des salariés aux analyses et rapports du site Control Risks 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 Travel tracker permettant de suivre les personnes voyageant dans des zones à risque	pas d'évènement significatif	pas d'évènement significatif

CORRUPTION

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Éthique et conformité Cet enjeu inclut la conduite responsable des affaires, la lutte contre la corruption, le respect des règles déontologiques dans la conduite des affaires et du lobbying, le respect de la fiscalité et de la réglementation				
Risque corruption (voir Sections 2.2.4 et 4.2)	Politique anti-corruption basée sur : - la Charte éthique - le guide pratique de l'éthique - le référentiel intégrité - le référentiel conformité éthique - les codes de conduite dont les codes de conduite de lobbying et de la relation avec les fournisseurs - la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes	Dispositif de signalement et reporting des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001 reçue en 2018 Publication annuelle de la Communication on Progress du Principe 10 de l'ONU Système d'alerte ethics@engie.com Le Groupe s'est engagé à former 100% de ses cadres dirigeants à la lutte contre la corruption en 2020	175 incidents avérés ou non-avérés déclarés dans INFORM'ethic	218 incidents avérés ou non-avérés déclarés dans INFORM'ethic

DROITS HUMAINS

Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Droits Humains Cet enjeu inclut le respect des droits des collaborateurs et des communautés locales et le respect des engagements du Groupe dans les relations commerciales				
Risque d'atteinte aux droits humains (voir Sections 2.2.4 et 4.2 et 4.3)	Référentiel et politique Droits Humains Plan de vigilance Politique de due diligence éthiques (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux)	Check-list sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuelles de violation des droits humains, voir Sections 2.2.4 et 4.2.3) Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs (voir Section 4.2.7) Dispositif de signalement et reporting des incidents éthiques (voir Section 4.2.5) Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 4.3.3)	175 incidents (avérés ou non-avérés) déclarés dans INFORM'ethic dont 19% portant sur la responsabilité en matière sociale et droits humains et 4% sur les pratiques en matière RH	218 incidents (avérés ou non-avérés) déclarés dans INFORM'ethic dont 34% portant sur la responsabilité en matière sociale et droits humains y compris sur les pratiques en matière RH

FISCALITÉ				
Risques RSE associés identifiés et suivis par le processus ERM	Politiques ou plans d'action mis en place	Objectifs, moyens ou indicateurs mis en place pour suivre la performance	Résultats 2017	Résultats 2018
Enjeu crucial : Éthique et conformité Cet enjeu inclut la conduite responsable des affaires, la lutte contre la corruption, le respect des règles déontologiques dans la conduite des affaires et du lobbying, le respect de la fiscalité et de la réglementation				
Risque d'évasion fiscale (voir Sections 2.5.8 et 6.2 note 28)	Politique fiscale : elle définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	Reporting fiscal pays par pays	Voir le tableau de reporting fiscal par pays sur le site internet d'ENGIE	Voir le tableau de reporting fiscal par pays sur le site internet d'ENGIE

Les principaux risques extra-financiers liés à l'activité, aux produits et aux relations d'affaires sont présentés dans la Section 2 «Facteurs de risque et contrôle».

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 4.3 «Plan de vigilance».

La Direction de la RSE suit les controverses environnementales et sociétales, et rend compte régulièrement au management et au CEEDD. Elle est en lien avec les ONG pour dialoguer sur ces sujets et pilote des formations de «*stakeholder engagement*» afin de réduire leur occurrence dans le futur.

3.4 Informations sociales

3.4.1 Les politiques de développement et de mobilité des Ressources Humaines

Sur le plan des ressources humaines, le Groupe met en œuvre depuis 2014 un plan d'actions ambitieux, afin de gagner en agilité, pour s'adapter aux évolutions de son environnement. Il s'agit donc de créer les conditions pour que le Groupe délivre la stratégie en positionnant l'individu et le collectif au cœur des transformations. Les travaux ont été conduits autour de trois axes stratégiques :

- la culture et le leadership : responsabilité décentralisée, innovation et performance ;
- l'adaptation des compétences et des métiers aux solutions clients et digitales ;
- l'organisation agile, mode projet et amélioration continue.

L'activité RH s'organise de plus autour de deux dimensions transverses fondamentales : l'engagement du Groupe vis-à-vis de la santé et de la sécurité, et l'attention portée à l'impact social et sociétal de ses actions.

En 2018, ENGIE s'est appuyé sur ses dispositifs *Skills*, *Mobility* et *Schools* pour adapter les compétences aux enjeux actuels et futurs du Groupe et développer l'employabilité de ses collaborateurs. Ils ont pour ambition d'accélérer l'orientation vers les métiers en croissance, de favoriser la mobilité en valorisant les parcours dans le Groupe, de créer une dynamique propice au transfert des compétences et au partage des métiers.

3.4.1.1 La gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir

Pour préparer les collaborateurs aux enjeux de demain et projeter nos activités au regard des évolutions de nos compétences associées à notre transformation, le dispositif *ENGIE Skills* a été poursuivi en 2018. Une analyse des grandes tendances et enjeux en matière de compétences est réalisée et un plan d'actions pédagogique et opérationnel est mené.

Il consiste à :

- partager les résultats d'*ENGIE Skills* de leur périmètre lors des «*Executive Leadership Session*» avec les équipes de Direction des BUs et du Comex du Groupe. Ils sont un élément clé pour les BU et les métiers dans leur réflexion stratégique ;
- communiquer globalement et en particulier auprès des organisations syndicales en Europe qui avaient une forte demande sur ce sujet stratégique. *ENGIE Skills* contribue efficacement au dialogue social ;
- développer des actions opérationnelles, en particulier au niveau de la valorisation de la filière technique et du «Technicien ENGIE» qui est au cœur des compétences du Groupe dans un contexte de pénurie mondiale. Ces actions ont vocation en 2019 à être déployées en Europe :
 - création d'un réseau d'ambassadeurs «Techniciens», acteurs de la promotion de leur métier et des carrières associées. Il se compose de 100 ambassadeurs à fin 2018 et a l'ambition de devenir une communauté de 500 collaborateurs à fin 2019. Cette démarche est particulièrement plébiscitée par la filière et les partenaires sociaux,

- déploiement de 10 passerelles métiers internes et expérimentation de l'ouverture de ces dernières à l'externe dont l'objectif est d'intégrer des populations éloignées de l'emploi technique vers nos métiers.

3.4.1.2 La mobilité interne au service de la transformation du Groupe

ENGIE Mobility a contribué à la transformation du Groupe au travers de l'accompagnement de 10 projets majeurs et 8 ont été clôturés avec succès dont l'évolution du *Corporate* en Europe et la cession de l'activité d'exploration production EPI. Il a pris en charge de nouveaux projets dont celui de la BU BtoC au niveau de la relation clients.

ENGIE Mobility développe des actions pour préparer l'avenir au service de l'engagement et de l'employabilité des collaborateurs en France. Il a vocation à pouvoir en faire bénéficier les autres pays du Groupe en 2019 :

- modélisation à partir d'un design réalisé auprès de 100 collaborateurs de l'expérience salarié de la mobilité, facteur déterminant pour en développer l'efficacité à tous les niveaux de l'entreprise : lancement d'un espace mobilité digitalisé fin d'année 2018 en France et mise en place de l'expérimentation d'une solution utilisant l'Intelligence artificielle avec une *start-up* ;
- mise en dynamique du marché de l'emploi interne avec, entre autres, des rencontres métiers (participation de 1 500 collaborateurs sur 5 événements), l'animation des réseaux mobilité des territoires, et plus de 50 événements locaux dans nos agences.

ENGIE Mobility contribue à professionnaliser les acteurs de la mobilité et à accompagner individuellement près de 500 collaborateurs dans leur projet professionnel dont la moitié en mobilité organisationnelle.

3.4.1.3 La formation pour développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs

Pour soutenir la croissance du Groupe à l'international, le dispositif *ENGIE Schools* a été lancé en 2018. Il a pour ambition de fédérer les énergies autour de 7 projets pour organiser les transferts de compétences et renforcer l'excellence et le rayonnement des 21 Écoles des métiers du Groupe.

En 2018, *ENGIE University* a accéléré le déploiement des programmes sur le leadership, la révolution énergétique, l'orientation client et le digital auprès des dirigeants et des «Talents». 5 campus éphémères ont été réalisés en regroupant en un seul et même lieu à chaque fois plus de 20 formations différentes. Ces campus réunissent des centaines de collaborateurs et sont un moyen d'apporter dans les différentes géographies du Groupe les formations portées par *ENGIE University*. Cela répond aux enjeux de décentralisation, de développement des compétences de *leadership* tout en gardant une philosophie Groupe. Ces événements, complémentaires aux formations traditionnelles, sont un levier fort de la culture d'ENGIE, d'engagement et d'appartenance à l'entreprise ainsi que d'appropriation de la stratégie.

Le Groupe a poursuivi l'acculturation des collaborateurs et managers au digital. L'usage du digital pour former les collaborateurs est de plus en plus important. Depuis 2016, les heures de formation par le digital ont été multipliées par 2. Les initiatives originales construites sur la base d'une série d'aventures se déroulant sur plusieurs semaines remportent régulièrement un franc succès sur plus de 15 000 collaborateurs à chaque fois.

SynerFORM, outil d'optimisation et de mutualisation du *learning* en France, a accueilli environ 6 000 collaborateurs en 2018.

Dans un contexte de changement individuel et de transformation collective, la direction Ressources Humaines Groupe a conçu toute une palette de solutions pour répondre aux besoins des collaborateurs : *coaching*, *mentoring*, formation, développement de l'entrepreneuriat, soutien financier, dispositifs de congés de fin de carrière etc.

Ainsi, 66,1% des salariés d'ENGIE ont suivi une formation en 2018.

3.4.1.4 Des politiques de développement ciblées

Lancée en 2018, l'initiative ENGIE Boost vise à identifier, développer, motiver et fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe.

ENGIE Boost est un programme d'accélération du développement de nos Talents, les ENGIE Boosters.

Les programmes *Rise!* et *Pulse!* préparent les leaders qui sont susceptibles de prendre dans un futur proche des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE. Le programme *Up!* bénéficie aux talents à Haut Potentiel internes à chaque BU.

L'intégration dans les programmes *Rise!* ou *Pulse!* est pilotée par les équipes de la Direction des Ressources Humaines Groupe, qui garantissent une démarche cohérente et pertinente à travers des People Reviews avec les BUs, et d'outils d'évaluation/ développement.

Les personnes qui intègrent le programme *Rise!* ont 3 étapes de carrière confirmées ; les personnes qui intègrent le programme *Pulse!* ont une expérience plus éprouvée.

Selon le principe de subsidiarité, l'intégration dans le programme *Up!* est piloté au niveau des BU.

Cette initiative n'a pas pour vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance ; c'est une opportunité offerte aux personnes en vue de développer leur potentiel et d'être dans les meilleures conditions pour une évolution future.

Le *Leadership Way* est central dans cette transformation et se décline auprès de l'ensemble des managers et dans chacun des processus RH pour apporter force et cohérence notamment en matière de recrutement et sélection, formation et développement personnel, détection de talent et évaluation de la performance. Sur ce dernier volet, depuis 2017, les 600 «Dirigeants» du Groupe voient l'évaluation de leur rémunération variable s'appuyer sur 3 composantes :

- une part économique pour 65% du total, basée sur des critères financiers de niveau Groupe et BU ;

- une part individuelle pour 35% du total, basée sur l'implication du dirigeant dans ce collectif en lien avec le *leadership Way* (en termes d'innovation, de coopération, de comportement managérial) ;
- l'éventualité d'un malus maximal de 20% de la cible du bonus déclenché par l'observation de comportements non conformes aux valeurs du groupe (existence de décès dans des situations de travail ou problèmes éthiques).

La formation *Co.Leader*, pilier du déploiement du ENGIE *Leadership Way*, a été suivie par 23 000 managers du Groupe en 2 ans.

ENGIE poursuit la mise en œuvre de politiques ciblées à travers le *coaching* et le *mentoring* ; un accompagnement de carrière personnalisé pour les titulaires de rôles gérés au niveau du Groupe et les ENGIE Boosters ; les programmes de développement basés sur des *feed-back 360°*, c'est-à-dire des évaluations à la fois par la hiérarchie, les pairs et les subordonnés ; les missions ou projets visant à faire vivre des expériences différentes et enrichissantes ; l'identification de viviers de talents pour les différents types de rôles organisationnels clés gérés au niveau du Groupe.

A fin juin 2018, le Groupe compte 305 titulaires de rôles gérés au niveau du Groupe, dont 29% de femmes et 23% de non français ou belges.

3.4.1.5 La transversalité et l'innovation RH au service de la performance du Groupe

La réussite du Groupe passe par la mise en place de nouveaux modes de travail et de management, davantage transverses et décloisonnés, à tous les niveaux du management.

La DRH s'appuie sur les nouvelles technologies et la digitalisation des outils pour faciliter l'émergence d'une culture commune et accroître la performance. Parmi les initiatives déployées, on peut souligner :

- la poursuite de la simplification des processus RH à travers *OneHR*, le système informatique de gestion des ressources humaines commun pour partager et faciliter l'analyse des informations au service du développement des collaborateurs ;
- la transparence et la valorisation d'objectifs communs comme par exemple ENGIE *Goals*, une application dédiée au ENGIE 50 et Comités de direction des BU pour suivre et partager leurs objectifs individuels et collectifs ;
- le lancement d'un comité digital pour coordonner les expérimentations lancées dans les BU et au niveau du Groupe autour de thèmes comme la gestion des futures compétences ou de la *data* RH ;
- le développement des espaces de travail dynamiques pour favoriser la transversalité et le travail en équipe ;
- la reconduction de l'enquête d'engagement *ENGIE&Me* auprès des salariés du Groupe, pour la 3^e année, avec un taux de participation autour de 50%, légèrement supérieur à celui de 2017 ;
- Le programme «*No Life at Risk*» déployé au sein du Groupe dans le domaine de la santé et de la sécurité.

3.4.2 L'attraction et le recrutement des talents

En 2018, le Groupe a conforté, auprès des jeunes et des influenceurs, son image de Groupe international, au service du monde énergétique de demain, renouvelable, décarboné et digital, notamment à travers la campagne de Marque #ENGIE HarmonyProject et la mise en avant des collaborateurs d'ENGIE, les *Imaginative builders*, qui se présentent eux-mêmes comme une «communauté» au service du bien commun.

Des campagnes de recrutement ciblées ont mis l'accent sur les métiers d'avenir du Groupe auprès des populations clés qu'ENGIE recrute (techniciens, métiers en lien avec les énergies renouvelables ou le digital, *BUiness developer*, etc.) en France et à l'international, notamment à travers l'animation de l'écosystème RH (pages carrières ENGIE.com, *Job boards*, *LinkedIn*, compte *Twitter*, etc.) et l'incarnation des *Imaginative Builders*, des salariés extraordinaires, tant par leurs compétences techniques, que leurs personnalités, unies par leur envie de contribuer à un progrès harmonieux.

Des journées Recrutement ENGIE ont eu lieu dans différentes régions de France, mêlant promotion de la mobilité interne au sein du Groupe et recrutement externe.

D'autres événements, comme les ENGIE *People Lab*, accélérateurs d'innovations sociétales, réunissant des talents divers du Groupe et de ses partenaires (comme les Juniors Entrepreneurs) ont également permis d'accroître l'attractivité du Groupe, mêlant des communautés internes et externes pour réfléchir sur des thématiques en lien avec le nouveau monde de l'énergie et les grandes tendances sociétales. L'un était dédié à la façon dont les femmes imaginent 2030. La participation et la promotion d'ENGIE au sein d'opérations emblématiques ont été poursuivies comme «Paris Pionnières» (sensibilisation et incubation de 15 collaboratrices dans un programme d'entrepreneuriat, promotion des sciences chez les filles à travers «*Science factor*», etc.).

3

3.4.3 Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire

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 dimension sociale de la RSE d'ENGIE s'organise autour de 3 axes majeurs : diversité, insertion, solidarité et lien social. L'innovation sociale s'inscrit comme un axe transverse à l'ensemble des thématiques.

Diversité

La politique diversité conduite par ENGIE depuis 2012 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. Par ailleurs, ENGIE est partenaire fondateur de la chaire Management et Diversité de l'université Paris-Dauphine et membre fondateur de la Fondation Égalité Mixité sous l'égide de FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion). ENGIE a édité en 2017 un guide à destination de la Filière RH et des managers intitulé «Comment diagnostiquer une situation de discrimination supposée ? Comment y répondre ?», élaboré en collaboration avec la filière Éthique.

«La diversité doit permettre à ENGIE de marquer des points et d'attirer les jeunes talents. C'est parce qu'ENGIE sera capable de ressembler à la société qu'il sert que notre Groupe sera efficace» - Isabelle Kocher - 05/10/2018.

Égalité professionnelle et mixité

L'équité salariale entre les femmes et les hommes est l'un des points clés sur lequel le Groupe est engagé en complément de l'atteinte de l'objectif chiffré : 25% de femmes dans l'effectif du Groupe à horizon 2020.

Dans le cadre de l'accord européen signé le 22 novembre 2017, un séminaire européen a été organisé à Paris pour dynamiser la mixité et inspirer l'ensemble des acteurs (partenaires sociaux, managers et filières RH) sur la base des actions déjà réalisées par les BU. Isabelle Kocher a engagé les équipes à dépasser l'objectif de 25 % et à être très ambitieux dans leurs propositions.

En 2018, ENGIE a réalisé une étude expérimentale visant à comparer l'évolution professionnelle des femmes et des hommes entre les différents niveaux d'organisation, à identifier les facteurs explicatifs des écarts de rémunération et à réaliser un benchmark avec d'autres

Groupes. Cette première étude a été menée auprès de 3 sociétés du Groupe : ENGIE SA, ENGIE Cofely et ENGIE Electrabel. En 2019 et 2020 ENGIE va mener un diagnostic sur ce sujet à la maille monde.

A fin 2018, le Groupe compte 21,1 % de femmes.

Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 27% (3 femmes – 8 hommes). Il est de 20% parmi le ENGIE 50.

Pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics afin de les familiariser aux métiers techniques du Groupe via des programmes de partenariat comme «Elles Bougent» et «*Girls day and Boys day*» en Belgique et aux Pays-Bas.

Jeunes, Seniors et Intergénérationnel

L'employabilité, en particulier celle des jeunes, est prioritaire avec un objectif, en France, de 5% d'alternants à l'effectif et un taux de transformation de 60% à l'issue de la formation pour les métiers techniques. Avec un nombre de jeunes concernés (4 796) en augmentation en 2018, l'alternance occupe une place privilégiée au sein du Groupe qui souhaite en faire une voie d'excellence pour mener à l'emploi à travers un parcours de formation de qualité. ENGIE poursuit en 2018 ses actions d'intégration à la plateforme d'échanges interentreprises «Engagement Jeunes» dédiée aux alternants en recherche d'un 1^{er} emploi et a signé le Livre Blanc pour l'accès à l'emploi des jeunes en précarité. ENGIE est aussi engagé dans le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises, et à ce titre, s'est engagé à accueillir 2 000 jeunes par an en stage de 3^e dès décembre 2018.

En 2018, ENGIE a poursuivi sa contribution au *Pact For Youth* par sa participation au projet de mobilité internationale «*Apprentices In Motion*». Dans le cadre de son adhésion à l'*Alliance For Youth* (1^{er} mouvement privé paneuropéen regroupant 200 entreprises autour de Nestlé), ENGIE s'est engagé, en France, dans les initiatives «*European Skills Pass*» et «*Mini-entreprises*» en partenariat avec *Entreprendre Pour Apprendre* (affiliée à *Junior Achievement Europe*) qui vise à développer les compétences entrepreneuriales des jeunes, tout en permettant à des collaborateurs de l'entreprise de s'engager auprès des jeunes publics.

La transmission des savoirs et des compétences est également favorisée par l'aménagement des périodes de fin de carrière et l'incitation à la formation des plus jeunes via des programmes de tutorat

tels que «Les maîtres de l'énergie», ainsi que des programmes de *mentoring* et de *reverse mentoring*, c'est-à-dire l'accompagnement individualisé de collaborateurs par d'autres collaborateurs, soit plus seniors, soit plus experts sur un domaine précis. En parallèle, et pour la 7^e année consécutive, ENGIE sensibilise ses collaborateurs aux problématiques intergénérationnelles en participant au programme Octave, outil puissant d'accompagnement du changement piloté par Danone. C'est en s'ouvrant ainsi aux autres entreprises qu'ENGIE développe sa capacité d'innovation.

Diversité religieuse

Parmi les 26 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. Afin d'accompagner les managers sur cette thématique, le Groupe a édité en 2015 des repères sur «la diversité religieuse dans l'entreprise». En 2018, ce guide a fait l'objet d'une relecture collective et une édition réactualisée est annoncée.

Handicap

Le Groupe mène des actions en faveur du recrutement, de la professionnalisation, du développement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'est doté depuis plusieurs années d'un réseau handicap favorisant les échanges, la montée en compétences des missions handicap sur les territoires et le développement d'actions communes d'envergure.

En 2017, le taux d'emploi global d'ENGIE en France est de 4,61%, et le taux d'emploi direct de 4%, en progression. ENGIE en France emploie au global plus de 2 700 salariés en situation de handicap, avec une progression de 33% en cinq ans.

En 2018, ENGIE a renouvelé son engagement en faveur des personnes en situation de handicap en signant avec les représentants du personnel un nouvel accord 2018-2020. Les engagements pris dans cet accord visent notamment à :

- favoriser le recrutement de personnes handicapées ;
- prendre en compte les besoins des personnes impactées par des transformations en mettant en place les accompagnements et aménagements nécessaires ;
- accompagner les évolutions de parcours professionnel ;
- développer les achats au secteur protégé et adapté.

Des *sourcings* spécialisés sont réalisés, en France, par ENGIE pour identifier les profils en situation de handicap ayant les compétences utiles au Groupe (campagnes *Handy'recruteurs*). Les achats au secteur adapté et protégé représentent en France environ 7 millions d'euros en 2018.

Le 22 novembre 2018, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), une journée de sensibilisation a été organisée au siège d'ENGIE et sur des sites parisiens, permettant à tous les collaborateurs de participer à des ateliers ludiques et de découverte à tous les étages de la tour T1. Outre cette journée du 22 novembre, de nombreuses animations ont été mises en place par les entités du Groupe dans le cadre de la SEEPH.

Insertion, accompagnement vers l'emploi et solidarité

Le Groupe est engagé en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion via :

- le parrainage, destiné à de jeunes étudiants talentueux issus de quartiers défavorisés (bourses d'études, en post-bac ou infra-bac, accompagnés par des collaborateurs engagés du Groupe) ;
- l'aide à la création d'emploi via la Fondation Agir Pour l'Emploi (FAPE) d'ENGIE (sous l'égide de la Fondation de France) et dont les ressources proviennent des dons des salariés et retraités du Groupe abondés à 100% par leurs entreprises. Depuis sa création en 2013, la FAPE (France et Belgique) a versé plus de 1,1 million d'euros de subventions en faveur de 93 projets œuvrant pour l'accès à l'emploi, la création d'activités et l'insertion des publics les plus fragiles sur l'ensemble du territoire ;
- le Groupe a reconduit le programme «Parcours Emploi Mobilité Sport» (PEMS) dans deux territoires : l'Île-de-France avec 50 jeunes et Arras avec 15 jeunes. Ce programme aide les jeunes de 18 à 25 ans issus des quartiers prioritaires à intégrer un contrat en alternance. Depuis l'origine de l'action en 2016, ce sont plus de 200 jeunes qui ont été accompagnés ;
- le Groupe SNC Solidarité Nouvelle contre le Chômage ENGIE a été constitué avec 20 bénévoles qui accompagnent par binôme une dizaine de chômeurs de longue durée domiciliés en Île-de-France.

ENGIE soutient l'Observatoire Social International (OSI) et les travaux de ses délégations internationales en Europe, en Chine, en Amérique du Sud et en Afrique.

LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et trans)

Dans le cadre de ses actions en faveur de la Diversité, de lutte contre les discriminations, ENGIE a signé, le 6 décembre 2017, la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle. À la suite de cet engagement, un groupe de travail constitué de collaborateurs LGBT s'est constitué pour remettre un plan d'actions pour 2019.

3.4.4 Épargne salariale et actionnariat salarié

3.4.4.1 Politique d'épargne salariale Groupe

Ces dispositifs sont accessibles aux salariés des sociétés consolidées par intégration globale ou sociétés dont la majorité du capital social est détenue directement ou indirectement par ENGIE S.A.

Plans Épargne

En France, depuis fin 2009, les salariés des sociétés du Groupe ENGIE en France peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG) regroupant les fonds d'actionnariat salarié ainsi qu'une large gamme de supports dédiés d'épargne diversifiée.

Hors de France, des dispositions sont également en place dans certains pays pour permettre aux salariés de constituer une épargne dans des conditions adaptées à leur législation locale.

Plans Épargne Retraite

En France, depuis 2010, chaque salarié du Groupe peut se constituer, à son rythme, une épargne en vue de la retraite en effectuant des versements sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) Groupe ENGIE.

Hors de France, des plans existent dans certains pays, permettant aux salariés de compléter leur retraite *via* un apport volontaire dans des conditions favorables.

Épargne Solidaire

En France, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies Flexible complète la gamme des supports de placement du PEG et du PERCO depuis le début de l'année 2012 et permet aux collaborateurs d'être partie prenante d'une initiative sociale en cohérence avec leurs métiers.

3.4.4.2 Intéressement et participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et participation pour le Groupe.

Au niveau de la société ENGIE S.A, un accord d'intéressement pour la période 2017-2019 a été signé le 26 juin 2017 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Le montant versé en 2018 au titre de l'intéressement 2017 est de 17 958 000 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2017 conduit à l'absence de versement en 2018.

3.4.4.3 Actionnariat salarié

À fin 2018, les salariés détenaient 3,9% du capital, dont 3% détenus au travers de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Conformément à l'article L. 225-100-3 du Code de commerce, les Conseils de Surveillance desdits FCPE exercent les droits de vote attachés aux titres inscrits à leur actif et décident, le cas échéant, d'apporter ces titres aux offres publiques d'achat ou d'échange.

Les Conseils de surveillance des FCPE sont composés des représentants de porteurs de parts et, pour moitié au plus, des représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues aux règlements des FCPE. Si le Conseil de surveillance est composé de manière égalitaire, son président, obligatoirement choisi parmi les représentants des porteurs de parts, a une voix prépondérante.

Au cours de l'année 2018 le plan d'actionnariat salarié Link 2018 a permis à plus de 40 000 salariés du Groupe dans 18 pays de participer, pour une souscription totale qui s'élève à 340 millions d'euros, correspondants à 33 millions d'actions.

Il s'agit de la première opération d'actionnariat salarié depuis le virage stratégique pris par ENGIE en 2016 visant à repositionner le Groupe sur des métiers d'avenir et dont la mise en œuvre est le fruit de l'engagement des salariés. Le nombre de souscripteurs a augmenté de plus de 25% par rapport à la précédente opération, Link 2014, confirmant la confiance des collaborateurs dans le plan de transformation. En France, ce sont plus de 30 000 salariés qui se sont engagés sur 10 ans en souscrivant à la nouvelle formule Link+.

3.4.5 Relations sociales

Les relations sociales de niveau Groupe s'organisent autour de 2 instances représentatives qui sont des lieux de concertation privilégiée entre la Direction et les représentants du personnel.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Composé de 41 membres titulaires représentant les 135 000 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 treize membres représentant huit pays se réunit une fois tous les deux mois.

En 2018, quatre réunions plénières du CEE se sont tenues, complétées de huit réunions du secrétariat du CEE et de huit réunions des groupes de travail santé-sécurité, social, stratégie et études.

Le Comité de Groupe France

Cette instance qui représente plus de 72 500 salariés en France, est composée de 30 membres titulaires. En 2018, deux réunions se sont tenues.

Accords collectifs Groupe

Le 22 novembre 2017, Isabelle Kocher et trois fédérations syndicales européennes IndustriAll Europe, EPSU et FETBB ont signé un accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord à durée indéterminée réaffirme, par la prolongation de l'accord de 2012 que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe.

Par ailleurs, ENGIE demeure fidèle aux engagements pris dans le cadre de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé en 2010. Le renouvellement du label diversité en 2017 en France (obtenu en 2014) et la signature de la Charte sur le Handicap de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) en 2016 sont deux éléments tangibles de l'engagement du Groupe en la matière.

3.4.6 Politique de santé et sécurité

3.4.6.1 Les résultats

Comme les années précédentes, les résultats en matière de fréquence et gravité d'accidents des salariés du Groupe ont poursuivi leur progression en 2018, avec au niveau des accidents de travail :

- un taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés du Groupe de 3,4, sur le périmètre élargi depuis le 1er janvier 2016 à toutes les activités dont ENGIE a le management opérationnel. Ce bon résultat au regard de l'objectif Groupe 2018 de TF < 3,5 confirme la progression des années précédentes, et est à apprécier au regard de la transformation actuelle des activités du Groupe vers davantage d'activités de services, plus exposées aux risques pour les personnes, et en moyenne moins matures en culture sécurité que les activités industrielles ;
- un taux de gravité de 0,19, en diminution par rapport à l'année dernière (0,20).

Le nombre de décès du fait de l'exercice de l'activité professionnelle parmi toutes les personnes travaillant pour le Groupe (salariés Groupe, intérimaires et sous-traitants) a été de 7 en 2018 sur un périmètre d'activités en hausse par rapport à 2017 et avec une exposition potentielle au risque en augmentation du fait de la transformation des activités du Groupe.

En santé au travail, le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles a été en 2018 de 91.

3.4.6.2 Le dispositif de management santé-sécurité

Les principes fondamentaux de la politique santé-sécurité du Groupe ont été définis en 2010 au travers d'un accord avec les instances représentatives du personnel européennes, et renforcés au travers de l'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail du 13 mai 2014.

Les standards et exigences minimaux applicables dans le Groupe sont fixés dans des Règles Santé-Sécurité Groupe.

Les objectifs pour la période 2016-2020 portent principalement sur l'élimination des accidents graves et mortels, la maîtrise des risques industriels, la réduction de l'accidentologie de travail, la réduction de l'absentéisme pour raison médicale, le développement de la culture et de l'engagement santé-sécurité des salariés, des managers et des sous-traitants.

Les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité au travail et sécurité industrielle sont suivis par le Comex, le Conseil d'Administration et le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration (CEEDD). En 2018, l'ensemble des analyses des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en ENGIE 50 qui regroupe l'ensemble des Directeurs des BU et Directeurs fonctionnels du Groupe.

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

Des points périodiques et des revues annuelles sont réalisés avec chaque BU afin d'apprécier l'efficacité des actions mises en œuvre et, notamment en 2018, pour évaluer leur capacité à prévenir les accidents graves et mortels de collaborateurs et de sous-traitants.

3.4.6.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

Le programme d'actions pour renforcer la culture sécurité de chacun, portant notamment sur la prévention des accidents graves et mortels, intitulé «*No Life at Risk*» s'est poursuivi autour de 4 axes :

- rendre visible et perceptible pour chacun l'ADN ENGIE Care ;
- renforcer les interactions et échanges entre BU ;
- renforcer l'engagement des sous-traitants ;
- veiller à la mise en œuvre rigoureuse des Règles Groupe santé-sécurité.

Le Groupe met en œuvre un important programme de formation destiné à développer le leadership de ses managers en santé sécurité c'est-à-dire leur capacité à influencer sur le comportement de sécurité de leurs collaborateurs. Le Groupe développe également la capacité de ses opérateurs à influencer sur le comportement de sécurité de leurs collègues au travers des démarches de détection des situations et événements à forte gravité potentielle et de vigilance partagée (voir Section 3.4.6.4 ci-dessous).

Des investissements importants en matière de formation ont été réalisés en 2018 : 32% du nombre total des heures de formation ont été consacrés à la Qualité, à la Sécurité et à l'Environnement (QSE).

Un module d'apprentissage par ancrage mémoriel, basé sur les connaissances scientifiques les plus récentes en matière de mémorisation et d'intelligence artificielle, a été développé et permettra à chaque collaborateur de disposer d'un outil personnalisé d'appropriation des règles majeures à respecter en termes de santé-sécurité-sûreté.

La campagne de communication annuelle du Groupe en matière de santé-sécurité («Tous unis pour la sécurité de chacun») a porté en 2018 sur les pratiques fondamentales à mettre en œuvre par chaque salarié et chaque sous-traitant du Groupe pour la prévention des accidents de travail, en particulier les accidents graves et mortels. Des campagnes de sensibilisation thématiques ont également été déployées par les BU et filiales en fonction des risques les plus importants induits par leurs activités.

L'animation de la filière santé-sécurité fait largement appel aux outils digitaux, avec un important travail de partage à destination des différentes BU et entités : organisation de *webinars* mensuels thématiques et de présentation du retour d'expériences des accidents mortels, mise à disposition de la filière de différents supports techniques via un espace collaboratif commun (*SharePoint Global Care*).

Le Groupe favorise également le travail en réseaux pour l'échange de solutions concrètes, au travers de communautés de pratiques et de groupes d'échange thématiques intégrés à *Yammer*, le réseau social du Groupe.

Une *Newsletter* hebdomadaire, *Prevention News*, reprenant l'essentiel des échanges avec les BU est 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 de forte gravité potentielle remontés par les BU.

En 2018, la filière *Global Care* du Groupe (santé-sécurité au travail, qualité de vie au travail, sûreté, sécurité industrielle, gestion de crise) a donné un nouvel élan aux démarches de prévention des risques à l'occasion de sa convention «*Acceleration Days*». Ces journées ont permis de réunir les responsables santé-sécurité-sûreté des BU, filiales et entités autour de 2 thèmes majeurs : l'engagement des managers du Groupe et de nos sous-traitants pour une meilleure maîtrise des risques lors des prestations confiées par ENGIE.

3.4.6.4 La prévention des accidents graves et mortels

Dans le cadre de son plan d'actions pour éradiquer les accidents mortels, le Groupe a défini neuf «Règles Qui Sauvent», qui constituent la dernière barrière avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres barrières techniques et organisationnelles n'ont pas fonctionné. Par ailleurs, les BU mettent en œuvre une démarche systématique d'identification et de traitement des situations et événements à forte gravité potentielle («HiPo»), précurseurs d'accidents graves. Enfin, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (démarche «*Stop the work*»), et d'exercer une vigilance partagée («je suis également vigilant pour la sécurité des autres personnes»).

La volonté ferme du Groupe d'éradiquer les accidents mortels, en particulier de ses sous-traitants, l'a conduit en 2018 à réviser la Règle Groupe sur la santé-sécurité dans la sous-traitance de façon à simplifier et renforcer ses exigences, et à définir un plan d'actions spécifique sur ce thème, porté par les équipes opérationnelles, avec l'appui et l'animation des filières *Global Care* et Achats du Groupe.

3.4.6.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales s'est poursuivi en 2018 à tous les niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes dans le cadre des accords Groupe santé-sécurité. Des comités spécifiques se sont réunis pour suivre la mise en place des différents engagements.

3.4.7 Données sociales

3.4.7.1 Note de méthodologie des indicateurs sociaux

1 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 restitution des données saisies par les entités juridiques locales, filiales du Groupe ENGIE, sont réalisés dans le progiciel de consolidation financière Magnitude conformément au périmètre financier IFRS.

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.

2 Périmètre de restitution

Un taux de restitution, fonction de l'effectif couvert, est attaché à chaque indicateur. En effet, certaines données manquantes ou incohérentes sont exclues de la restitution notamment sur certaines entités des zones Amérique du Nord et Asie-Afrique récemment intégrées au Groupe.

La BU Afrique est reportée uniquement pour les données relatives à l'effectif et aux flux.

Pour la BU GTT, les données relatives aux rémunérations et à la formation professionnelle ont été exclues. L'effectif, les flux et conditions de travail reportés au 31/12/2018 sont ceux de 2017. Les effectifs des entités AEGE Concept et SERT, acquises en fin d'année n'ont pas été inclus dans le reporting RH et SST. Leur exclusion du périmètre de reporting n'est donc pas reflétée dans les taux de restitution⁽¹⁾.

3 Méthodes de consolidation

Les indicateurs de ce rapport font l'objet d'une consolidation selon des procédures et des critères clairement définis.

Les données de structure, de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité sont consolidées par agrégation.

4 Contrôle interne

Les données sociales sont consolidées et contrôlées successivement par chaque entité opérationnelle et par chaque BU, avant de l'être au niveau de la DRH Groupe.

5 Précisions sur certains indicateurs

a) Emploi

Les données Groupe regroupent celles des 23 BU, regroupées en 9 secteurs opérationnels.

Les employés administratifs sont comptabilisés parmi les Techniciens Supérieurs/agents de Maîtrise (TSM).

Les entités belges du secteur de l'énergie ne déclare pas d'Ouvriers, Employés, Techniciens (OET) selon les pratiques du secteur de l'énergie (Electrabel), car contractuellement les collaborateurs peu ou pas qualifiés ont un statut d'employé. Cela peut conduire à une certaine sous-estimation de cette catégorie.

La notion de «Cadre» reste parfois difficile à appréhender hors de France, ce qui peut conduire à une légère sous-estimation, quelques entités pouvant ne retenir que les cadres dirigeants.

b) Mouvements de personnel

Depuis 2017, 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.

c) Diversité et égalité des chances

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

d) Développement professionnel

Les indicateurs relatifs à la formation professionnelle ne prennent pas en compte le *e-learning*.

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.

e) 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.

f) Rémunérations

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché et qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun.

L'indicateur retenu sur les rémunérations est le ratio du salaire brut moyen des Ouvriers, Employés et Techniciens (OET) rapporté au salaire minimum légal par pays. Il permet d'apprécier le niveau relatif des salaires moyens des OET à temps plein du pays.

Le salaire brut moyen est obtenu en rapportant le salaire brut annuel à l'effectif moyen mensuel en équivalent temps plein (ETP).

Le taux de restitution dépend principalement de l'existence et de la disponibilité d'un salaire minimum légal. Les données relatives au salaire minimum légal 2018 sont issues d'Eurostat.

En complément, l'évolution des charges de personnel se trouve dans la Section 6.4.4 «Résultats et autres éléments caractéristiques de la Société au cours des cinq derniers exercices».

(1) L'indicateur proportion de salariés handicapés n'est pas reporté pour la BU Royaume-Uni.

g) 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 SST inclut les données des entités cédées au cours d'année jusqu'à leur date de cession. En particulier, les données de la BU LNG, cédée en 2018, sont incluses dans le reporting SST au sein du secteur LNG et GEM (représentant 15% des heures travaillées du secteur), à la différence du reporting RH dont elles sont exclues.

Les entités suivantes International Power Ltd. , EV Box, Piora FM SA, EGST, Teksial, ENGIE Contracting Almaghrib (ECAM), Thermaire&Ampair, FENIX Internation Inc, Fenix Ouganda, et Tieri consolidées en intégration globale et reportées pour les indicateurs RH ne sont pas incluses dans le reporting Santé-Sécurité, ces exclusions sont reflétées dans les taux de restitutions présentés.

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



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

3.4.7.2 Tableau des indicateurs sociaux

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
EMPLOI							
Effectif total ■■	LA1	160 301	155 128	153 090	6 010	3 770	3 635
répartition par zone géographique ■■	LA1						
France	LA1	74 961	72 589	72 651	0	0	
Belgique	LA1	16 910	16 658	16 697	0	0	
Autres pays d'Europe	LA1	42 228	45 266	43 946	0	0	61
Total Europe	LA1	134 099	134 513	133 294	0	0	61
Amérique du Nord	LA1	7 380	4 903	4 350	6 010	3 770	3 574
Amérique du Sud	LA1	7 033	6 147	6 256	0	0	
Asie - Moyen Orient - Océanie	LA1	9 092	8 858	8 813	0	0	
Afrique	LA1	2 697	707	377	0	0	
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	LA1						
Cadres ■■	LA1	40 131	37 191	35 587	1 680	893	1 050
Non-cadres ■■	LA1	120 170	117 937	117 503	4 330	2 877	2 585
% Cadres		25,0%	24,0%	23,2%	28,0%	23,7%	28,9%
% Non-cadres		75,0%	76,0%	76,8%	72,0%	76,3%	71,1%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	LA1						
CDI ■■	LA1	92,5%	93,3%	93,4%	99,4%	99,2%	90,3%
Autres ■■	LA1	7,5%	6,7%	6,6%	0,6%	0,8%	9,7%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	LA1						
moins de 25 ans	LA1	3,4%	3,1%	3,1%	6,3%	5,6%	4,1%
25-29 ans	LA1	9,5%	9,5%	9,7%	11,6%	13,4%	11,7%
30-34 ans	LA1	13,5%	13,5%	13,7%	12,9%	14,6%	14,0%
35-39 ans	LA1	15,1%	14,6%	14,3%	13,1%	14,7%	14,9%
40-44 ans	LA1	13,6%	13,5%	13,6%	12,6%	12,5%	13,8%
45-49 ans	LA1	14,3%	14,7%	14,6%	12,3%	11,9%	12,2%
50-54 ans	LA1	14,1%	14,2%	14,1%	12,3%	10,8%	11,0%
55-59 ans	LA1	11,2%	11,5%	11,4%	10,9%	9,2%	10,6%
60-64 ans	LA1	4,5%	4,6%	4,6%	5,7%	5,2%	5,8%
65 ans et +	LA1	0,8%	0,9%	0,9%	2,4%	2,1%	2,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	LA13	33 817	34 378	33 529	1 405	1 256	1 192
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	LA13	21,1%	22,2%	21,9%	23,4%	33,3%	32,8%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	LA13	23,3%	22,9%	22,8%	29,2%	30,8%	32,6%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion d'alternants dans l'effectif	LA1	3,0%	2,9%	2,8%	0,1%	0,0%	0,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

AMÉRIQUE LATINE			AFRIQUE/ASIE			BENELUX		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
7 407	6 446	6 413	8 957	6 510	6 166	20 851	20 885	20 915
0	0		34	14		136	92	95
0	0		0	0		13 585	13 230	13 287
0	0		0	0		7 065	7 331	7 497
0	0	0	34	14	0	20 786	20 653	20 879
979	844	740	241	0		65	232	36
6 428	5 602	5 673	0	0		0	0	
0	0		6 261	6 187	6 166	0	0	
0	0		2 421	309		0	0	
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1 556	1 016	973	1 712	1 335	1 152	4 791	4 579	4 585
5 851	5 430	5 440	7 245	5 175	5 014	16 060	16 306	16 330
21,0%	15,8%	15,2%	19,1%	20,5%	18,7%	23,0%	21,9%	21,9%
79,0%	84,2%	84,8%	80,9%	79,5%	81,3%	77,0%	78,1%	78,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
91,8%	92,6%	94,3%	82,5%	87,2%	88,3%	96,5%	96,9%	97,0%
8,2%	7,4%	5,7%	17,5%	12,8%	11,7%	3,5%	3,1%	3,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4,6%	4,4%	6,2%	3,5%	3,5%	4,4%	3,3%	3,2%	3,2%
14,7%	14,5%	14,8%	13,8%	14,6%	14,2%	8,1%	8,2%	8,5%
18,8%	18,3%	17,9%	19,2%	18,5%	16,4%	11,1%	12,0%	13,0%
19,2%	18,3%	18,0%	17,4%	16,2%	15,3%	14,5%	14,1%	13,5%
14,3%	14,2%	13,6%	14,2%	14,6%	14,8%	12,4%	12,1%	12,3%
10,3%	11,0%	10,4%	13,5%	13,3%	12,9%	14,2%	14,9%	15,6%
9,0%	9,5%	9,5%	8,8%	8,9%	10,2%	15,6%	15,6%	15,0%
5,8%	5,7%	5,6%	6,3%	6,8%	7,4%	12,9%	12,7%	12,3%
2,7%	3,3%	3,0%	2,6%	3,0%	3,7%	7,2%	6,9%	6,3%
0,7%	0,8%	1,0%	0,8%	0,6%	0,9%	0,7%	0,4%	0,3%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1 256	1 118	1 032	1 564	1 010	921	2 918	2 858	2 905
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
17,0%	17,3%	16,1%	17,5%	15,5%	14,9%	14,0%	13,7%	13,9%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
19,2%	17,3%	17,6%	22,7%	20,4%	18,7%	12,7%	12,3%	12,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
0,6%	2,1%	0,1%	1,4%	1,4%	2,4%	0,4%	0,4%	0,4%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Proportion de salariés handicapés		2,1%	2,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI		13,9%	15,7%	17,6%	9,8%	10,2%	14,1%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI		13,6%	14,3%	12,6%	21,7%	23,8%	17,1%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	LA2	18 011	14 339	12 058	1 246	886	680
Nombre d'embauches en CDD	LA2	11 743	9 499	9 190	74	31	356
Taux d'embauche	LA2	18,9%	15,6%	14,0%	30,3%	24,8%	28,7%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Taux d'embauche CDI	LA2	60,5%	60,2%	56,7%	94,4%	96,6%	65,6%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Nombre de licenciements		4 101	4 204	3 866	706	572	189
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Turnover	LA2	9,3%	8,4%	7,8%	27,9%	21,0%	19,3%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Turnover volontaire	LA2	5,8%	5,8%	4,4%	11,5%	5,3%	13,6%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	LA10	66,1%	67,7%	65,6%	67,3%	17,7%	53,4%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	LA10	18,4%	17,6%	16,8%	16,4%	5,5%	25,7%
% de restitution		95,00%	96,13%	97,88%	13,47%	5,34%	28,77%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :	LA10						
Cadres	LA10	25,0%	24,6%	22,8%	13,0%	7,7%	22,4%
Non-cadres	LA10	75,0%	75,4%	77,2%	87,0%	92,3%	77,6%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre total d'heures de formation	LA10	3 069 973	3 082 644	3 039 026	5 097	10 541	9 797
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Répartition des heures de formation par thème	LA10						
Technique des métiers		40,8%	45,2%	44,2%	21,0%	50,1%	12,3%
Qualité, environnement, sécurité		32,0%	31,7%	30,2%	20,6%	39,0%	21,1%
Langues		2,8%	2,9%	3,4%	2,5%	0,0%	2,8%
Management et développement personnel		17,4%	13,0%	13,8%	2,6%	2,8%	3,8%
Autres		7,0%	7,1%	8,5%	53,4%	8,0%	60,1%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre d'heures de formation par personne formée	LA10	31	30	31	11	16	17
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre d'heures de formation par femme formée	LA10	27	27	28	9	29	13
% de restitution		95,00%	96,13%	97,88%	13,47%	5,34%	28,97%
Dépenses de formation par heure de formation (€)	LA10	29	34	33	10	12	31
% de restitution		95,00%	97,57%	97,86%	13,47%	17,95%	27,83%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

AMÉRIQUE LATINE			AFRIQUE/ASIE			BENELUX		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
1,1%	0,5%	1,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%
12,2%	13,9%	14,9%	12,1%	13,3%	25,3%	14,5%	19,4%	20,9%
6,5%	5,1%	7,2%	6,4%	9,5%	5,7%	16,1%	16,8%	9,4%
1 773	1 199	1 284	840	677	435	1 975	1 674	1 536
2 010	1 464	1 309	549	311	236	577	517	511
53,7%	41,3%	40,1%	16,0%	15,2%	13,3%	12,2%	10,5%	9,7%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
46,9%	45,0%	49,5%	60,5%	68,5%	64,8%	77,4%	76,4%	75,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
667	869	893	99	372	46	527	311	449
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
16,8%	21,7%	20,4%	9,0%	13,6%	9,5%	9,0%	6,7%	7,2%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
6,4%	7,5%	6,2%	7,6%	7,5%	8,4%	5,6%	4,0%	3,7%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
72,5%	72,7%	75,3%	56,3%	73,1%	77,4%	73,1%	73,1%	74,7%
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
18,4%	18,8%	14,5%	16,0%	16,2%	14,2%	12,3%	12,5%	12,5%
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,07%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
24,2%	19,0%	15,2%	22,2%	22,0%	18,9%	23,4%	22,0%	21,5%
75,8%	81,0%	84,8%	77,8%	78,0%	81,1%	76,6%	78,0%	78,5%
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
217 719	147 670	179 573	171 645	220 215	215 940	504 736	521 534	507 468
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
38,8%	41,1%	41,3%	43,4%	59,3%	57,9%	50,5%	57,0%	63,2%
34,0%	26,7%	29,9%	32,1%	25,6%	29,4%	24,9%	29,8%	27,5%
10,3%	7,8%	8,7%	2,1%	1,5%	2,9%	0,9%	0,7%	0,7%
9,2%	13,2%	9,1%	9,1%	7,2%	5,5%	15,9%	7,2%	6,4%
7,6%	11,2%	10,9%	13,3	6,4%	4,3%	7,8%	5,3%	2,3%
100,00%	100,00%	100,00%	65,80%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
43	31	37	35	49	46	33	34	32
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
38	31	39	28	29	27	24	27	22
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,07%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
12	14	22	11	14	15	29	26	27
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Dépenses de formation par personne formée (€)	LA10	885	1 036	1 000	109	199	542
% de restitution		95,00%	97,57%	97,86%	13,47%	17,95%	27,83%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	LA7	13	12	12	6	3	7
% de restitution		95,90%	98,32%	99,06%	29,65%	48,92%	62,76%
Heures supplémentaires	LA7	3,0%	3,0%	3,2%	3,8%	4,4%	4,6%
% de restitution		96,39%	98,62%	99,95%	38,79%	61,59%	100,00%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		4	1	4	0	0	0
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de fréquence		3,40	3,30 ⁽²⁾	3,55	1,00	0,69	1,70
% de restitution		98%	99,08%	100%	100%	65%	100%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel français)		0,19	0,20	0,18	0,03	0,08	0,09
% de restitution		98%	99,08%	90%	100%	65%	100%
Taux de gravité (1) (selon référentiel OIT)		0,13	0,13	0,13	0,03	0,01	0,04
% de restitution		98%	99,08%	100%	100%	65%	100%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		91	76	100	0	2	1
RÉMUNÉRATIONS							
Salaire moyen OET par rapport au minimum légal du pays	Salaire minimum légal annuel 2018 en €	2018	2017	2016	2018	2017	2016
France	17 982	NS	NS	NS			
Belgique	18 751						
Espagne	10 303						
Pays-Bas	19 130						
Royaume-Uni	17 566						1,44
Luxembourg	23 983						
Roumanie	4 889						
Pologne	5 762						
République tchèque	5 626						
Hongrie	5 022						
Slovaquie	5 760						
Portugal	8 120						
Grèce	8 205						
Allemagne	17 976						
Turquie	4 562						
États-Unis	12 935				2,06	2,39	4,55
% de restitution					21,10%	1,29%	1,86%

(1) L'évolution des taux de gravité n'incluent pas les accidents mortels

(2) 3,50 au périmètre 2018

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

3.4 Informations sociales

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
EMPLOI							
Effectif total ■■	LA1	55 631	52 478	53 814	31 655	33 813	31 554
Répartition par zone géographique ■■	LA1						
France	LA1	52 470	49 685	50 968	42	42	35
Belgique	LA1	0	0		0	0	
Autres pays d'Europe	LA1	913	530	542	31 613	33 771	31 519
Total Europe	LA1	53 383	50 215	51 510	31 655	33 813	31 554
Amérique du Nord	LA1	21	0		0	0	
Amérique du Sud	LA1	8	8	22	0	0	
Asie - Moyen Orient - Océanie	LA1	1 951	1 890	1 940	0	0	
Afrique	LA1	268	365	342	0	0	
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	LA1						
Cadres ■■	LA1	13 153	11 758	12 039	4 639	4 441	3 206
Non-cadres ■■	LA1	42 478	40 720	41 775	27 016	29 372	28 348
% Cadres		23,6%	22,4%	22,4%	14,7%	13,1%	10,2%
% Non-cadres		76,4%	77,6%	77,6%	85,3%	86,9%	89,8%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	LA1						
CDI ■■	LA1	91,6%	91,9%	92,3%	91,5%	92,2%	92,8%
Autres ■■	LA1	8,4%	8,1%	7,7%	8,5%	7,8%	7,2%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	LA1						
moins de 25 ans	LA1	3,4%	3,0%	2,9%	3,2%	3,1%	3,0%
25-29 ans	LA1	10,0%	10,4%	10,8%	7,2%	6,9%	6,7%
30-34 ans	LA1	14,3%	14,5%	14,8%	9,7%	9,3%	9,2%
35-39 ans	LA1	15,7%	15,4%	14,9%	11,8%	11,5%	11,6%
40-44 ans	LA1	13,4%	13,4%	13,8%	13,3%	13,0%	13,4%
45-49 ans	LA1	14,3%	14,5%	14,7%	15,4%	16,4%	16,6%
50-54 ans	LA1	14,4%	14,5%	14,3%	16,5%	15,6%	15,3%
55-59 ans	LA1	11,5%	11,4%	11,1%	13,2%	13,8%	13,3%
60-64 ans	LA1	2,8%	2,8%	2,6%	7,7%	7,8%	8,2%
65 ans et +	LA1	0,3%	0,3%	0,2%	2,0%	2,6%	2,7%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	LA13	9 190	8 551	9 205	8 729	10 555	10 075
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	LA13	16,5%	16,3%	17,1%	27,6%	31,2%	31,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	LA13	21,6%	21,1%	21,2%	22,0%	21,4%	23,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion d'alternants dans l'effectif	LA1	5,0%	4,8%	4,6%	1,5%	1,2%	0,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
17 194	17 032	16 942	1 260	1 474	1 456	11 336	11 294	10 493
16 970	16 809	16 714	593	774	801	4 716	5 001	3 760
0	0		386	422	439	2 939	3 006	2 971
224	223	228	165	183	216	2 248	2 016	2 504
17 194	17 032	16 942	1 144	1 379	1 456	9 903	10 023	9 235
0	0		58	57		6	0	
0	0		0	0		597	537	561
0	0		58	38		822	734	697
0	0		0	0		8	0	
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4 437	4 245	4 103	1 087	1 252	1 257	7 076	7 183	6 614
12 757	12 787	12 839	173	222	199	4 260	4 111	3 879
25,8%	24,9%	24,2%	86,3%	84,9%	86,3%	62,4%	63,6%	63,0%
74,2%	75,1%	75,8%	13,7%	15,1%	13,7%	37,6%	36,4%	37,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
94,3%	94,3%	94,1%	97,8%	97,3%	98,3%	94,0%	95,3%	94,9%
5,7%	5,7%	5,9%	2,2%	2,7%	1,7%	6,0%	4,7%	5,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
3,31%	3,9%	4,1%	1,0%	0,6%	0,5%	1,3%	1,1%	0,9%
10,80%	11,4%	11,7%	6,7%	5,3%	8,4%	7,4%	7,1%	7,6%
15,08%	15,3%	14,8%	20,0%	22,2%	26,2%	14,2%	14,8%	15,9%
15,56%	14,8%	14,4%	26,7%	27,7%	27,3%	17,2%	16,0%	15,4%
14,41%	14,5%	14,6%	22,1%	20,6%	16,1%	14,8%	14,8%	13,8%
14,73%	14,0%	13,1%	13,3%	11,8%	9,9%	14,5%	14,9%	14,1%
13,05%	13,6%	14,7%	7,0%	7,1%	7,4%	13,8%	13,7%	13,8%
10,87%	10,6%	11,0%	2,4%	4,1%	3,4%	10,4%	11,7%	12,3%
2,10%	1,8%	1,7%	0,9%	0,7%	0,8%	5,1%	5,0%	5,4%
0,09%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,9%	0,9%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4 553	4 406	4 236	404	505	514	3 798	3 814	3 055
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
26,5%	25,9%	25,0%	32,1%	34,3%	35,3%	33,5%	33,8%	29,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
31,9%	31,4%	30,4%	29,1%	30,4%	30,8%	27,7%	27,4%	26,5%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
5,5%	5,4%	5,8%	0,8%	1,1%	0,5%	2,6%	2,3%	2,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Proportion de salariés handicapés		3,8%	3,6%	3,8%	0,9%	0,8%	0,9%
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI		17,3%	18,8%	19,6%	10,9%	12,4%	13,8%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI		8,4%	8,8%	8,0%	23,4%	22,8%	21,8%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	LA2	5 840	4 183	3 167	4 573	4 144	3 502
Nombre d'embauches en CDD	LA2	5 476	4 423	4 480	1 919	1 783	1 330
Taux d'embauche	LA2	20,6%	16,5%	14,2%	20,3%	18,4%	15,5%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Taux d'embauche CDI	LA2	51,6%	48,6%	41,4%	70,4%	69,9%	72,5%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre de licenciements		809	876	911	1 043	925	902
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover	LA2	7,5%	6,5%	5,7%	13,5%	12,2%	11,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover volontaire	LA2	4,9%	3,7%	2,8%	9,4%	8,7%	8,4%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	LA10	63,3%	70,5%	71,6%	56,3%	53,0%	44,7%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	LA10	12,8%	12,6%	14,1%	22,2%	21,8%	21,2%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :	LA10						
Cadres	LA10	22,6%	22,8%	21,5%	19,8%	18,8%	13,4%
Non-cadres	LA10	77,4%	77,2%	78,5%	80,2%	81,2%	86,6%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre total d'heures de formation	LA10	950 527	1 018 716	1 018 873	426 341	407 738	389 697
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition des heures de formation par thème	LA10						
Technique des métiers		34,0%	36,2%	32,6%	41,3%	42,8%	43,7%
Qualité, environnement, sécurité		45,5%	43,3%	40,3%	33,1%	31,7%	27,3%
Langues		1,6%	1,8%	1,7%	4,0%	6,2%	7,2%
Management et développement personnel		12,4%	11,9%	13,0%	15,6%	11,0%	15,5%
Autres		6,5%	6,8%	12,4%	6,0%	8,2%	6,3%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par personne formée	LA10	27	28	26	24	24	28
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par femme formée	LA10	24	25	23	21	22	29
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Dépenses de formation par heure de formation (€)	LA10	27	31	29	16	33	33
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
3,6%	3,4%	3,5%	0,4%	0,4%	0,5%	1,3%	1,5%	1,2%
28,2%	29,4%	29,8%	6,3%	2,6%	9,9%	8,1%	7,8%	10,9%
3,2%	4,4%	2,9%	3,1%	0,0%	7,0%	10,1%	12,0%	16,7%
592	742	799	128	78	71	1 044	734	570
651	586	600	23	29	22	464	346	329
7,3%	7,8%	8,2%	12,0%	7,5%	6,3%	13,5%	9,5%	8,4%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
47,6%	55,9%	57,1%	84,8%	72,9%	76,3%	69,2%	68,0%	63,4%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
19	23	19	11	16	6	220	235	439
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1,1%	0,7%	0,7%	6,3%	4,1%	3,7%	7,4%	6,4%	8,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
0,9%	0,5%	0,6%	3,2%	2,0%	2,7%	4,5%	3,9%	3,4%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
78,8%	75,2%	72,9%	64,6%	54,6%	53,0%	59,2%	68,0%	58,4%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
26,0%	21,4%	21,2%	35,8%	43,0%	38,9%	35,9%	34,2%	26,9%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	98,06%	95,16%
21,8%	20,4%	21,8%	86,3%	81,6%	84,3%	58,2%	57,1%	59,5%
78,2%	79,6%	78,2%	13,7%	18,4%	15,7%	41,8%	42,9%	40,5%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
582 986	531 107	496 411	25 673	20 325	18 252	185 250	180 151	169 886
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
45,5%	51,5%	46,5%	6,4%	25,2%	35,5%	38,9%	40,2%	43,4%
17,3%	18,6%	16,2%	1,6%	3,9%	6,5%	27,2%	20,2%	23,4%
1,6%	1,5%	1,6%	4,3%	29,9%	19,8%	6,4%	7,5%	10,5%
31,3%	23,1%	27,6%	86,7%	35,6%	32,8%	16,1%	17,6%	12,6%
4,2%	5,3%	8,2%	0,9%	5,3%	5,4%	11,4%	14,5%	10,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
43	42	40	32	26	23	28	23	28
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
38	38	42	31	23	26	24	22	24
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	98,06%	95,16%
49	57	57	32	47	51	41	40	30
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Dépenses de formation par personne formée (€)	LA10	735	857	758	370	776	917
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	LA7	13	13	14	11	10	9
% de restitution		99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Heures supplémentaires	LA7	1,8%	1,6%	1,5%	4,3%	4,9%	4,9%
% de restitution		99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		1	1	3	0	0	1
% de restitution		100%	100,0%	99,5%	100%	100%	100%
Taux de fréquence		5,22	5,38	5,79	3,72	3,10	3,17
% de restitution		100%	100,0%	99,5%	100%	100%	100%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel français)		0,34	0,38	0,36	0,12	0,16	0,09
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	52%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel OIT)		0,20	0,22	0,24	0,11	0,11	0,08
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		82	68	92	0	0	0
RÉMUNÉRATIONS							
Salaire moyen OET par rapport au minimum légal du pays	Salaire minimum légal annuel 2018 en €	2018	2017	2016	2018	2017	2016
France	17 982	1,50	1,50	1,48	1,00		0,85
Belgique	18 751						
Espagne	10 303				2,72	2,93	2,93
Pays-Bas	19 130						
Royaume-Uni	17 566	1,40			1,49	1,42	1,53
Luxembourg	23 983						
Roumanie	4 889				2,90	2,84	3,24
Pologne	5 762				2,25	2,00	2,24
République tchèque	5 626				3,24	3,35	3,49
Hongrie	5 022				2,92	2,88	2,97
Slovaquie	5 760				2,33	2,19	2,20
Portugal	8 120				2,09	2,52	2,67
Grèce	8 205				2,14	2,24	2,24
Allemagne	17 976	2,45			2,57	2,56	2,52
Turquie	4 562						
États-Unis	12 935	3,00					
% de restitution		91,49%	91,71%	92,02%	84,10%	85,88%	83,55%

(1) L'évolution des taux de gravité n'incluent pas les accidents mortels.

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
2 113	2 366	2 287	1 006	1 212	1 187	1 152	935	852
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
16	16	16	14	14	10	12	12	11
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,72%	99,32%
2,4%	2,5%	2,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,72%	99,32%
1	0	0	0	0	0	0	0	0
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2,47	2,20	1,79	0,74	1,34	0,00	1,09	1,87	1,15
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
0,12	0,11	0,09	0,02	0,01	0,00	0,03	0,07	0,02
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
0,07	0,09	0,07	0,02	0,01	0,00	0,03	0,06	0,02
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
1	1	1	0	0	0	0	0	1
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
1,64	1,60	1,63			0,85	2,08	1,50	1,25
							3,70	3,68
						4,29	4,32	4,92
						1,89	1,86	1,74
		2,93						4,07
						1,45	1,57	1,91
								3,39
								0,24
						1,92	1,56	
100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	45,32%	71,16%	84,08%

3

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 sous l'autorité du Directeur Environnement. Elle s'appuie dans chaque BU 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 BU 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 la Section 2.1 «Facteurs de risque»), 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 prix 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 CPLC (*Carbon Pricing Leadership Coalition*).

3.5.2 Le management environnemental

À la clôture de l'exercice 2018, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentaient 80,3% 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.

POURCENTAGE DU CHIFFRE D'AFFAIRES PERTINENT COUVERT

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Par une certification EMAS ■■	2,4%	4,7%	4,8%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS) ■■	66%	61,8%	58,5%
Par d'autres certifications SME externes	2,2%	3,2%	3,1%
TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES	70,6%	69,7%	66,5%
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	9,7%	11,9%	14,7%
TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES	80,3%	81,6%	81,2%

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018.

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 du SME.

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

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 BU 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) alors que les entités juridiques dont la seule activité est le négoce d'énergie, des activités financières ou de l'ingénierie sont exclues du périmètre. 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. Sont exclues les entités juridiques mises en équivalence.

Ainsi, en accord avec les règles de consolidation financière, 100% des impacts collectés sont consolidés lorsque les entités sont sous intégration globale. Pour les entités sous 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 *a minima* partagé avec d'autres actionnaires.

Le périmètre est figé au 30 juin de l'année de l'exercice. Pour les cessions intervenant après cette date, il est prévu que l'entité remplisse le questionnaire environnemental avec les données disponibles au dernier jour du mois qui précède la cession. Les acquisitions réalisées après le 30 juin ne sont pas prises en compte, sauf demande de dérogation formulée par la BU concernée et sous réserve que les données soient disponibles.

Pour le calcul des indicateurs de management environnemental de type «part du 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 jeu de procédures pour la remontée des informations environnementales se compose de procédures génériques déclinées en instructions types à mettre en œuvre aux niveaux appropriés du processus de *reporting*. 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 BU 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 BU.

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).

Auparavant, ENGIE indiquait pour chaque indicateur publié un «taux de couverture» qui correspondait au taux de réponses obtenues auprès de l'ensemble des entités interrogées. Grâce à la mise en œuvre du nouvel outil de *reporting* EARTH, le taux de couverture est dorénavant 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 BU 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 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). 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 tous derniers PRG publiés par le GIEC (5th Assessment Report – 2014), considérés sur une échelle de 100 ans ;
- les émissions spécifiques de GES de la production d'énergie en kg éq CO₂/MWh sont calculées sur le périmètre des BU pour lesquelles 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, BtoB, France Réseaux et France Renouvelables ;
- à des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GW_{th}) en énergie électrique (GW_{he}) 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 bicomcombustibles. 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.
- Pour le poste 11 du scope 3 (utilisation des produits vendus), seules les ventes de gaz aux clients finaux sont pris en compte. Les ventes sur les marchés sont dorénavant exclues et les données communiquées pour les années 2016 et 2017 ont été retraitées.

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 2.2.3 «Impact du climat» 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 la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. ENGIE accroît encore ses efforts de décarbonisation le taux d'émission à fin 2018 s'établit à 315,8 g CO₂eq/kWh, en diminution de 13,2% par rapport à 2017 et de 28,6% par rapport à 2012, soit bien au-delà de son objectif 2020 de -20%.

Quant aux émissions directes absolues de CO₂eq du Groupe, elles ont baissé de plus de 23,4 millions de tonnes en un an, passant de 89,4 à 65,8 millions de tonnes, soit une réduction de 26,4%.

Cet excellent résultat témoigne 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 TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) pour plus de transparence sur les risques et opportunités liés aux impacts du changement climatique, suit les travaux émetteurs-investisseurs, et prépare un plan de mise en application de ces recommandations. Le Groupe publie ses émissions Scope 1, 2 et 3 (postes principaux) et répond chaque année au questionnaire du CDP (*ex-Carbone Disclosure Project*).

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Émissions totales directes de GES – Scope 1 ■■	65 778 897 t CO ₂ eq	89 438 553 t CO ₂ eq	120 150 105 t CO ₂ eq
dont émissions directes de CH ₄	1 513 026 t CO ₂ eq	1 935 173 t CO ₂ eq	1 754 034 t CO ₂ eq
Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie	315,8 kg CO ₂ eq/MWhéq	363,7 kg CO ₂ eq/MWhéq	392,8 kg CO ₂ eq/MWhéq
Émissions de GES par unité d'activité – stockage de gaz	0,9 kg CO ₂ eq/MWhéq	0,8 kg CO ₂ eq/MWhéq	0,9 kg CO ₂ eq/MWhéq
Émissions de GES par unité d'activité – transport de gaz (hors méthaniers)	1,2 kg CO ₂ eq/MWhéq	1,7 kg CO ₂ eq/MWhéq	1,7 kg CO ₂ eq/MWhéq
Émissions de GES par unité d'activité – terminaux méthaniers	1,6 kg CO ₂ eq/MWhéq	2,3 kg CO ₂ eq/MWhéq	2,6 kg CO ₂ eq/MWhéq
Émissions de GES par unité d'activité – distribution de gaz	2,3 kg CO ₂ eq/MWhéq	2,1 kg CO ₂ eq/MWhéq	2,0 kg CO ₂ eq/MWhéq

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018.

L'adaptation, via l'anticipation des impacts négatifs du changement climatique, est clé pour rendre ainsi les infrastructures et activités d'ENGIE plus résilientes aux aléas naturels (multiplication des événements extrêmes du type inondations, sécheresses etc et autres manifestations plus progressives du type montée du niveau de la mer, hausse de la température etc.). Ces risques engendrés par le changement climatique sont de différentes natures : risques physiques, risques de rupture des chaînes de valeurs, risques de réputation, risques réglementaires, etc. Afin de se prémunir contre ces risques, ENGIE met en place des actions concrètes : projet de mur de construction contre le risque de crue exceptionnelle sur le site de Tihange en Belgique, projet de végétalisation pour éviter l'érosion des

sols en cas de tempête au Mexique, creusement de fossés et d'un bassin pour faire au risque d'inondation au parc solaire de Capel Grande en Angleterre, etc. 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, 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.

(1) La part de la production d'énergie à partir de sources renouvelables et nucléaires a augmenté de 40,8% en 4 ans passant de 32,7% à 46,1% en 2018

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. À des fins de cohérence, avec les autres informations environnementales publiées, les émissions dites «Scope 2

et Scope 3» reprises ci-dessous excluent celles des métiers de l'eau et de la propreté de la société SUEZ.

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	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de «Scope 2»)	3 423 114 t CO₂ éq	3 576 861 t CO₂ éq	3 855 133 t CO₂ ép
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité ⁽¹⁾	2 364 224 t CO ₂ éq	2 602 395 t CO ₂ éq	2 776 748 t CO ₂ éq
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid ⁽¹⁾	1 058 890 t CO ₂ éq	974 466 t CO ₂ éq	1 078 385 t CO ₂ éq
Autres émissions indirectes de GES (dites de «Scope 3»)	139 009 236 t CO₂ éq	153 051 062 t CO₂ éq	161 870 565 t CO₂ éq
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»)	10 730 035 t CO ₂ éq	12 498 089 t CO ₂ éq	16 507 068 t CO ₂ éq
Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	30 732 680 t CO ₂ éq	27 963 262 t CO ₂ éq	32 046 546 t CO ₂ éq
Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des tiers, hors marché)	87 383 910 t CO ₂ éq	99 440 102 t CO ₂ éq	113 316 951 t CO ₂ éq
Achats de produits et de services	6 812 253 t CO ₂ éq	9 847 667 t CO ₂ éq	non disponible
Immobilisations des biens	3 350 358 t CO ₂ éq	3 301 942 t CO ₂ éq	non disponible

(1) Les consommations d'électricité et d'énergie thermique utilisées pour calculer ces données font l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018 (voir Section 3.6.4.3).

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 énergies renouvelables représentaient en

2018 près de 18 GW équivalents électriques installés, soit 27,8% du total des capacités directement opérées par le Groupe.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique)■ ■	18 094 MWéq	16 812 MWéq	16 795 MWéq
Part des ressources renouvelables dans les capacités installées	27,8%	24,5%	21,5%
Renouvelable – Électricité et chaleur produites■ ■	65 781 GWhéq	58 985 GWhéq	74 082 GWhéq
Énergie produite – part du grand hydraulique	75,95%	75,43%	78,05%
Énergie produite – part du petit hydraulique	1,51%	1,35%	1,26%
Énergie produite – part de l'éolien	9,33%	9,90%	7,62%
Énergie produite – part du géothermique	0,2%	0,15%	0,1%
Énergie produite – part du solaire	2,57%	1,14%	0,61%
Énergie produite – part de la biomasse et du biogaz	10,43%	12,03%	12,36%

■ ■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018.
Ces capacités correspondent au périmètre du reporting environnemental précisé en Section 3.6.3 (hors mises en équivalence et installations non contrôlées).

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	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Consommation d'énergie primaire – total (excluant l'autoconsommation) ■■	330 640 GWh	445 327 GWh	573 500 GWh
Part du charbon/lignite	20,85%	24,55%	30,13%
Part du gaz naturel	44,56%	40,11%	39,74%
Part du fioul (lourd et léger)	0,76%	0,99%	0,84%
Part de l'uranium	24,48%	26,90%	21,47%
Part de la biomasse et du biogaz	5,78%	4,57%	5,67%
Part des autres combustibles	3,28%	2,63%	1,95%
Part des combustibles pour le transport	0,29%	0,25%	0,2%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation)■■■	9 156 GWhéq	9 503 GWhéq	9 901 GWhéq
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) ■■	44,2%	43,4%	41,7%

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018.

3.5.4.4 L'énergie nucléaire

Le maintien d'un très haut niveau de sûreté des sept réacteurs nucléaires exploités par ENGIE est une priorité fondamentale du Groupe. En la matière, ENGIE attache également une grande importance à la limitation de l'impact (rejets, déchets, etc.) de ces installations sur leur environnement.

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 20.2.2.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Émissions gazeuses radioactives			
Gaz rares	54,4 TBq	34 TBq	58,84 TBq
Iodes	0,03 GBq	0,01 GBq	0,04 GBq
Aérosols	0,26 GBq	0,34 GBq	0,40 GBq
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	204 m³	178 m³	204 m³
Rejets liquides radioactifs			
Émetteurs Bêta et Gamma	22,77 GBq	20,56 GBq	17,66 GBq
Tritium	84,82 TBq	55,66 TBq	82,88 TBq

Les facteurs de risques relatifs à l'énergie nucléaire sont présentés à la Section 2.4.3 «Centrales nucléaires».

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 deux objectifs en matière d'eau à échéance 2020 : l'un porte sur la mise en œuvre de plans d'action locaux et concertés pour les sites en zone de stress hydrique extrême, l'autre sur la réduction des prélèvements d'eau douce à l'échelle du Groupe. En 2018, ENGIE s'est vu décerner la note B- 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* (*World Resource Institute*). En 2018, 40 sites sont localisés en

zone de stress hydrique extrême (5,5% des sites hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont 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 six sites sur les 40 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 62,3% ses prélèvements d'eau douce sur son activité de production électrique depuis 2012. Grâce à son engagement en matière de gestion de la ressource en eau, ENGIE s'est vu décerner la note A- par le CDP *Water Disclosure*.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Eau douce			
Prélèvement total	2 759 Mm ³	2 793 Mm ³	5 110 Mm ³
Rejet total	2 686 Mm ³	2 680 Mm ³	4 971 Mm ³
Eau non douce			
Prélèvement total	7 603 Mm ³	8 685 Mm ³	8 829 Mm ³
Rejet total	7 594 Mm ³	8 672 Mm ³	8 812 Mm ³
Consommation totale	82,8 Mm ³	124,9 Mm ³	156,2 Mm ³

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 janvier 2014, 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 près de 85% pour les déchets non dangereux et de 27,7% pour les déchets dangereux en 2018. 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	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	2 742 387 t	2 773 419 t	4 682 305 t
Cendres volantes, refioms	1 497 249 t	1 709 087 t	2 715 145 t
Cendres cendrées, mâchefers	676 474 t	503 592 t	1 403 843 t
Sous-produits de désulfuration	180 478 t	191 522 t	352 129 t
Boues	19 500 t	20 576 t	21 321 t
Bois flotté	8 888 t	7 331 t	6 321 t
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	2 333 690 t	2 255 802 t	4 088 134 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ■■	43 190 t	386 783 t	529 180 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ■■	11 968 t	52 203 t	53 263 t

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2018.

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 est observée en 2018 grâce à la réorientation du portefeuille d'actifs de production d'ENGIE.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2018	ENGIE 2017	ENGIE 2016
Émissions de NOx	61 786 t	92 209 t	136 895 t
Émissions de SO ₂	131 101 t	159 623 t	192 213 t
Émissions de poussières	4 960 t	7 353 t	13 353 t

3.5.4.8 La gestion de 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 (comme la contribution de Glow, en Thaïlande, à la restauration de la forêt de Houay Mahad Hill), la réduction des impacts des éoliennes sur la faune (parc de Sheppes-la-Prairie en France), le franchissement des ouvrages hydrauliques par les poissons (la passe à poisson de Sauveterre sur le Rhône), 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.

Dans le cadre de son projet volontaire, reconnu fin 2012 par le gouvernement français au titre de la Stratégie Nationale pour la Biodiversité, le Groupe a doté ses sites prioritaires en Europe d'un plan

d'action ciblé⁽¹⁾ destiné à répondre aux enjeux de protection de la biodiversité identifiés sur le site et/ou par ses parties prenantes locales en fonction de son activité. 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 les sites cibles ; toutefois, la méthode d'identification des sites en matière de biodiversité reste inchangée.

Forte des résultats de 2015, et pour accompagner le changement et la transformation du Groupe, ENGIE a prolongé sa contribution à la Stratégie Nationale de la Biodiversité sur la période 2016-2018 en définissant un nouvel objectif d'ancrage local et durable visant à placer la biodiversité comme un atout pour intégrer ses activités dans les territoires en lien avec ses parties prenantes et qui mettra en avant les bonnes pratiques menées par les BUs du Groupe comme celle sur la gestion écologiques des sites. Le Groupe a également renforcé ses engagements à l'échelle internationale en adhérant à l'initiative act4nature en juillet 2018.

3.5.4.9 Une prévention active des risques environnementaux

La gestion des risques industriels, sanitaires et environnementaux se décline en deux modules : la prévention des risques et la gestion des crises.

Intitulé des indicateurs	Données 2018	Données 2017	Données 2016
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	87,6%	83,2%	82,7%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	88,4%	87,7%	85,8%

Les 24 plaintes enregistrées en 2018 n'ont pas donné lieu à obligation d'indemnisation. Une plainte concerne un épandage accidentel de 10 m³ de méthanol dûment signalé aux autorités, sept sont liées à des nuisances par des chantiers, quinze ont été adressées à ENGIE par des particuliers à cause du bruit des éoliennes et la dernière a été motivée par la couleur des fumées d'une centrale bien qu'aucune anomalie n'a été identifiée. Le Groupe suit activement ces données et met en œuvre des actions pour les réduire encore. ENGIE a provisionné 19,2 millions d'euros pour les risques afférents aux litiges liés à l'environnement. En 2018, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 411 millions d'euros.

En 2017, des riverains ont intenté une action devant le tribunal environnemental de Valdivia, pour un potentiel dommage environnemental résultant du développement d'algues, pendant l'été, dans le bassin de rétention de la centrale hydroélectrique de Laja (Chili). Aucune notification n'a été encore reçue par Engie. Le Groupe a mis en place des traitements pour contenir la croissance de ces algues.

Intitulé des indicateurs	Données 2018	Données 2017	Données 2016
Plaintes liées à l'environnement	24	13	24
Condamnations liées à l'environnement	0	1	2
Montant des indemnités (en milliers d'euros)	0	0	4,5
Dépenses environnementales (en milliers d'euros)	411 680	396 819	644 415

(1) Un plan d'action ciblé doit combiner et détailler tous les mesures prises en vue de préserver ou restaurer la biodiversité localement. Voir la note méthodologique en 3.5.3 pour plus de détails.

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...). Pour les projets plus récents, la réduction de cette nuisance potentielle est directement intégrée dès la conception.

Pour ses projets EnR, 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 pendant certain 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 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 800 millions d'euros en 2018 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 BU, selon les spécificités locales, en termes d'enjeux, d'activités ou de réglementations. Dans le cadre de ses nouveaux objectifs RSE, ENGIE s'est fixé pour ambition de couvrir 100% des activités industrielles par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation en 2020.

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 professionnel avec l'ensemble des parties prenantes favorisant la co-construction et la création de valeur partagée.

3.6.1 Développement socio-économique dans les territoires

Pour ENGIE, l'adaptation des offres aux attentes de ses clients et leur appropriation mettent l'innovation et les partenariats au cœur de ses actions.

Au niveau international, en accord avec les autorités locales, le Groupe s'engage dans une démarche structurée et participative à développer des programmes sociétaux en lien avec ses projets industriels. ENGIE soutient des petites et moyennes entreprises et des *start-ups* au travers de différents programmes mis en place sur les territoires.

Le Groupe soutient également l'entrepreneuriat social via le fonds à impact social et environnemental ENGIE Rassembleurs d'Énergies dont la finalité est de fédérer et renforcer les actions du Groupe en faveur de l'accès à l'énergie et la précarité énergétique.

Fin 2018, 8 ans après sa création, le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies gère un portefeuille de 17 entreprises actives sur quatre

continents : Europe, Afrique, Asie et Amérique latine et dans une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de l'accès à l'énergie et de la réduction de la précarité énergétique : l'efficacité énergétique dans les logements sociaux en Europe, l'accès à l'électricité à travers des systèmes solaires individuels ou collectifs et l'accès à des solutions de cuisson propres dans les pays émergents. Les entreprises du portefeuille ont électrifié à ce jour plus de 3,3 millions de bénéficiaires et emploient plus de 2 300 personnes dans le monde. 20 000 salariés ont investi dans le Fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies. ENGIE Rassembleurs d'Énergies a ainsi investi en fonds propres 25 millions d'euros dont 4,9 millions d'euros pour la seule année 2018. Le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies a été évalué en 2018 par BLab et a obtenu la certification BCort.

3

3.6.2 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 a démarré l'accompagnement de ses entités opérationnelles dans l'approfondissement et la structuration de leurs pratiques depuis la mise en place de stratégies de dialogue jusqu'à leur déploiement opérationnel. L'accompagnement repose sur une méthodologie Groupe qui s'adapte aux spécificités stratégiques, techniques et géographiques des activités opérationnelles. Elle est basée sur des standards internationaux tels que l'ISO 26000, AA1000 ou l'IFC et consiste d'une part en la sensibilisation/formation des managers et des collaborateurs au dialogue avec les parties prenantes et d'autre part en un appui technique à la réalisation/structuration de plans d'actions adaptés aux enjeux des territoires croisés aux attentes des parties prenantes. L'objectif est d'optimiser la performance et d'augmenter la création de valeur en améliorant/intégrant l'engagement avec les parties intéressées dans tout le cycle des activités.

Le Groupe s'est par ailleurs fixé comme objectif que 100% de ses activités industrielles soient couvertes d'ici 2020 par un mécanisme

adapté de dialogue et de concertation visant à prévenir les conflits et à renforcer la pérennité de ses activités. Sur les 182 activités industrielles (sites ou regroupements de sites) du Groupe recensées fin 2018 devant faire l'objet d'un tel mécanisme, 53% l'avaient mis en place à fin 2018.

Gage de pérennité pour l'entreprise et créatrice de valeur partagée, cette culture d'écoute et de dialogue se prolonge par des partenariats durables sur des problématiques sociales et environnementales.

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

Le Groupe pérennise ses partenariats avec le GRET (Groupe de Recherche et d'Échanges Technologiques) et avec Emmaüs France dans le cadre de sa contribution à l'accès à l'énergie et de son engagement pour la lutte contre la précarité énergétique ainsi qu'avec la Fondation ONE (Océan Nature et Environnement) dans l'accompagnement du dialogue entreprise/ONG autour de ses projets industriels.

3.6.3 Mécénat sociétal, solidarité et lutte contre la précarité

Dans toutes les zones géographiques dans lesquelles ENGIE est présent, des actions de mécénat sociétal, de solidarité et de lutte contre la précarité sont mises en place par la Fondation d'entreprise ENGIE ou par les entités du Groupe, en lien notamment avec les autorités locales, les associations locales, les ONG internes ou les directions fonctionnelles du Groupe.

ENGIE, notamment dans le cadre de sa fondation, a lancé de nombreuses initiatives de solidarité et de lutte contre la précarité.

ENGIE a poursuivi en 2018 son soutien aux Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros, conformément aux engagements du Contrat de service public. En 2018, environ 80 000 clients particuliers ENGIE ont bénéficié de ces aides accordées par les Conseils Départementaux.

Depuis 2011, le Groupe est engagé aux côtés des pouvoirs publics dans le programme national «Habiter Mieux». Dans le cadre de la nouvelle convention signée en décembre 2014, ENGIE poursuit son engagement dans le programme et a versé 53 millions d'euros sur la période 2014-2017, pour un objectif de rénovation de 185 000 logements.

ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 200 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2018. 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.

Les correspondants solidarité-énergie ENGIE animent les relations avec les communes, départements et associations et 100 conseillers solidarité ENGIE sont également dédiés au traitement des demandes des travailleurs sociaux. En 2018, ces conseillers ont traité environ 300 000 demandes issues des services sociaux.

Le programme ISIGAZ (Information Sécurité Intérieure Gaz), porté par GRDF et qui informe et sensibilise les clients démunis à la sécurité de leurs installations intérieures de gaz naturel et aux économies d'énergie, a concerné, en 2018, dans une vingtaine de villes françaises, près de 16 200 foyers, parmi lesquels plus de 1 300 se sont vu remettre gratuitement un flexible de raccordement de la gazinière sécurisé et sans date limite d'utilisation.

Depuis le lancement d'ISIGAZ en 2006, 334 000 familles dans plus d'une centaine de villes ont ainsi été informées et plus de 52 000 flexibles installés.

Dans le cadre d'ENGIE *Volunteers Program*, ENGIE appuie les ONG internes du Groupe pour des missions permettant l'accès à l'énergie de populations en difficulté.

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 du Groupe ;
- 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 politique achats durable par nature** : ce document externe et partagé avec les fournisseurs est l'expression de l'implication d'ENGIE, il précise les engagements et les exigences du Groupe dans sa relation avec ses fournisseurs, et notamment :
 - conformité avec les exigences en matière de santé et de sécurité : l'exigence de l'engagement des fournisseurs en matière de santé et de sécurité,
 - responsabilité sociale, éthique, embargo et anti-corruption : l'engagement des fournisseurs pour des relations éthiques dans les affaires,
 - Développement Durable : 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 de la fonction achats dans ses activités. Elle vise à renforcer la ségrégation des tâches entre les acheteurs et les prescripteurs, tout en renforçant leur coopération dans la réalisation des activités de sélection des meilleures offres.

Les exigences de ces deux documents de référence de la fonction Achats ainsi que celles plus générales du Groupe sont reprises dans les **processus opérationnels** afin de permettre leur mise en œuvre, leur contrôle et la remédiation. Les processus opérationnels sont au nombre de 3 : Gérer le panel fournisseur, Gérer les catégories d'achats, Acheter/Approvisionner.

Les autres documents de références du Groupe, intégrés dans les processus sont les suivants : Charte éthique & compliance, Politique RSE, Politique Santé Sécurité, Code de la relation fournisseurs et Politique de due diligence fournisseurs

Par ailleurs, la fonction Achats du Groupe s'est donnée comme objectif de mettre en place d'ici 2020 une démarche RSE pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement des entités contrôlées du Groupe.

Cette démarche RSE est :

- **déclinée selon 3 axes** :
 - le respect des délais de paiement des fournisseurs et sous-traitants,
 - l'accompagnement de la politique Santé et Sécurité auprès des sous-traitants,
 - l'intégration dans les processus opérationnels d'une démarche d'amélioration continue de la RSE et la formation des principaux acteurs à cette démarche ;
- **portée dans les processus opérationnels** au travers des étapes clés suivantes selon un mode *Plan-Do-Check-Act* :
 - analyse des risques et opportunités par catégories Achats priorisée par pays. Chaque catégorie d'achats est évaluée selon une méthode commune autour des 7 dimensions de la RSE pondérée du risque pays (Gouvernance, Environnement, Santé & Sécurité, Impact sociétal, Droits de l'Homme, Développement des ressources humaines, Éthique et anti-corruption),
 - plan de mitigation et la définition de critères de qualification et de sélection des fournisseurs résultant de l'analyse ci-dessus. Ces plans et critères étant spécifiques, ils peuvent intégrer des actions de type audits documentaires ou des audits sur site,
 - mise en place des 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 est réalisée périodiquement dans le cadre des «*Business reviews*» et les plans d'amélioration associés revus,
 - enfin, dans une optique d'amélioration continue, l'ensemble des étapes précédentes est intégré dans les processus de contrôle interne et d'audit.
- **mise en œuvre** en priorité sur les fournisseurs préférentiels du Groupe (~250), puis les fournisseurs majeurs de chaque BU du Groupe.

Le déploiement de cette ambition globale est réalisé via un programme de formation continue et progressif initié depuis 2013 au sein de la fonction Achats et au cœur des *Business Units* portant sur les enjeux du Groupe, sa stratégie, la contribution de la fonction Achats dans la transformation du Groupe, l'éthique dans la relation fournisseurs et tout particulièrement en 2018 lors d'une formation dispensée auprès de 840 acteurs de la fonction Achats, sur les leviers avancés des achats intégrant les exigences des nouvelles lois (Devoir de vigilance et Sapin 2).

Par ailleurs l'ensemble des rendez-vous des managers de la fonction Achats comportent des sessions de sensibilisation aux dimensions de la RSE, ainsi que des rendez-vous organisés auprès des prescripteurs et opérationnels impliqués dans le processus Achats.

Ce plan de formation est un levier de montée en compétence et de transformation de la fonction.

3.8 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion groupe

Exercice clos le 31 décembre 2018

A l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes d'ENGIE SA, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration 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. La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné 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 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, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention [ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*)].

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats.
- 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 comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les 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.
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105.
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques.
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société.
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés.
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques.

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.

Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs⁽¹⁾ que nous avons considérés les plus importants :

- 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, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ et couvrent entre 30 et 91% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽³⁾ ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance du groupe.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une

conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de dix personnes entre décembre 2018 et mars 2019.

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 quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme indiqué dans la Déclaration et sa note méthodologique, les taux de restitution consolidés des indicateurs sociaux relatifs à la formation, l'absentéisme et la rémunération des zones Amérique du Nord et Asie-Afrique n'intègrent pas les données des entités récemment acquises par le Groupe.

Paris-La Défense, le 8 mars 2019

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Patrick E. Suissa
Associé

Olivier Broissand
Associé

(1) **Informations sociales et santé sécurité** : Effectif total, Effectif total - répartition par zone géographique, Effectif total - répartition par CSP, Effectif total - répartition par type de contrat, Proportion de femmes dans l'effectif, Proportion de femmes dans l'encadrement, Proportion d'alternants dans l'effectif, Proportion de salariés handicapés, Nombre d'embauches en CDI, Nombre d'embauches en CDD, Taux d'embauche, Taux d'embauche CDI, Nombre de licenciements, Turnover, Turnover volontaire, Pourcentage d'effectif formé, Nombre total d'heures de formation, Répartition des heures de formation par thème, Nombre d'heures de formation par personne formée, Jours d'absence par personne, Nombre d'accidents mortels (collaborateurs), Taux de fréquence, Taux de gravité (selon le référentiel français), Taux de gravité (selon le référentiel OIT), Nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles, Salaire moyen OET par rapport au minimum légal du pays (par pays).

Informations environnementales : Indicateurs (informations quantitatives) : 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), Émissions totales directes de GES scope 1, Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie kg CO₂ éq./Mwhéq, Eau douce (Prélèvement total et Rejet total), Eau non douce (Prélèvement total et Rejet total), Consommation d'eau totale, Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (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.

(2) **Informations sociales et santé sécurité** : BU France BtoB : INEO, Axima Concept ; BU Benelux: Electrabel - activités nucléaires, Cofely Fabricom (Belgique) ; BU Amérique du Nord : Engie Insight Services, Engie North America ; BU Amérique Latine : Engie Mexico ; BU Brésil : Engie Brasil Energia ; BU GRTgaz : GRTgaz ; BU GRDF : GRDF ; BU Tractebel Engineering : Tractebel Engineering (Belgique).

Informations environnementales : BU Amérique Latine : Tocopilla (unités 12 à 15) et Central Termoeléctrica Andina (ENGIE Energia Chile), Chilca (ENGIE Energia Peru), Tractebel Energia De Monterrey ; BU Amérique du Nord : Colorado Energy Nations Company ; BU Benelux : Tihange (Electrabel) ; BU Brésil : Jorge Lacerda, Itá Energética, Salto Osório, Salto Santiago (Engie Brasil Energia), BU Generation Europe : Biomasseheizkraftwerk Zolling, Coo-Trois-Ponts (Electrabel), Dunkerque DK6 (Engie Thermique France), Eems, Maasvlakte et Maxima (Engie Energie Nederland), Herdersbrug (Electrabel), Leini (ENGIE Produzione), GDF SUEZ Kraftwerk Wilhelmshaven ; BU GRTgaz : GRTgaz ; BU Storengy : stockage de Chémery (Storengy France).

(3) **Achats, sous-traitance et fournisseurs** : Des politiques de développement ciblées ; La transversalité et l'innovation RH au service de la performance du Groupe ; Le dispositif de management santé-sécurité ; Le renforcement de la culture santé-sécurité ; Le programme éthique et compliance ; Le changement climatique ; La gestion de la biodiversité ; Les déchets.

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

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux Comptes d'ENGIE, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur les indicateurs environnementaux et sociaux sélectionnés par ENGIE et identifiés par le signe ■■ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document de référence (ci-après « les Données ⁽¹⁾ ») établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018.

Responsabilité de la société

Ces Données ont été préparées sous la responsabilité de la Direction générale d'ENGIE, conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les « Référentiels ») pour le reporting des données sociales et environnementales, dont un résumé figure dans le document de référence dans la partie « Eléments méthodologiques sur le reporting environnemental 2018 » et « Note de méthodologie des indicateurs sociaux », disponibles sur demande au siège de la société 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.

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.

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 Données ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs conformément aux Référentiels. Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Données et non sur l'ensemble des paragraphes 3.4 et 3.5 du document de référence.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

- 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 Données ;
- Nous avons 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 au siège et des Business Units (ci-après « BU ») afin d'analyser le déploiement et l'application des Référentiels ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les Données et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Données ;

(1) Informations sociales et santé sécurité : Effectif total ; Effectif total - Répartition par zone géographique ; Effectif total - répartition par CSP, Effectif total - Répartition par type de contrat ; Effectif féminin ; Proportion de femmes dans l'effectif ; Proportion de femmes dans l'encadrement ; Pourcentage d'effectif formé ; Taux de fréquence.

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) ; 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) ; Emissions totales directes de GES – Scope 1 ; Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

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

- Nous avons testé les Données au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées⁽¹⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux Données 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 48 % des effectifs et entre 21 % et 78 % des informations environnementales.

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 Données ne peut être totalement éliminé.

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

Conclusion

A notre avis, les informations sélectionnées par le Groupe et identifiées par le signe □□ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document de référence ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Fait à Paris-La Défense le 8 mars 2019

Les Commissaires aux Comptes

Deloitte & Associés

Patrick E. Suissa
Associé

Olivier Broissand
Associé

ERNST & YOUNG et Autres

Charles-Emmanuel Chosson
Associé

Stéphane Pédrón
Associé

3

(1) **Informations sociales et santé sécurité :** BU Amérique Latine : Engie Mexico ; BU Brésil : Engie Brasil Energia ; BU Amérique du Nord : Engie Insight Services, Engie North America ; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est : Engie Deutschland AG (corporate), Engie Gebäudetechnik GmbH, Engie Deutschland GmbH ; BU Benelux : Electrabel - activités nucléaires, Cofely Fabricom (Belgique) ; BU France BtoB : INEO, Axima Concept, Cofely Services (Engie Energie Services) ; BU France BtoC : Engie Home Services ; BU France Renouvelables : Engie Green France ; BU Royaume-Uni : Keepmoat Regeneration, Engie Services (Ltd) ; BU GRTgaz : GRTgaz ; BU GRDF : GRDF ; BU Global Energy Management : Engie Global Markets France ; BU Tractebel Engineering : Tractebel Engineering (Belgique).

Informations environnementales : BU Amérique Latine : Tocopilla (unités 12 à 15) et Central Termoeléctrica Andina (Engie Energia Chile), Chilca (Engie Energia Peru), Tractebel Energía De Monterrey ; BU Amérique du Nord : Colorado Energy Nations Company ; BU Benelux : Tihange (Electrabel) ; BU Brésil : Jorge Lacerda, Itá Energética, Salto Osório, Salto Santiago (Engie Brasil Energia) ; BU Generation Europe : Biomasseheizkraftwerk Zolling, Coe-Trois-Ponts (Electrabel), Dunkerque DK6 (Engie Thermique France), Eems, Maasvlakte et Maxima (Engie Energie Nederland), Herdersbrug (Electrabel), Leini (Engie Produzione) ; GDF SUEZ Kraftwerk Wilhelmshaven ; BU GRTgaz : GRTgaz ; BU Storengy : stockage de Chémery (Storengy France) ; BU Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie : Baymina Enerji, National Power Enerji ; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est : Cofely Espana, Martorell, Sant Joan, Kosurkuntza, Districlima et Districlima Zaragoza, Engie Zielona Energia ; BU Royaume-Uni : Keepmoat Regeneration, Ffestiniog ; BU France BtoB : Territoire Ouest-Sud - Filiales PDE ; BU France Réseaux : Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU), Société Monégasque d'Assainissement (SMA) ; BU France Renouvelables : Engie Green France, Société Hydro-électrique du Midi (SHEM).



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE