

Déclaration de performance extra financière 2020

extrait du Document d'enregistrement universel
2020



**#Act
With
ENGIE**

3

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise	66	3.6 Informations sociétales	105
3.1.1 Politique et gouvernance RSE	66	3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	106
3.1.2 Objectifs RSE 2030	66	3.6.2 Lutte contre la précarité	106
3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i>)	67	3.6.3 Transition juste	107
3.1.4 Certification <i>Science-Based Targets</i>	68	3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs	108
3.2 Modèle d'affaires	69	3.8 Éthique et <i>compliance</i>	109
3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE	71	3.8.1 Gouvernance éthique et <i>compliance</i>	109
3.3.1 Principaux risques environnementaux	76	3.8.2 Évaluation des risques	109
3.3.2 Principaux risques sociétaux	78	3.8.3 Textes de référence	109
3.3.3 Principaux risques sociaux	79	3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques	110
3.3.4 Principaux risques de gouvernance	81	3.8.5 Formations et sensibilisations	110
3.4 Informations sociales	82	3.8.6 Contrôles et certifications	111
3.4.1 Données sociales	83	3.9 Plan de vigilance (synthèse)	111
3.4.2 Attraction, recrutement et fidélisation des talents	84	3.9.1 Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement	111
3.4.3 Les politiques de développement des ressources humaines	86	3.9.2 Évaluation des tiers	114
3.4.4 Engagement social : une entreprise citoyenne et solidaire	88	3.9.3 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	114
3.4.5 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié	91	3.9.4 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan	114
3.4.6 Dialogue social	92	3.10 Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	115
3.4.7 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux	93	3.11 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales	117
3.4.8 Politique de santé et sécurité	94		
3.5 Informations environnementales	97		
3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire	97		
3.5.2 Le management environnemental	97		
3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	98		
3.5.4 Les actions du Groupe	100		

L'ordonnance française n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret français n° 2017-1265 du 9 août 2017 ont transposé la directive européenne 2014/95/UE, dite directive de reporting extra-financier (NFRD), relative à la publication d'informations RSE par les entreprises via la Déclaration de performance extra-financière (DPEF). Ils amendent ainsi l'article 225 du Code de commerce qui imposait aux entreprises d'intégrer leurs informations sociales, environnementales, sociétales dans leur rapport de gestion.

En application de ces textes, la DPEF 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 plus détaillée en Section 1.6 "Présentation des activités du Groupe" ;

- une analyse des risques RSE relatifs aux domaines retenus par la directive NFRD détaillée dans la Section 3.3 "Analyse des principaux risques RSE" ;
- une présentation de la gouvernance associée présentée en Section 3.1 "Responsabilité Sociétale d'Entreprise" que complètent la politique de diversité au sein du Conseil d'Administration (voir Chapitre 4 "Gouvernance"), le plan de vigilance (voir Section 3.9 "Plan de vigilance (synthèse)") et des règles d'éthique (voir Section 3.8 "Éthique et *compliance*").

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise

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

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

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

3.1.1 Politique et gouvernance RSE

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

La Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (Direction RSE) s'appuie sur un réseau avec pour chaque BU un Directeur Développement Durable et un Directeur Environnement. Pour mobiliser plus amplement les employés sur ces sujets, il est complété d'un réseau interne d'ambassadeurs RSE mondial.

La Direction RSE présente régulièrement des sujets d'actualité (*Science-Based Target*, *Task force on Climate-related Financial Disclosures*, engagements RSE, discussions avec la société civile) et un bilan annuel (notations RSE, objectifs RSE, actions environnementales et sociétales du Groupe et des BU) au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration (CEEDD).

La Direction RSE co-préside le Comité Financement vert 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.

La Direction de la RSE rencontre de nombreuses parties prenantes de manière régulière (ONG, investisseurs, agences de notation, clients, leaders d'opinion, et experts) et organise des panels et des forums de discussion, afin de travailler sur la durabilité d'offres, de projets et de services en lien avec les opérationnels du Groupe. Le Groupe organise régulièrement des formations sur le développement durable et sur l'engagement des parties prenantes pour ses collaborateurs.

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

Par ailleurs, la Direction RSE a lancé un chantier pour s'assurer du déploiement et de la bonne mise en œuvre de la raison d'être. S'appuyant dans un premier temps sur une analyse détaillée de la raison d'être afin d'en préciser les définitions – notion d'impact positif en particulier, des outils sont en cours de développement pour faciliter cette mise en œuvre : objectifs RSE de long terme, taxonomie interne, outil de compatibilité et processus de *reporting* intégré. La Direction RSE s'est associée à d'autres directions afin de développer ces outils et de les déployer dans les équipes, de mettre à jour les processus majeurs du Groupe en y intégrant la prise en compte de la raison d'être. L'ensemble de ces travaux vise à s'assurer de la cohérence des décisions prises avec la nouvelle raison d'être d'ENGIE.

3.1.2 Objectifs RSE 2030

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

Pour chaque objectif, ont été désignés un membre du Comex comme sponsor ainsi qu'un pilote qui se coordonnent avec la filiale concernée pour mettre en œuvre les actions nécessaires à l'atteinte de l'objectif.

Les résultats 2020 des huit objectifs-clés (dits de rang 1) sont présentés à la Section 1.5.3 du présent document.

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

3.1.3.1 Gouvernance

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

Afin de remplir cette mission, le CEEDD s'appuie sur un point climat annuel, une analyse de risques et d'opportunités liés au climat, ainsi que d'autres éléments plus spécifiques (avancement du plan d'adaptation par exemple). Ces dossiers sont préparés par la Direction RSE qui intègre également dans son reporting RSE au CEEDD un chapitre dédié au climat.

La Direction RSE anime un comité de suivi et de gestion des objectifs de décarbonation du Groupe, ainsi qu'un comité de suivi et de mise en œuvre des recommandations de la TCFD.

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

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

3.1.3.2 Stratégie

En lien avec la raison d'être, la contribution à la décarbonation de l'économie est au cœur de la stratégie du Groupe.

Elle se concrétise également par des engagements de moyen-long terme d'une trajectoire des émissions de GES compatible avec l'Accord de Paris (certification SBT) (voir Section 3.1.4). Afin de définir ses engagements, le Groupe a étudié la résilience de son modèle d'affaires en le confrontant à différents scénarii de décarbonation (travaux entrepris dans le cadre de la démarche d'adaptation d'ENGIE), en variant les hypothèses de développement de ses activités.

Ces engagements sont d'ores et déjà traduits dans les processus du Groupe, avec par exemple l'allocation de budgets carbone aux principaux métiers ainsi qu'une révision de la note de cadrage d'investissement.

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

- fort développement des énergies renouvelables électricité et gaz qui sont plus efficaces énergétiquement (par exemple les réseaux de chaleur et de froid) ;
- démultiplication des offres d'appui et de solutions de décarbonation à nos clients.

3.1.3.3 Gestion des risques

Le changement climatique est porteur de risques pour le Groupe :

- **Les risques de transition** auxquels le Groupe est exposé se traduisent essentiellement par le renforcement des réglementations sur les émissions et des politiques de décarbonation, la modification des comportements des marchés et consommateurs et les évolutions technologiques. Depuis 2012, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2015, date de l'Accord de Paris sur le climat, le Groupe a réduit ses émissions directes de près de 60%. Il s'est fixé de nouveaux objectifs ambitieux à horizon 2030 - certifiés par SBTi. Au-delà des émissions de ses propres actifs industriels, le Groupe agit sur toute sa chaîne de valeur : fournisseurs, pratiques de travail, appui aux clients pour décarboner leur empreinte.

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

Outre la gestion des risques, les couvertures assurantielles et les plans de continuité à court terme, un plan adaptation pour les actifs à risques à horizons 2030 et 2050 est en cours d'élaboration.

3.1.3.4 Indicateurs et objectifs

ENGIE dispose d'un panel robuste de KPI qui permettent de mesurer son empreinte carbone avec tout le niveau de détail souhaité. Ces indicateurs lui permettent de piloter très précisément l'évolution de ses émissions de GES.

Les résultats des objectifs de décarbonation sont présentés en Section 1.5.3.

3.1.4 Certification Science-Based Targets

L'initiative SBT (*Science-Based Targets*) a pour objet d'inciter les entreprises à une action climatique ambitieuse en validant la conformité de leurs chroniques prévisionnelles d'émissions de CO₂ éq. aux engagements de l'Accord de Paris.

Soucieux de sa responsabilité environnementale, ENGIE a soumis en fin d'année 2019 une demande de certification de ses émissions de CO₂ éq. aux engagements +2 °C de l'Accord de Paris. Il a obtenu cette certification en février 2020.

Pour cela, le Groupe s'est engagé sur deux points :

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

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

En complément des analyses de trajectoires potentielles d'émissions de GES que l'engagement SBT a induit, ENGIE a lancé un chantier dédié à la Neutralité Carbone. Ces travaux ont mobilisé de nombreuses entités du Groupe. Ils se sont focalisés sur toutes les composantes de la décarbonation qu'il s'agisse des émissions des actifs industriels, de celles issues de l'activité des salariés ou encore des impacts sur la chaîne de valeur, soit sur l'ensemble des émissions scopes 1, 2 et 3 du Groupe.

Le Groupe a de plus développé une méthode d'évaluation de sa contribution aux émissions évitées chez ses clients, méthode qu'il propose de partager afin de standardiser cette approche.

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

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

Enfin, lorsque ENGIE se résout à une cession de centrale charbon, il choisit toujours le partenaire acheteur en prenant en compte des considérations de nature RSE. Le produit de cession permet aussi au Groupe de financer le développement de capacités renouvelables bénéfiques au climat.

Concernant le gaz naturel, l'ambition du Groupe est de substituer progressivement le gaz fossile par du gaz vert grâce au développement du biométhane et de l'hydrogène vert.

3.2 Modèle d'affaires

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

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

Renouvelables (1,6 Mds€ soit 17% EBITDA)

Eolien	• 10,1 GW • 1^{er} producteur éolien terrestre en France • Activités sous PPA	Solaire	• 3,1 GW • 1^{er} producteur en France • Activités sous PPA	Biogaz/Biomasse	• 0,3 GW • 1^{er} producteur en France • Activités sous PPA	Hydraulique	• 17,9 GW (hors <i>pumped storage</i> : 3,3 GW) • 1^{er} producteur alternatif en France • Activités sous PPA
---------------	---	----------------	---	------------------------	---	--------------------	---

Infrastructures (3,9 Mds€ soit 42% EBITDA)

Transport	• Marques : GRTgaz et Elengy (France), filiales de transport gaz en Allemagne, Mexique, TAG (Brésil, Gralha Azul (Brésil)), ... • Positionnement : 1^{er} transporteur en France et 2^e en Europe – par le biais de filiales indépendantes, 1^{er} opérateur de terminaux en France et 2^e en Europe • Activités : Gestion de lignes de transport, d'électricité et de gaz	Stockage	• Marques : Storengy France, Storengy Deutschland, Storengy UK • Positionnement : Leader du stockage souterrain de gaz en Europe • Activités de stockage régulées en France, concurrentielles au UK et en Allemagne	Distribution	• Marques : GRDF (France), Distrigaz (Roumanie), Engie MaxiGas (Mexique), Turquie, Argentine, Thaïlande • 1^{er} réseau de distribution de gaz naturel en Europe – par le biais de filiales indépendantes • Activités majoritairement régulées
------------------	--	-----------------	---	---------------------	--

Solutions clients (1,2 Mds€ soit 13% EBITDA)

Villes et collectivités	• Marques : ENGIE Solutions en France, Hors France : ENGIE Cofely, ENGIE Axima, ENGIE Ineo, ENDEL ENGIE, TRACTEBEL • Salariés • Positionnements : • 1^{er} opérateur mondial de réseaux de froid • 350 réseaux de chaleur et de froid dans 20 pays • 4^e opérateur de réseaux de chaleur (en TWh) • 2^e fournisseur mondial de bornes de recharge électrique • Activités : Gestion de réseaux urbains d'énergie, Mobilité verte (GNV, hydrogène), Smart city : Solutions pour les villes (1,5 millions de points d'éclairage public, Vidéosurveillance)	Industries	• Marques : ENGIE Solutions en France, Hors France : ENGIE Cofely, ENGIE Axima, ENGIE Ineo, ENDEL ENGIE, TRACTEBEL • Salariés • Positionnements : • 1^{er} fournisseur de services d'efficacité énergétique • 2^e fournisseur d'installation en Europe • Leader dans les installations solaires pour les clients industriels et commerciaux • Activités : Production décentralisée d'énergie, Systèmes et plateformes numériques	Tertiaire	• Marques : ENGIE Solutions en France, Hors France : ENGIE Cofely, ENGIE Axima, ENGIE Ineo, ENDEL ENGIE, TRACTEBEL • Salariés • Positionnements : • 1^{er} fournisseur de services d'efficacité énergétique • Activités : Gestion intelligente des bâtiments, Facility Management, Systèmes et plateformes numériques
--------------------------------	--	-------------------	--	------------------	---

Thermique (1,6 Mds€ soit 17% EBITDA)

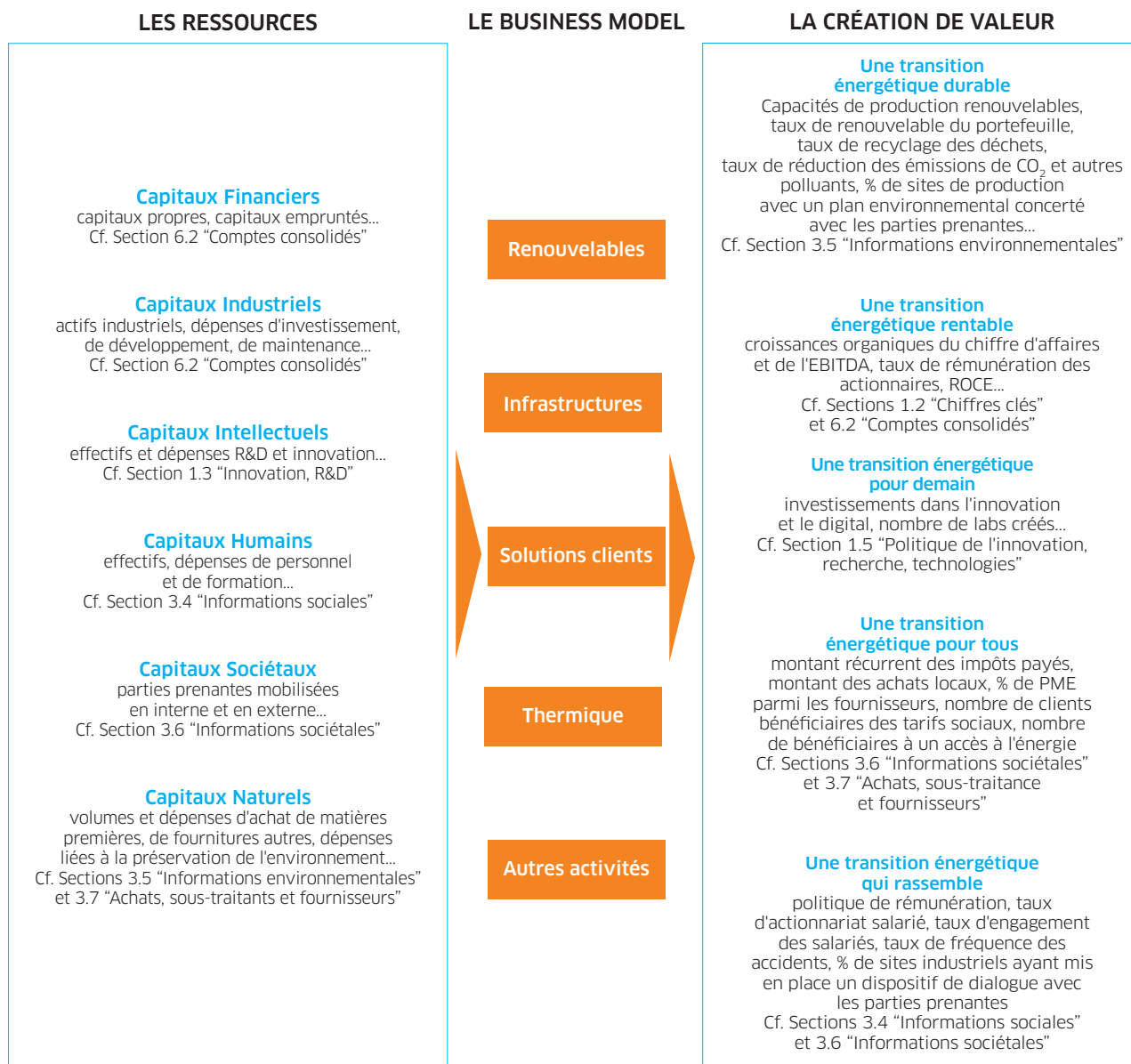
Gaz naturel	• 52,5 GW • Présence majeure au Moyen-Orient (30,1 GW) • Activités sous PPA	Charbon	• 4,3 GW • Sortie en cours
--------------------	---	----------------	---

Autres activités (1,0 Mds€ soit 11% EBITDA)

Clients BtoC	• Marque : ENGIE • 24 M de contrats dont 11 M en France • 126 TWh de vente de gaz et 36 TWh de vente d'électricité • 1^{er} fournisseur français de gaz naturel	Nucléaire	• 6,2 GW • 1^{er} producteur en Belgique • Activités sous PPA	Fourniture d'énergie	• Approvisionnement et gestion d'actifs gaziers • Gestion et valorisation d'actifs électriques • Fourniture d'énergie • 8 plateformes de trading • Activités commerciales dans plus de 50 pays
---------------------	--	------------------	---	-----------------------------	--

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

Création de valeur pour ENGIE



ENGIE vise à créer en son sein un ensemble (nom de code BRIGHT) au 1^{er} juillet 2021, leader des services d'installation et de maintenance multi-technique. Cette entité développera ses compétences principalement dans les domaines des génies électrique, climatique et énergétique, et aussi dans les domaines des télécommunications, de la vidéo et du digital, pour des clients industriels, tertiaires ou des collectivités.

3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE

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

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

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

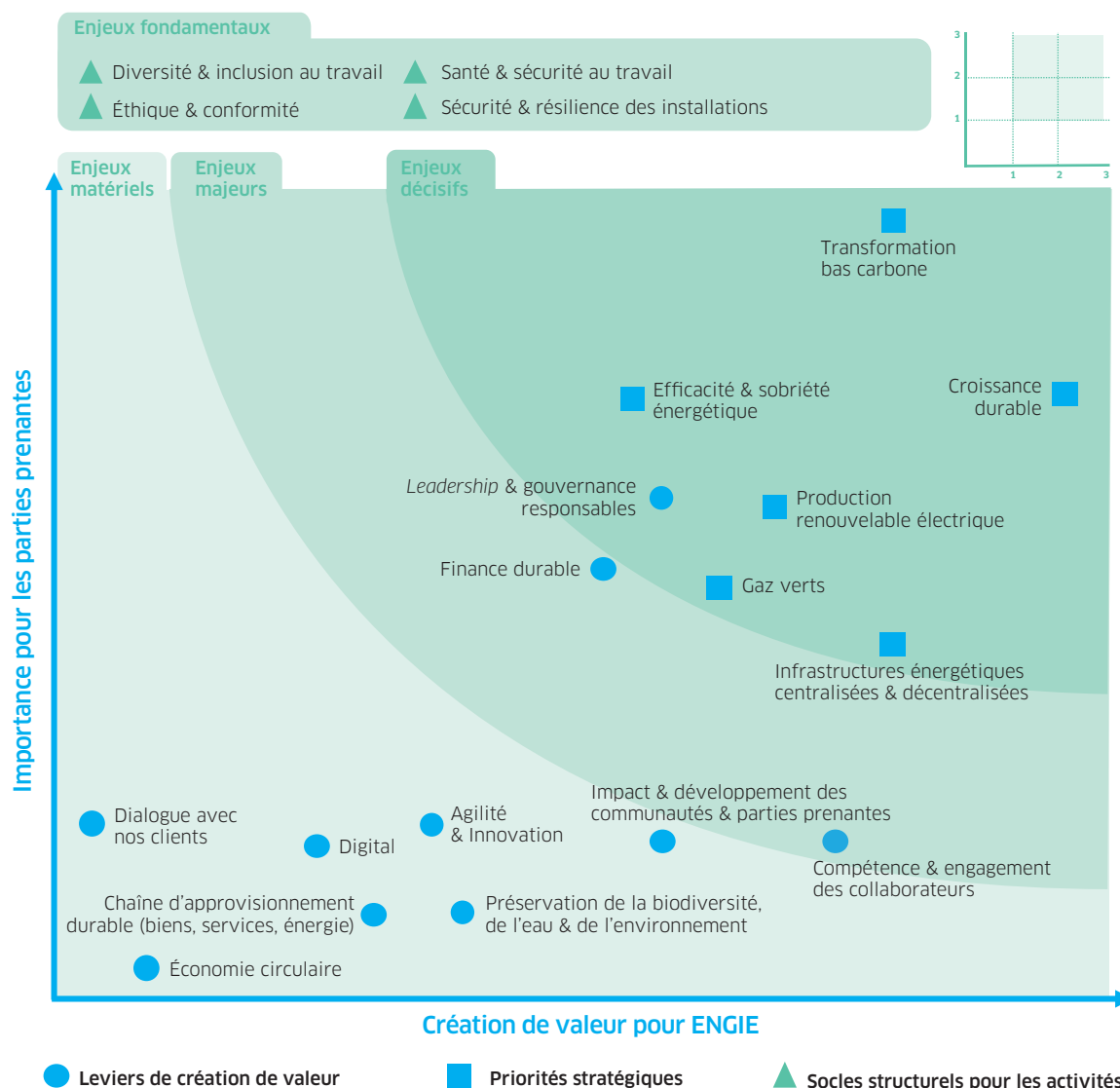
- les enjeux matériels qui contribuent à la création de valeur du Groupe ;

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

Les enjeux sont positionnés sur la matrice :

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

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



Les définitions des enjeux 2020 sont précisées dans les tableaux suivants :

Enjeu	Définitions 2020
1. Leadership & gouvernance responsables	Garantir un <i>leadership</i> et une gouvernance exemplaires et transparents, adaptés aux enjeux stratégiques ; assurer la transparence et l'intégrité de l'information grâce à la fiabilité de la communication, la gestion efficace des éventuelles controverses et l'image de marque d'ENGIE ; assurer la lisibilité des objectifs du Groupe ; assurer la cohérence des actions du Groupe vis-à-vis de sa raison d'être.
2. Digital	Mettre notre expertise digitale au service de la transition énergétique en offrant à nos clients des solutions et services innovants différenciants ; mettre à profit ces technologies afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle du Groupe et renforcer la cohésion entre nos employés grâce à des nouveaux outils collaboratifs.
3. Croissance durable	Assurer la résilience du modèle d'affaires du Groupe ainsi que la croissance des résultats financiers à long terme ; garantir un partage de la valeur avec l'ensemble des parties prenantes (rémunérer de façon incitative les cadres dirigeants et l'ensemble des collaborateurs ; assurer des dispositifs d'attractivité et de fidélisation des actionnaires) ; limiter les risques d'actifs échoués ; assurer une stabilité en matière de notation financière et RSE.
4. Sécurité & résilience des installations	Assurer la sûreté de fonctionnement des installations et la continuité des activités en garantissant : la sécurité et surveillance des sites sensibles du Groupe (nucléaires et industriels), la résilience et l'adaptation des installations face aux risques climatiques, la cybersécurité des systèmes industriels, la confidentialité et protection des données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients ; assurer le démantèlement des sites nucléaires dans les conditions de sécurité requises.
5. Compétence & Engagement des collaborateurs	Favoriser l'appropriation de la raison d'être, de la stratégie et des valeurs d'ENGIE par les collaborateurs en les rendant acteurs de leur déploiement ; renforcer la relation de confiance entre le management et les collaborateurs ; explorer et développer les nouveaux modes de travail adaptés aux besoins des collaborateurs ; assurer un dialogue social de qualité au sein du Groupe ; capitaliser sur les compétences des collaborateurs et les accompagner dans leurs évolutions professionnelles ; attirer et développer les talents ; renforcer l'intrapreneuriat dans nos pratiques.
6. Santé & sécurité au travail	Garantir la sécurité et des conditions de travail optimales pour nos collaborateurs, contractants et sous-traitants dans l'ensemble des zones géographiques où le Groupe opère.
7. Diversité & inclusion au travail	Promouvoir l'égalité des chances et faire de l'égalité de traitement une réalité ; veiller à la non-discrimination à l'égard de nos salariés comme de nos candidats ; promouvoir la diversité des profils et des expériences à tous les niveaux de l'entreprise.
8. Économie circulaire	Encourager la circularité tout au long de la chaîne de valeur en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation des ressources dans les opérations ; maîtriser la consommation des ressources (consommation responsable) ; assurer une utilisation efficiente des matières premières.
9. Préservation de la biodiversité, de l'eau & de l'environnement	Prévenir et maîtriser l'impact des opérations du Groupe sur la biodiversité, l'eau et l'environnement (pollution sonore, pollution des sols, pollution de l'eau et de l'air) ; être acteur et moteur de la protection de l'environnement et contribuer à la restauration des habitats naturels à travers des engagements ciblés et concrets.
10. Transformation bas carbone	Agir positivement pour l'environnement et le climat en assurant un virage lisible et ambitieux vers des activités bas-carbone, en se désengageant des activités carbonées, en développant des offres visant à réduire l'empreinte carbone des clients du Groupe, en maîtrisant l'empreinte carbone de nos chaînes d'approvisionnement et de nos pratiques de travail.
11. Production renouvelable électrique	Renforcer notre investissement dans un portefeuille d'activités compétitif et durable de production électrique à partir d'énergies renouvelables et en assurer l'acceptabilité locale ; anticiper les nouvelles sources d'énergies renouvelables et être acteur de leurs déploiements.
12. Gaz verts	Développer de façon durable l'ensemble de la chaîne de valeur des gaz verts (biométhane, hydrogène) ; sensibiliser nos clients et parties prenantes aux rôles des gaz verts comme leviers de résilience et de performance dans la transition énergétique.
13. Infrastructures énergétiques centralisées & décentralisées	Poursuivre le développement des infrastructures énergétiques de gaz et d'électricité ainsi que les infrastructures décentralisées (réseaux de chaleur et de froid, réseaux de bornes de recharge pour véhicules électrique, réseaux urbains d'éclairage public, etc.) ; mettre à profit les nouvelles technologies au service de la gestion intelligente et connectée des réseaux et des infrastructures.

Enjeu	Définitions 2020
14. Agilité & Innovation	Faire évoluer la culture d'entreprise vers une plus grande agilité et ouverture à l'innovation ; renforcer nos capacités d'évolution (adaptation des business models et de l'organisation de Groupe, transformation des modes de travail, développement de l'intrapreneuriat, etc.) face aux évolutions de l'environnement du Groupe (attentes, usages, etc.).
15. Dialogue avec nos clients	Engager un dialogue d'ordre stratégique avec nos clients actuels et historiques afin de les accompagner au mieux dans leur transformation bas carbone ; sensibiliser l'ensemble de nos clients à nos valeurs et engagements ; développer une relation partenariale de qualité et s'adapter aux spécificités de nos implantations géographiques ; s'engager sur une performance (énergétique, carbone,...) à long terme auprès de nos clients.
16. Éthique & conformité	Garantir une conduite responsable des affaires à travers des pratiques éthiques robustes et transparentes au niveau des activités opérationnelles (ex. anti-corruption, fiscalité).
17. Impact & développement des communautés et parties prenantes	Œuvrer pour le respect des droits humains sur toute notre chaîne de valeur, maintenir un dialogue continu et de qualité avec les parties prenantes ; développer de nouvelles dynamiques de partenariats ; contribuer positivement au développement territorial, dans le respect des communautés locales, en tenant compte de l'évolution des besoins ; contribuer à une transition énergétique juste et efficace ; encourager une économie plus inclusive et plus équitable.
18. Finance durable	Œuvrer en faveur d'une finance durable à travers : la promotion d'instruments financiers responsables (green bonds, etc.), l'intégration des enjeux ESG dans le processus d'investissement afin de favoriser le développement d'activités durables ; démontrer l'alignement des actions d'ENGIE avec les attentes croissantes des investisseurs et des agences de notation RSE ; anticiper et s'adapter aux évolutions réglementaires en la matière.
19. Chaîne d'approvisionnement durable (biens, services, énergie)	Promouvoir les pratiques RSE d'ENGIE tout au long de ses chaînes d'approvisionnement ; favoriser un dialogue de qualité avec ses fournisseurs ; nouer des partenariats stratégiques en matière de développement durable ; maîtriser les risques sociaux et environnementaux liés à l'activité et à la localisation géographique des fournisseurs de biens, de services et d'énergie ; privilégier un panel de fournisseurs diversifiés afin de garantir la continuité de l'activité.
20. Efficacité & sobriété énergétique	Accompagner une démarche individuelle et collective de changements techniques, d'usages, pratiques et modes d'organisation visant à la réduction des consommations énergétiques ; à tous les niveaux du Groupe : pratiques quotidiennes de travail, opérations, chaîne d'approvisionnement et chez nos clients à travers nos offres ainsi qu'au niveau de nos infrastructures.

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

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

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

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

"nets" sont évalués et hiérarchisés. Ils sont propres aux activités d'ENGIE et peuvent avoir un impact financier à court ou moyen terme dans le cadre de décisions d'investissement concernant ENGIE. Ils sont qualifiés de "nets" car supposés matériels même après avoir pris en compte l'impact des mesures prises par le Groupe pour les gérer.

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

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

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Enjeu 2 : Digital

Enjeu 4 : Sécurité et résilience des installations

Enjeu 8 : Économie circulaire

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

Enjeu 10 : Transformation bas carbone

Enjeu 11 : Production renouvelable électrique

Enjeu 12 : Gaz verts

Enjeu 13 : Infrastructures énergétiques centralisées et décentralisées

Enjeu 20 : Efficacité & sobriété énergétique

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

RISQUES SOCIÉTAUX

Enjeu 3 : Croissance durable

Enjeu 15 : Dialogue avec les clients

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

Enjeu 18 : Finance durable

Enjeu 19 : Chaîne d'approvisionnement durable

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

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

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

Enjeu 7 : Diversité et inclusion au travail

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

Enjeu 6 : Santé et Sécurité au travail

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

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

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

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

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

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

- d'un résumé des politiques ou des plans d'actions mis en œuvre pour les limiter ;
- des indicateurs mis en place pour les suivre avec parfois des objectifs fixés ;
- et des résultats de ces indicateurs sur trois ans (2018, 2019 et 2020).

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

3.3.1 Principaux risques environnementaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque A : Sécurité industrielle (Voir Section 2.2.5.1)				
Politique de santé-sécurité d'ENGIE intégrant la sécurité industrielle	Suivi au niveau des filiales des incidents et accidents liés à la sécurité industrielle	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif
Politiques de sécurité industrielle spécifiques aux différentes activités mises en œuvre par les filiales du Groupe	Évaluation du niveau de maîtrise des risques réalisée au travers de référentiels de contrôle interne dédiés (IND 2 & 3)	sur les installations industrielles	sur les installations industrielles	sur les installations industrielles
Plans d'actions mis en œuvre par les filiales intégrant le retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue				
Risque B : Sûreté nucléaire (Voir Section 2.2.5.4)				
Politique de sûreté nucléaire et radioprotection	Suivi des incidents significatifs	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif
Supervision indépendante de la sûreté nucléaire				
Plan global de sûreté nucléaire 2016-2020				
Exigences minimales portant sur les systèmes de management des acteurs nucléaires				
Risque C : Cyberattaque des systèmes de contrôle industriels (Voir Section 2.2.6.1)				
Révision de la politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel	Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites critiques et sensibles)	Maintien de la sécurisation des sites existants et de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et de nouveaux sites conformément aux objectifs	L'ensemble des sites critiques et sensibles ont été sécurisés fin 2018
Référentiel technique de sécurisation	Évaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4)			
Référentiel d'évaluation qualitative du niveau de maturité de la culture cybersécurité des entités				
Risque D : Atteinte aux patrimoines par malveillance (Voir Section 2.2.6.4)				
Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériels et immatériels	Suivi des menaces qui pèsent sur le Groupe, en particulier terroristes	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines
Mesures de prévention et de protection mises en œuvre suivant la criticité de la zone d'implantation	Suivi des dommages aux patrimoines			
Comité Groupe de sécurité de l'information				
Risque E : Contribution au changement climatique (Voir Section 2.2.2)				
Politique environnementale Groupe qui précise :	Objectifs à horizon 2020 :			
• les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique ;	• Taux de réduction du ratio d'émissions de CO ₂ dans la production d'énergie de -20% par rapport à 2012	-52,0%	43,7%	-28,7%
• les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ces enjeux et améliorer sa performance ;	• 25% de capacités électriques renouvelables (comptabilisées à 100%, quel que soit le taux de détention)	31,2%	27,8%	23,7%
• les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe.	Objectifs à horizon 2030 :			
	• 43 Mt d'émissions de GES (scopes 1 et 3) liées à la production d'énergie, conformes aux engagements SBT	68	75	86
	• 52 Mt d'émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes aux engagements SBT	62	61	62
	• 0 Mt d'émissions de GES liées à ses pratiques de travail (après compensation)	0,49	0,7	nd
	• 58% de capacités électriques renouvelables, conformes aux engagements SBT	31,2%	27,8%	23,7%

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque F : Impact du changement climatique (Voir Section 2.2.2)				
Politique environnementale Groupe	Objectif à horizon 2020 : 100% de ses sites cibles (i.e. présentant un risque pour l'environnement selon une approche multicritères intégrant la biodiversité, l'eau, les déchets et la pollution atmosphérique) avec 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	100%	86%	75%
Risque G : Biodiversité				
Politique Biodiversité Groupe qui s'attache à : - éviter les impacts directs ou indirects de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur sur la biodiversité ; - à défaut à les réduire ; - voire à les compenser en dernier ressort.	Objectif à horizon 2020 : 100% des sites prioritaires (c'est-à-dire ceux susceptibles d'impacter la biodiversité en raison de leur proximité d'une zone naturelle protégée) avec un plan d'action pour répondre aux enjeux de préservation de la biodiversité	100%	94%	94%
	Objectif à horizon 2030 : 100% des activités industrielles avec un plan de gestion écologique des sites	0%	nd	nd
Risque H : Stress hydrique				
Politique Eau Groupe qui porte une attention particulière à la gestion de l'eau utilisée dans la production d'énergie et aux procédés de traitement des eaux usées	Objectifs à horizon 2020 : Réduction de -15% du ratio de prélèvement d'eau douce par MWh de production d'énergie par rapport à 2012	-46,2%	-36,4%	-39%
	100% des sites situés en zone de stress hydrique extrême avec des plans d'actions locaux en concertation avec les parties prenantes	100%	63%	58%
	Objectif à horizon 2030 : Réduction de -35% de la consommation d'eau des activités industrielles par rapport à 2019	-19%	0%	nd
Risque I : Gestion des déchets				
Politique économie circulaire Groupe qui vise à ce que chaque site ou activité travaille à la valorisation et/ou au recyclage de ses déchets	% de déchets non dangereux valorisés	76%	68%	85%
	% de déchets dangereux valorisés	30%	31%	29%
Risques J et K : Pollution atmosphérique et pollution du milieu environnant				
Politique environnementale Groupe	NOx	47 538 t	52 799 t	60 355 t
	SO ₂	119 584 t	124 276 t	118 291 t
	Poussières	4 406 t	4 662 t	4 791 t

3.3.2 Principaux risques sociétaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque L : Acceptation sociétale				
Politique sociétale Groupe qui précise : • les enjeux sociétaux pour le Groupe ; • les moyens mis en œuvre pour y répondre ; • les éléments de gouvernance qui contribuent à sa mise en œuvre	Objectif à horizon 2020 : 100% des activités industrielles couvertes par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec les parties prenantes	100%	74%	53%
	Objectif à horizon 2030 : 100% de ses activités, projets et sites en démantèlement avec un plan environnemental en concertation avec les parties prenantes	21%	nd	nd
	Suivi annuel des BU ou entités formées à l'outil "stakeholder engagement" qui est un référentiel d'autoévaluation basé sur la norme AA1000 - gestion des parties prenantes, produite par l'ONG Accountability	6	9	6
Risque M : Gestion des grands projets (voir Section 2.2.6.2)				
Procédure d'investissement des projets passant en Comité des Engagements Groupe qui prévoit une analyse de risques et une matrice d'auto - évaluation de 12 critères RSE établis sur la base des éléments issus des EIA (<i>Environmental Impact Assessment</i>) et des ESIA (<i>Environmental Social Impact Assessment</i>)	Analyse de risques Matrice de 12 critères RSE			Pas d'indicateur
Risque N : Réputation				
Protection de la marque	Objectif à horizon 2020 : 85% de taux de satisfaction client BtoC (*) : changement de méthodologie en 2019, avec un questionnaire administré par mail et non plus par téléphone conduisant à un abaissement de la satisfaction de 12 points)	76% (*)	72% (*)	81%
	Objectif à horizon 2030 : 100% des offres proposant une alternative contribuant à la décarbonation	51%	na	na
Politique environnementale	Nombre de plaintes et de condamnations environnementales	6 plaintes et 2 condamnations	10 plaintes et 1 condamnation	24 plaintes et aucune condamnation
Charte éthique Code de conduite de la relation commerciale Code de conduite de la relation avec les fournisseurs	Dysfonctionnements éthiques suivis à travers l'outil de reporting éthique My Ethics Incident (partie système de remontée managériale)	283 incidents avérés ou non	282 incidents avérés ou non	218 incidents avérés ou non
Politique Achats Groupe qui précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	Objectif à horizon 2020 : 100% des entités dotées d'un dispositif de gestion responsable de leur chaîne d'approvisionnement	100%	86%	84%
	Objectifs à horizon 2030 : 100% des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergies) certifiés ou alignés SBT	15%	nd	nd
	Indice de 100 sur les achats responsables (hors énergie) : évaluation RSE, délais de paiement, et achats inclusifs	18	nd	nd

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Promotion d'un accès à l'énergie pour des populations éloignées des réseaux, notamment en Afrique et via le fonds d'impact social Rassembleurs d'Énergies	Objectif à horizon 2020 : 20 millions de bénéficiaires situés dans la base de la pyramide avec un accès à une énergie durable (incluant le fonds à impact Rassembleurs d'Énergies)	11,5 M	8,9 M	3,7 M
	Objectif à horizon 2030 : 30 millions de bénéficiaires avec un accès à une énergie abordable, fiable et propre depuis 2018 (hors fonds à impact Rassembleurs d'Énergies)	6 M	4 M	0 M
Plan de vigilance (synthèse) (cf. Section 3.9)				

3.3.3 Principaux risques sociaux

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque O : Compétences				
Politique de développement et de mobilité Groupe qui s'articule autour :	Objectif à horizon 2020 : 66% de salariés formés dans l'année	70,1%	69,2%	66,1%
- d'ENGIE <i>Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir ; - d'ENGIE <i>Mobility</i> qui favorise les mobilités internes ; - et s'appuie sur ENGIE <i>University</i>.	Objectif à horizon 2030 : 100% de salariés formés dans l'année	70,1%	69,2%	66,1%
	Suivi du nombre d'embauches (CDI et CDD)	29 481	37 182	29 754
	Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire	5,4%	7,1%	5,8%
Politique d'innovation Groupe qui s'appuie sur :	Budget de R&D	190 M€	189 M€	182 M€
- l'entité ENGIE Fab pour mettre en œuvre de nouveaux business ; - le fonds d'investissement ENGIE <i>New Ventures</i> pour accompagner des <i>start-ups</i>.				
Politique de recherche & technologies Groupe qui s'appuie sur l'entité ENGIE <i>Research</i> qui regroupe plusieurs Labs et des centres d'expertise et d'ingénierie				
Risque P : Adhésion				
<i>Leadership Way</i> qui définit quatre comportements clés – la bienveillance, l'exigence, l'ouverture, l'audace – qui permettent de répondre à cinq objectifs : préparer le futur – développer et responsabiliser – agir et faire bouger les lignes – délivrer la performance – adopter une posture inspirante au quotidien	Objectif à horizon 2020 : 80% de taux d'engagement des salariés à travers l'enquête annuelle mondiale "ENGIE&Me"	83%	80%	79%
Lieux de concertation privilégiés entre la Direction et les représentants du personnel : Comité d'Entreprise européen et Comité Groupe France	Ces instances assurent le suivi et la signature d'accords collectifs Groupe	Pas de nouvel accord	Pas de nouvel accord	Accord égalité professionnelle (Europe)

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque Q : Diversité				
Politique de diversité du Groupe	Objectifs à horizon 2020 :			
Label diversité	25% de femmes dans les effectifs	21,5%	20,9%	21,1%
	25% de cadres dirigeants internationaux, ni français, ni belges calculé sur le périmètre du <i>Group Managed Roles</i> (GMR)	25,1%	25,5%	24%
	33% de femmes nommées cadres dirigeants calculé sur le périmètre du <i>Group Managed Roles</i> (GMR)	28,7%	28%	24%
	Objectif à horizon 2030 :			
	50% de femmes dans le management	24,1%	23,5%	23,3%
Emploi des jeunes	Objectif à horizon 2030 :			
	10% d'apprentis dans les effectifs en Europe	4,3%	3,9%	nd
Risque R : Inéquité				
Politique d'égalité professionnelle	Objectif à horizon 2030 :			
	Indice d'équité femmes / hommes de 100			
	France	87	72	nd
	Reste du monde	80	72	nd
Risque S : Santé et sécurité au travail				
Accord mondial sur la santé-sécurité au travail qui reprend les ambitions et orientations de la politique santé-sécurité	Objectif à horizon 2020 :			
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés du Groupe inférieur à 3,4 d'ici 2020. Cet objectif a été révisé en 2019 pour tenir compte du changement structurel des activités	3,0 pour un objectif 2020 de 3,4	3,7 pour un objectif 2019 de 3,9	3,4 pour un objectif 2018 de 3,5
	Objectif à horizon 2030 :			
	Taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et sous-traitants sur sites à accès contrôlé ≤ 2,9	2,7 pour un objectif 2020 de 3,3	3,3	
Politique santé-sécurité qui fixe les principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens	Visites managériales de sécurité			
	Identifications des situations et événements à haut potentiel de gravité			
Elle constitue pour chacun une référence pour que la santé et la sécurité soient intégrées dans toutes les activités du Groupe	Objectifs à horizon 2020 :			
	100% des entités du Groupe avec un processus s'assurant de la formation "aux règles qui sauvent" des sous-traitants	97%	92%	92%
	100% des entités du Groupe avec un processus assurant l'identification et le traitement des événements à haut potentiel de gravité	99%	95%	93%
	Objectif à horizon 2030 :			
	Taux de prévention santé sécurité ≥ 0,75	0,59	0,42	nd
Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail	Revue annuelle santé-sécurité réalisés avec chaque BU			
Plan d'action santé-sécurité 2016-2020	Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex, le CEEDD et le Conseil d'Administration			
Programme d'actions spécifique "no life at risk" visant à renforcer la culture santé-sécurité	Utilisation par les BU d'un questionnaire de contrôle interne dédié à la santé-sécurité-sûreté			

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Campagne de communication annuelle Partage du retour d'expérience entre BU et filiales		Campagnes de communication sur la prévention du risque de Covid-19 et sur le maintien de la vigilance en santé-sécurité	Campagne de communication pour la réalisation d'analyse des risques sur le terrain, immédiatement avant de débiter l'activité	La vigilance partagée, "Tous unis pour la sécurité de chacun"
Risque T : Sûreté dans les déplacements				
Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail médical et sanitaire d'international ISOS Accès des salariés aux analyses et rapports du site Control Risks Group sur les risques pays et au <i>e-learning</i> sur la sûreté des personnes voyageant à l'étranger	Renforcement des dispositifs de détection des événements Dispositif <i>Travel tracker</i> permettant de suivre les personnes voyageant dans des zones à risque Système d'alerte à l'attention des personnels sédentaires qui vient compléter le dispositif d'alerte des personnels en mobilité internationale	Pas d'évènement significatif	Pas d'évènement significatif	Pas d'évènement significatif

3.3.4 Principaux risques de gouvernance

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque U : Corruption				
Politique anti-corruption qui est basée sur : - la Charte éthique ; - le guide pratique de l'éthique ; - le référentiel intégrité ; - le référentiel conformité éthique ; - des politiques spécifiques : Évaluations des tiers, consultants commerciaux, cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, lobbying notamment et de la relation avec les fournisseurs ; - la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes.	Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle via un système de <i>reporting</i> spécifique Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001 reçue en 2018 et renouvelé en 2019 et 2020 Publication annuelle de la Communication sur les progrès du Principe 10 de l'ONU	283 incidents avérés ou non avérés déclarés dans My Ethics Incident dont 20 cas d'allégations de corruption	282 incidents avérés ou non avérés déclarés dans INFORM'ethics dont 9 cas d'allégations de corruption	218 incidents avérés ou non avérés déclarés dans INFORM'ethics
	Système de lanceur d'alerte : ethics@engie.com	201 incidents dont 20 concernant l'éthique des affaires	183 incidents dont 17 concernant l'éthique des affaires	nd
	Le Groupe s'est engagé à former ses cadres dirigeants, engagement élargi pour 2019 aux cadres managers (GMR), à la lutte contre la corruption en 2025	86% des GMR	91% des cadres dirigeants et 86% des cadres managers	91% des cadres dirigeants
	Objectif à horizon 2030 : 100% du personnel le plus exposé au risque de corruption formé	21%	25%	

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2020	Résultats 2019	Résultats 2018
Risque V : Fiscal				
Politique fiscale définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	Reporting fiscal pays par pays Adhésion aux principes de l'initiative BTeam des Nations Unies	Voir site internet	Voir site internet	Voir site internet
Risque W : Atteinte aux droits humains				
Référentiel et politique Droits Humains Plan de vigilance Politique de <i>due diligence</i> éthique (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux)	Check-list sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuelles de violation des droits humains, voir Sections 2.2.7 et 3.8.2) Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs, voir Section 3.8.6) Dispositif de signalement et reporting des incidents éthiques Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9.3)	283 incidents dans My Ethics Incident (allégués ou non avérés) dont 6 allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	282 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans INFORM'ethics dont 0 cas portant sur les droits humains	218 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans INFORM'ethics dont 34% portant sur la responsabilité en matière sociale et droits humains y compris sur les pratiques en matière RH

3.4 Informations sociales

La stratégie Ressources Humaines (RH) d'ENGIE appuie et contribue à la stratégie du Groupe pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain. À l'écoute de ses parties prenantes, la fonction RH concilie en permanence performance économique, progrès humain et contributions sociétales. C'est une responsabilité nécessaire et complexe qui appelle une fonction RH forte et agile. Elle doit être capable de se transformer pour apporter des réponses concrètes et innovantes aux multiples défis que le Groupe doit relever. Engagée avec passion dans la réussite du projet d'entreprise, la filière RH poursuit trois objectifs stratégiques affirmés dans l'"Ambition RH" du Groupe : attirer les talents et développer les compétences, faire évoluer le leadership et diffuser la culture ENGIE.

ENGIE considère les femmes et les hommes comme le premier levier de sa performance. Le Groupe doit pouvoir s'appuyer à tout moment sur les compétences adaptées à l'évolution de ses besoins. Pour cela, la fonction RH a un rôle majeur :

- anticiper et identifier les besoins des BU et filières métiers ainsi que les tendances émergentes ;
- développer et adapter les compétences à nos nouvelles solutions et enjeux business ;
- renforcer la capacité du Groupe à attirer, recruter et fidéliser les talents d'aujourd'hui pour demain dans un marché de plus en plus compétitif.

La crise sanitaire et économique traversée depuis mars 2020 est inédite. Elle touche collectivement et individuellement. Son impact est global et oblige à repenser les modèles et les fonctionnements. Dès le début, la filière RH a été un acteur stratégique dans la gestion de crise. Son rôle a été central dans la définition, l'application et le déploiement des règles sanitaires. Elle a dû adapter les modes de travail et mettre en place les mesures d'accompagnement des collaborateurs et de préservation de l'emploi. Elle a très tôt mesuré l'ampleur de la crise sur le plan social en accélérant le déploiement du Programme mondial de protection sociale *ENGIE Care*.

Le projet de transformation de la filière RH a fait émerger une communauté RH mondiale, solidaire et interconnectée. Tout au long de la crise, cette communauté a su partager et adapter les pratiques mises en place au sein de ses territoires pour garantir la sécurité et la santé des collaborateurs, leur bien-être et maintenir leur engagement. La concertation permanente avec les représentants syndicaux a renforcé la cohésion interne et favorisé la performance durant cette période. Plus globalement, la crise a permis d'éprouver sa grande capacité de résilience. Le Groupe a maintenu ses engagements sociaux sans transiger sur ses objectifs : 50% de femmes dans le management d'ici 2030, égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, insertion professionnelle avec un objectif de 10% d'alternants en 2021 en France et en 2030 en Europe, 100% de personnel formé chaque année d'ici à 2030.

3.4.1 Données sociales

3.4.1.1 Effectif

Présent dans plus d'une soixantaine de pays en 2020, ENGIE compte 172 703 salariés. L'effectif a augmenté de 1 600 salariés soit environ 1% par rapport à 2019. Cette évolution s'explique par le développement de l'activité ainsi que par l'acquisition et l'intégration de nouvelles entreprises au sein du Groupe en lien avec la stratégie de développement.

	2020							2019	
GRI 102-7 / 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	% Groupe
Cadres □□	1 439	14 801	4 666	10 338	2 066	2 064	9 906	45 280	26,2%
Hommes	1 078	11 485	3 129	8 513	1 604	1 629	6 923	34 361	75,9%
Femmes	361	3 316	1 537	1 825	462	435	2 983	10 919	24,1%
Non cadres □□	1 847	44 697	12 773	44 391	10 700	8 178	4 837	127 423	73,8%
Hommes	1 422	38 102	9 495	34 256	9 022	6 793	2 191	101 281	79,5%
Femmes	425	6 595	3 278	10 135	1 678	1 385	2 646	26 142	20,5%
TOTAL □□	3 286	59 498	17 439	54 729	12 766	10 242	14 743	172 703	100%
Hommes	2 500	49 587	12 624	42 769	10 626	8 422	9 114	135 642	78,5%
Femmes	786	9 911	4 815	11 960	2 140	1 820	5 629	37 061	21,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au 31 décembre 2020, l'effectif se compose de 45 280 cadres soit 26,2% et 127 423 non-cadres soit 73,8%. La proportion des cadres en légère hausse passe de 25% à 26,2%. La part des effectifs féminins progresse de 20,8% à 21,5% et représente 24,1% des cadres (voir Section 3.4.4.1).

3.4.1.2 Nature des contrats et évolution

À fin décembre 2020, 156 140 personnes disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soit 90,4% de l'effectif. 10 602 personnes sont sous contrat à durée déterminée (CDD) essentiellement identifiées dans les BU Amérique latine, Asie Pacifique et Chine. Par ailleurs, avec 5 961 jeunes en

alternance (5 523 en 2019), ENGIE favorise l'intégration des jeunes. L'apprentissage permet d'associer la pratique aux enseignements théoriques dispensés dans leurs centres de formation. Il est également un vecteur de recrutement important (voir Section 3.4.2.1.3).

	2020							2019	
GRI 102-8	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
CDI □□	96,5%	91,5%	93,6%	94,3%	70,6%	81,1%	90,0%	90,4%	90,3%
CDD □□	3,3%	2,4%	0,2%	4,6%	29,3%	17,8%	6,6%	6,1%	6,5%
Contrats d'alternance □□	0,2%	6,2%	6,2%	1,1%	0,1%	1,1%	3,4%	3,5%	3,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.3 Effectif par tranches d'âges

L'âge moyen des CDI est de 42,8 ans. Il est stable par rapport à 2019.

	2020							2019	
GRI 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
< à 25 ans	3,3%	4,0%	2,6%	3,1%	5,3%	3,1%	2,3%	3,4%	3,7%
25 à 34 ans	20,9%	23,5%	25,3%	17,2%	33,3%	34,4%	26,5%	23,0%	23,4%
35 à 44 ans	25,2%	29,3%	31,3%	25,3%	32,1%	34,0%	33,0%	28,8%	28,6%
45 à 54 ans	26,1%	27,3%	28,2%	30,4%	19,8%	20,4%	24,2%	27,3%	27,4%
> à 55 ans	24,5%	15,9%	12,6%	24,0%	9,6%	8,1%	14,0%	17,5%	16,7%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.4 Recrutements

Près de 29 500 recrutements ont été réalisés. Ils sont adaptés aux futurs besoins en compétences et permettent d'accompagner la transformation. 70% d'entre eux concernent les métiers des domaines techniques, d'ingénierie et de *business development*. Le profil de ces recrutements évolue vers une expertise accrue notamment sur les métiers du digital. Ces recrutements reflètent des situations différentes selon les activités et les pays. 11 393 recrutements ont eu lieu en France dont 6 420 sous CDI et 4 973 sous CDD

(12 802 en 2019). À l'international, les recrutements s'élèvent à 18 088 en 2020 versus 24 380 en 2019 en baisse de 6 292 soit -26%. L'impact de la crise sanitaire s'est traduit par une baisse des recrutements de 21%, notamment dans les métiers de services fortement impactés au cours du premier semestre en Amérique latine, au Royaume-Uni et en France. Les femmes représentent 21,5% des recrutements. En complément de ces recrutements, 6 494 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne (7 914 en 2019).

	2020							2019	
GRI 401-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Recrutement CDI	620	5 526	815	5 041	1 552	1 227	1 759	16 540	20 388
Femmes	130	871	279	1 165	298	249	619	3 611	4 477
Hommes	490	4 655	536	3 876	1 254	978	1 140	12 929	15 911
Recrutement CDD*	86	4 161	775	2 076	4 143	521	1 179	12 941	16 794
Femmes	23	982	292	498	358	132	438	2 723	3 296
Hommes	63	3 179	483	1 578	3 785	389	741	10 218	13 498
TOTAL	706	9 687	1 590	7 117	5 695	1 748	2 938	29 481	37 182
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Alternants inclus

3.4.1.5 Départs

En 2020, le Groupe enregistre une baisse des départs de 9,3% : 19 537 versus 21 545 en 2019. Le contexte particulier de la crise sanitaire a provoqué une baisse des démissions partout dans le monde. En France, la baisse est modérée : 3,6% versus 4% en 2019. À l'international, les pays qui affichaient des taux de démission traditionnellement élevés ont enregistré une forte baisse : Amérique latine 10,1% versus

19,4%, Royaume-Uni 8,1% versus 12,4%, États-Unis 8,3% versus 9,3%. D'autre part, la crise sanitaire a provoqué l'arrêt brutal de chantiers pour lesquels des départs anticipés de collaborateurs ont été enregistrés dans les licenciements et expliquent la hausse dans certaines zones : Royaume-Uni, Amérique latine, Inde.

	2020							2019	
GRI 401-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Départs	638	4 922	627	5 523	4 351	2 294	1 182	19 537	21 545
Retraites	22	809	404	774	53	86	100	2 248	2 196
Démissions	288	2 698	180	2 864	1 320	1 385	709	9 444	12 120
Licenciements	326	841	23	1 329	2 802	598	247	6 166	5 691
Ruptures conventionnelles	2	574	20	556	175	225	126	1 677	1 537
Taux de démission	8,3%	4,6%	1,0%	5,2%	10,1%	12,7%	5,0%	5,4%	7,1%
TURNOVER*	17,8%	7,0%	1,3%	8,6%	32,8%	20,2%	7,6%	10,0%	11,3%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Hors retraites

3.4.2 Attraction, recrutement et fidélisation des talents

3.4.2.1 Le recrutement et la marque employeur

3.4.2.1.1 Le recrutement des talents

Face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution permanente, la stratégie de recrutement des talents est alignée avec la raison d'être d'ENGIE et la transition vers une économie neutre en carbone. Cette stratégie est différenciante en privilégiant une approche qui place le

candidat au centre du processus de recrutement au service des métiers et du business. Dans ce sens, ENGIE a fait évoluer ses méthodes, a renforcé la professionnalisation de ses équipes RH et cultivé son agilité. Le Groupe a développé des partenariats stratégiques avec LinkedIn, Indeed, Glassdoor. C'est ainsi que la filière RH identifie, accompagne et développe des profils, compétences et ressources nécessaires

au Groupe pour lui permettre d'anticiper et répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. ENGIE a engagé en ce sens une politique active de développement de sa marque employeur pour attirer les meilleurs talents et déployer sa stratégie. Des actions de communications multiples sont menées sur les réseaux et les sites de recrutements pour faire connaître les métiers d'ENGIE. Ainsi, ENGIE comptabilise plus de 547 000 abonnés sur LinkedIn fin 2020 et est classé 7^e des "Top Companies" de LinkedIn.

3.4.2.1.2 Relations académiques

ENGIE noue des relations privilégiées avec de nombreuses écoles d'ingénieurs et Universités cibles qui sont des leviers de recrutement et d'attractivité auprès de futurs jeunes talents : Polytechnique, Centrale Supélec, Centrale Lyon, INSEE/ENSEA, MINES ParisTech, Télécom ParisTech, IAE, Gobelins, Grenoble INP - Ensimag, INSA, etc. Sur les métiers du Renouvelable, le Groupe a initié de nombreux partenariats avec des laboratoires ou des écoles d'ingénieurs (Mines, Centrale, Supélec, Polytechnique, ENSEEIGHT...). Ils donnent la possibilité aux étudiants de faire partie de l'aventure ENGIE par le biais de l'alternance, de stages, d'accueil de doctorants ou d'études spécifiques. ENGIE a lancé le premier Graduate Program 100% renouvelable. Enfin, des partenariats ont également été mis en place sur les métiers du digital (EPITHEC, École 42) et avec de Grandes Écoles de Commerce (HEC, ESSEC, EDHEC, ESCP, Sciences-Po, Paris Dauphine, Institut Magellan).

3.4.2.1.3 Apprentissage

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

Le Groupe s'est fixé deux objectifs stratégiques :

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

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

FRANCE	EUROPE	AUTRE	GROUPE
7.1%	1.0%	0.5%	3.6%

3.4.2.2 L'engagement des collaborateurs dans la stratégie du Groupe

ENGIE&Me

Dans la continuité du vaste programme de transformation lancé en 2016, le Groupe a reconduit en octobre 2020, pour la cinquième année consécutive, son enquête d'engagement *ENGIE&Me*. Adressée aux collaborateurs sous contrat à durée indéterminée partout dans le monde ⁽¹⁾, elle leur permet de s'exprimer sur les dimensions clés de l'engagement : stratégie, conditions de travail, relations au sein de l'équipe, qualité du management, perspectives de développement et de mobilité, sentiment de sécurité, etc. Les résultats permettent de mesurer les progrès réalisés d'une année sur l'autre et de déterminer un plan d'actions d'améliorations sur chaque périmètre, à la maille locale et à tous les niveaux de l'organisation : équipe, Direction, entité, BU, Groupe. C'est un outil clé de conduite du changement. En 2020, 53% des collaborateurs ont saisi cette opportunité et répondu à l'enquête malgré le contexte de la crise sanitaire. Les principales forces du Groupe mises en évidence par l'enquête sont l'adhésion aux buts et objectifs

Fin 2020, ENGIE comptabilise 5 961 apprentis. Depuis de nombreuses années, le Groupe travaille avec des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) partout en France. Ils l'accompagnent dans la conception de ses formations et dans la recherche de compétences, au bénéfice d'un maillage territorial qui permet de faire rayonner ses métiers dans les quatre coins du pays. En France, la représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD est de 7%. Développer les compétences de demain au service de la transition vers la neutralité carbone demeure plus que jamais une priorité du Groupe et porte la promesse d'avoir un impact positif sur les personnes et la planète. Aussi, ENGIE a ouvert le 2 novembre 2020, en France, son propre CFA, l'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique". À taille humaine, l'Académie accueillera plusieurs centaines d'étudiants d'ici à la fin 2024. Le CFA propose des formations diplômantes Bac pro ou BTS pour les jeunes de 16 à 29 ans construites en partenariat étroit avec des établissements pédagogiques reconnus. Elles ont pour ambition de répondre à l'évolution des besoins du Groupe et d'attirer plus massivement les jeunes, notamment les femmes, vers ses métiers. L'ensemble de ces formations bénéficie d'un socle commun centré sur la transition vers la neutralité carbone afin de sensibiliser aux enjeux environnementaux et climatiques, aux comportements à adopter en matière de santé-sécurité et vis-à-vis des clients. Par la création de son CFA d'entreprise, ENGIE réaffirme son engagement en faveur de l'emploi et de l'inclusion des jeunes. L'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique contribue à l'ambition d'ENGIE d'atteindre 10% d'alternants dans ses effectifs en France d'ici à fin 2021 (dont 3% de jeunes en situation de handicap), soit le double du taux légal fixé à 5% pour les entreprises de plus de 250 salariés. Le Groupe a, en outre, pour objectif de recruter 50% de ses alternants à l'issue de leur formation à horizon 2021, en particulier dans les métiers techniques, qui représentent plus des deux tiers de ses besoins globaux en recrutement. Avec la même ambition, le 6 octobre 2020, ENGIE Benelux a lancé ENGIE Academy à Gand en Belgique qui s'inscrit pleinement dans l'engagement du Groupe de rendre accessibles les métiers de l'énergie à tous.

Enfin, les efforts de Groupe pour accueillir des stagiaires, des VIE (Volontariat International en Entreprises) et toutes autres formes de formations dites duales ont été maintenus malgré la crise sanitaire.

d'ENGIE pour aller vers la neutralité carbone (+13 points) et l'indice d'engagement durable (+3 points). La gestion de la crise sanitaire par le Groupe et par la ligne managériale a été saluée : 84% des collaborateurs ont confiance dans la capacité d'ENGIE à assurer leur sécurité et leur santé. Les questions relatives à la qualité du management et au sentiment de sécurité progressent de 4 points chacune en moyenne, ce qui est très significatif à l'échelle du Groupe. Par ailleurs, 90% des salariés se disent fiers de travailler pour l'entreprise (progression de 10 points en un an) et 81% recommanderaient le Groupe comme employeur. Enfin, 79% des collaborateurs considèrent qu'ils disposent des équipements/outils/ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail efficacement (en progression de 5 points). Des améliorations notables qui réservent encore des pistes de progrès : 40% des répondants émettent des réserves sur la capacité du Groupe à avoir une vision claire de l'avenir.

(1) Hors entités régulées

Dans le contexte de crise sanitaire, une attention particulière a été portée à la santé, à l'état d'esprit et au moral des collaborateurs, mesurés par des enquêtes ponctuelles régulières, organisées à l'échelle des BU et adaptées au contexte spécifique de chacune d'entre elles.

Pour répondre à l'enjeu d'engagement, de rétention et de promotion des compétences, le Groupe favorise, entre autres actions, la mise en place de communautés qui valorisent l'expérience salarié.

3.4.2.3 Les Ambassadeurs Techniciens

En 2018, ENGIE a lancé la CommunauTech, une communauté d'Ambassadeurs Techniciens dont la mission est de faire la promotion de la filière technique, tant en interne qu'à l'externe. Ce dispositif valorise nos techniciens, les fidélise, et diffuse une image attractive de nos métiers en tension. Les Ambassadeurs Techniciens participent aux Rencontres Métiers, Forums Emplois et salons organisés par le Groupe ou par leurs entités d'appartenance afin d'expliquer leur métier et promouvoir la filière technique. Ils interviennent également auprès des établissements scolaires pour sensibiliser les jeunes aux enjeux environnementaux et climatiques et à l'importance de nos métiers dans la transition vers la neutralité carbone et

pour susciter des vocations. Enfin, ils peuvent être amenés à intervenir en interne, dans le cadre des "flying schools", actions de formations techniques entre pairs, organisées ponctuellement et sur-mesure à la demande d'une entité (ex. : *flying school* entre la France et le Chili fin 2019). L'objectif est de constituer une communauté de 500 Ambassadeurs Techniciens à la maille européenne d'ici à fin 2021. La CommunauTech compte aujourd'hui 350 Ambassadeurs Techniciens, dont 20 femmes : 300 français issus des BU ENGIE Solutions, GRDF, France Renouvelables, BtoC, Storengy ou Génération Europe et 50 italiens issus de la BU NECST.

3.4.2.4 Les Experts

En 2020, ENGIE a achevé la première campagne ExpAND. Ce programme vise à identifier et reconnaître les experts du Groupe, à développer des communautés d'expertise et à faire des ExpANDers des ambassadeurs ENGIE en interne et en externe. C'est aussi un programme de développement qui permet aux experts de développer leurs "soft skills" telles que le leadership et la communication. Chaque candidature est volontaire et toutes les expertises alignées avec la stratégie

du Groupe sont reconnues, qu'elles soient techniques, technologiques ou fonctionnelles. Trois niveaux d'experts ont été établis - Global, Key et Local - en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition. À l'issue de la première campagne, 560 ExpANDers ont été détectés : 38 "Global", 354 "Key" et 168 "Local". Une seconde campagne est prévue pour 2021.

3.4.3 Les politiques de développement des ressources humaines

Le Groupe offre des opportunités de construction de parcours de carrière variés en bénéficiant de programmes de formations continus et adaptés pour une meilleure employabilité sur le long terme. ENGIE peut ainsi mieux s'adapter à l'évolution des organisations et des métiers. La transition vers la neutralité carbone et les accélérations technologiques dues à la digitalisation et à l'intelligence artificielle transforment les métiers des collaborateurs et créent des pénuries de personnel qualifié dans les nombreuses activités classiques ou émergentes du Groupe. Pour y faire face, ENGIE conduit une

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

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

Afin d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins en compétences du Groupe, le dispositif ENGIE Skills challenge chaque année les BU et entités du Groupe sur leurs projections à trois ans. En 2020, ENGIE Skills a renforcé son dispositif avec la mise en place d'un référentiel des métiers, les ENGIE Jobs, qui recense 100 métiers Techniques/Business et 60 fonctions supports. À l'appui de ce référentiel et de l'enquête menée auprès de l'ensemble des BU du Groupe, ENGIE Skills a permis de cartographier les effectifs du Groupe dans ces ENGIE Jobs et de mesurer leur évolution. L'objectif est de disposer d'un

outil stratégique de gestion des compétences orienté autour de trois axes majeurs :

- cartographie des compétences à disposition des dirigeants du Groupe ;
- amélioration de la performance RH et du pilotage des compétences par les BU, entités opérationnelles ou filières fonctionnelles ;
- connaissance de nos métiers au service du développement des collaborateurs et de leur mobilité.

3.4.3.2 ENGIE Mobility, le dispositif de mobilité interne au service de la transformation du Groupe

Afin de dynamiser le marché interne de l'emploi et pour répondre aux enjeux projetés par ENGIE Skills, le dispositif ENGIE Mobility joue un rôle majeur dans l'accompagnement de la mobilité des collaborateurs. ENGIE est convaincu que la mobilité est un levier clé pour le développement des collaborateurs et la performance du business. C'est la raison pour laquelle le Groupe affirme que chaque candidature interne doit être considérée en priorité dans un processus de recrutement. En complément de cette politique, un espace digital "My Mobility" dédié à la construction du projet professionnel et

à la mobilité a été déployé en 2019 pour les collaborateurs en France. Il a vocation à être accessible à l'international en 2021. En lien avec la volonté de renforcer les talents locaux, ENGIE Mobility a élargi son offre de services à l'accompagnement des retours d'expatriés. ENGIE Mobility est régulièrement sollicité lors des projets de transformation pour apporter son expertise et une offre de services adaptée aux évolutions projetées. Enfin, ENGIE Mobility accompagne les *Global Business Lines* pour conduire leurs revues RH cross-BU afin d'identifier tous les postes stratégiques.

3.4.3.3 La formation, le développement des compétences et du leadership

Le développement des compétences et le maintien de l'employabilité sont des axes cruciaux pour réaliser la stratégie du Groupe. Il a ainsi été défini en février 2020 un objectif extra-financier visant à former chaque année 100% des collaborateurs à horizon 2030. Pour répondre à cela, ENGIE privilégie une approche du développement des compétences en diversifiant ses modalités.

3.4.3.3.1 ENGIE Schools

ENGIE Schools agit depuis 2019 comme un booster de la montée en compétences des collaborateurs à profils techniques, soit 70% des effectifs et plus de 100 000 salariés dans le monde, en misant sur la formation entre pairs. En s'adressant à une cible technique/métier, les actions de montée en compétences partagées entre entités viennent compléter l'action d'ENGIE University dédiée aux managers. ENGIE Schools s'affirme comme le réseau interne international des écoles métier du Groupe. Il regroupe 32 centres de formation internes, dont la moitié en France, avec une offre de formations techniques sur mesure adaptée aux exigences de nos métiers. Cela va de "l'École du gaz GRDF Energy Formation" à "l'Institut du Froid Axima Réfrigération" en passant par la "Chile ENGIE Services Escuela" de la BU LATAM. Il impulse une dynamique de projets transverses agissant comme un catalyseur pour mettre en place des projets de sensibilisation et de formations mutualisés Groupe, capitalisant sur l'expérience, les compétences internes et sur la coopération inter-entités. Un parcours inter-BU sur la compétence "Prévenir le risque électrique basse tension" et l'habilitation correspondante est né de cette dynamique en 2019. En 2020, une offre de "Formateurs Techniques Occasionnels" est venue étoffer le catalogue pour encourager et structurer la formation entre pairs. Grâce un portail numérique dédié, toutes les ressources des formations techniques sont partagées entre les entités du Groupe.

3.4.3.3.2 Passerelles métiers

Initiées en 2018 pour répondre aux besoins internes de mobilité des métiers techniques, les passerelles métiers ont connu en 2019 de nouveaux développements en s'orientant vers le recrutement par la formation. Elles permettent à un collaborateur ou futur collaborateur de rejoindre un métier en suivant un processus de formation de plusieurs mois en alternance dans une entité du Groupe. En 2019, près de 300 stagiaires répartis sur 11 passerelles métiers ont suivi ces formations qualifiantes. Plus de 85% d'entre eux a intégré une entité du Groupe contribuant ainsi fortement aux objectifs en matière d'accueil et d'intégration d'alternants. En 2020, le volume de stagiaires s'est confirmé avec la mise en place de nouveaux parcours mais les formations ont été reportées compte tenu du contexte sanitaire. Les passerelles permettent aussi de répondre aux enjeux d'insertion de populations éloignées de l'emploi.

3.4.3.3.3 ENGIE University

En 2020, ENGIE University a accéléré le déploiement des programmes permettant à chaque collaborateur de s'approprier la stratégie du Groupe. Ils portent sur les enjeux liés à la neutralité carbone, à la transition énergétique, à l'orientation client et sur l'agilité organisationnelle des managers et des dirigeants. Par ailleurs, pour répondre aux ambitions de diversité du Groupe, l'Université a lancé pour l'ensemble des managers un programme sur le Leadership Inclusif.

L'année 2020 a été fortement marquée par la pandémie. Les conséquences sur les enjeux de formation ont été importantes tant sur le contenu que sur le format des formations. Sur le contenu, dans une période courte et soutenue, des programmes spécifiques ont été déployés pour répondre aux

besoins nouveaux des managers, notamment sur le management à distance, sur la résilience individuelle et collective, sur le leadership en période d'incertitude, sur les nouveaux *business models* et les facteurs de compétitivité. Sur le format, la pandémie a été un accélérateur de la transition vers une formation en distanciel.

Depuis 2016, l'Université multiplie les opportunités d'apprentissage en déployant de nouvelles modalités. Par exemple, entre 2016 et 2020, le nombre d'heures de formation en digital a été multiplié par quatre. Dans ce contexte, et afin de répondre aux enjeux de formation, l'Université a organisé, en octobre 2020, le Learning Festival. Conçu et réalisé en format 100% digital, il a permis de proposer une semaine de formation intense à l'ensemble des collaborateurs du Groupe partout dans le monde. Cet événement, complémentaire aux formations traditionnelles est un levier fort de la culture d'ENGIE, d'engagement et d'appartenance à l'entreprise ainsi que d'appropriation de la stratégie. Il s'agissait tout d'abord de développer les compétences clés, un besoin qui se conjugue avec la crise et qui nécessite de réajuster nos savoir-faire. Il répondait également au besoin de changer la perception sur la formation virtuelle. Le Learning Festival a rassemblé plus de 2 300 collaborateurs de 43 nationalités différentes, représentant toutes les BU du Groupe autour de 100 programmes différents. Il a mobilisé 50 intervenants internes et 40 enseignants externes. Chaque jour, plus de 1 000 collaborateurs participaient à l'un des programmes.

La transformation du Groupe impliquant aussi une évolution des métiers, ENGIE University développe des programmes pour permettre aux collaborateurs de monter en compétence sur leur métier. Elle soutient le programme ENGIE Boost dédié à la population des talents et accompagne les dirigeants via de nouveaux programmes de formation : sur le leadership avec *Co-leaders Extreme*, sur les équipes performantes avec *Team Accelerator* et sur la "centricité client" avec *Customer Academy*.

3.4.3.3.4 Le développement des Talents à Haut Potentiel

ENGIE Boost est un dispositif qui permet d'identifier, de développer et de fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe. Il se compose de deux programmes, *Rise!* et *Pulse!* qui, sur une durée de 24 mois, préparent les leaders susceptibles de prendre dans un futur proche des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE. Un troisième 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 BU et des outils d'évaluation et de développement. En 2020, 202 Talents ont participé au programme *Pulse!* et 126 Talents ont intégré le programme *Rise!* Au niveau des BU, 1 519 talents ont intégré les programmes *Up!*. Cette initiative n'a pas vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance. C'est une opportunité offerte aux collaborateurs de développer leur potentiel et d'être dans les meilleures conditions pour une évolution future. C'est aussi l'opportunité de créer une communauté active et diverse de leaders engagés pour le futur d'ENGIE et qui engagent leurs équipes.

Une grande partie des actions de développement proposées dans le cadre de ces programmes vise à renforcer l'appropriation du ENGIE Leadership Way, la charte managériale d'ENGIE. Elle se structure autour de cinq dimensions fondamentales (Préparer le futur / Développer et responsabiliser / Agir et faire bouger les lignes / Délivrer la performance / Adopter une posture inspirante au quotidien) et quatre comportements (être audacieux / exigeant / ouvert / bienveillant) pour porter la transformation du Groupe, inspirer les comportements des managers au quotidien et impacter ainsi les membres de leurs équipes.

En soutien de ces programmes, ENGIE a initié fin 2019 une démarche de *Strategic Resource Planning* centrée sur les 500 postes clés du Groupe. Elle permettra courant 2021 de disposer d'une vision consolidée à trois ans des compétences clés à développer et d'adapter les programmes de développement des talents selon les priorités identifiées.

La mise en place de tous ces dispositifs a permis à ENGIE de former 70,1% de ses salariés en 2020 malgré le contexte pandémique.

Taux de personnes formées

GRI 404-2	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Taux de femmes formées	14,6%	47,1%	64,2%	82,1%	100,0%	68,5%	77,2%	69,2%	62,0%
Taux d'hommes formés	30,4%	60,1%	72,8%	75,9%	100,0%	66,7%	61,5%	70,3%	71,1%
Taux de collaborateurs formés □□	27,3%	58,0%	70,5%	77,1%	100,0%	67,0%	67,5%	70,1%	69,2%
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

Heures de formation

GRI 404-1	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Nb total d'heures de formation	9 369	759 605	490 831	781 998	581 379	181 783	158 277	2 963 242	3 271 154
Nb d'heures moyen par personne formée	23	22	41	19	44	25	17	26	28
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

Répartition des heures de formation par thème

GRI 404-1	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Techniques des métiers	62,6%	33,2%	30,2%	41,4%	17,9%	54,9%	48,3%	35,9%	38,9%
Qualité, environnement, sécurité	14,7%	45,6%	15,9%	32,9%	57,8%	22,8%	9,6%	33,7%	32,6%
Langues	1,1%	3,9%	0,7%	2,4%	3,8%	1,3%	10,3%	3,0%	2,0%
Management, dvpt personnel	11,4%	11,2%	8,0%	19,7%	6,3%	12,2%	19,4%	13,1%	15,0%
Autres	10,2%	6,1%	45,1%	3,6%	14,3%	8,8%	12,3%	14,2%	11,4%
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

3.4.4 Engagement social : 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 politique diversité d'ENGIE a été reconnue par le renouvellement du Label Diversité en octobre 2017 pour une durée de quatre ans pour l'ensemble des activités du Groupe en France. Un audit de suivi conduit en septembre 2020 est venu confirmer les engagements du Groupe dans la promotion de la diversité et de l'égalité des

chances et a salué les nombreuses initiatives prises par l'ensemble des BU et entités. Au niveau européen, ENGIE a renouvelé sa signature du plaidoyer européen "Embrace Difference" sur la diversité et l'inclusion porté par l'*European Round-Table of Industrialists*. Enfin, ENGIE a renouvelé son engagement en matière d'égalité professionnelle en adhérant en septembre 2019 aux *Women Empowerment Principles* définis par l'ONU.

3.4.4.1 Mixité et engagement en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

ENGIE a pour ambition de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale. En conséquence, en février 2020, le Conseil d'Administration du Groupe a validé deux nouveaux objectifs extra-financiers de rang 1 :

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

3.4.4.1.1 Mixité

Pour soutenir son ambition en termes de mixité, ENGIE a déployé le projet "fifty-fifty" qui vise à créer les conditions nécessaires pour atteindre la parité managériale. Ce projet ambitieux répond à une demande de l'ensemble de la Société, des clients d'ENGIE, mais aussi des investisseurs. Une feuille de route au niveau du Groupe a été définie afin d'attirer les meilleurs talents et faire d'ENGIE un acteur de référence en la matière. Elle s'articule autour de six piliers : structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication,

adaptation de l'organisation, développement, et partenariats externes. Toutes les BU du Groupe sont d'ores et déjà en mouvement pour faire de l'ambition "fifty-fifty" une réalité.

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

En décembre 2020, la part des femmes dans le Groupe est de 21,5%. Le taux de femmes dans le management est de 24,1%. Au sein du ENGIE 50, instance constituée des CEO de BU et des directeurs fonctionnels des services centraux, le taux de femme est de 27,6% soit 13 femmes et 34 hommes. Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 36% soit quatre femmes et sept hommes.

	2020							2019	
GRI 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Proportion de femmes dans l'effectif □□	23,9%	16,7%	27,6%	21,9%	16,8%	17,8%	38,2%	21,5%	20,9%
Proportion de femmes dans le management □□	25,1%	22,4%	32,9%	17,7%	22,4%	21,1%	30,1%	24,1%	23,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Proportion de femmes dans les embauches CDI	21,0%	15,8%	34,2%	23,1%	19,2%	20,3%	35,2%	21,8%	22,0%
Proportion de femmes dans les embauches cadres CDI	22,4%	25,7%	40,7%	20,6%	32,7%	21,1%	31,6%	27,0%	25,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.4.1.2 Égalité salariale

Les efforts entrepris en 2019 sur l'égalité professionnelle et salariale se sont poursuivis dans toutes les filiales françaises pour améliorer les résultats de l'index de l'égalité femmes-hommes. En 2020, dans le cadre de sa politique RSE et en soutien de sa Raison d'Être, ENGIE a étendu l'obligation de calculer annuellement l'index dans chacune de ses entités légales en France et à l'international. En France, le score de l'index consolidé est de 89 ⁽¹⁾ en progression de 17 points par rapport à 2019. Au niveau Groupe, l'index consolidé s'avère également en nette amélioration puisque qu'il s'élève à 84 versus 72 en 2019. Pour faciliter la mise en œuvre des plans d'actions des BU en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la DRH Groupe a développé EQUIDIV, l'outil d'aide à la décision qui permet un calcul automatique de l'index à partir de données individuelles et fournit les actions prioritaires de remédiation. Cet outil a été déployé dans toutes les entités concernées par le calcul de l'index en France comme à l'international, entre 2019 et 2020.

3.4.4.1.3 Égalité professionnelle

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

La Direction s'est engagée à développer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le sexisme, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel et à mettre en place des outils d'alerte pour permettre le signalement de tout comportement déviant.

Par ailleurs, sur la base d'un benchmark international des législations en vigueur sur le sujet, le Groupe a défini un cadre de référence international commun visant à éradiquer le harcèlement sexuel. Dans le prolongement de cette thématique, et parce que le confinement a renforcé l'occurrence de ce risque, ENGIE a lancé une campagne globale d'information et de sensibilisation sur les violences domestiques à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Au travers de cet accord, le Groupe s'engage à encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment par l'aménagement du temps de travail et par une politique parentalité volontariste.

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

(1) Calculé sur les données de 2020

Le Groupe donne accès en France à une crèche d'entreprise de 60 berceaux et à des places en réseau. Durant le confinement, ENGIE a proposé un service de garde à domicile pour les enfants et les proches dépendants afin d'aider les salariés qui n'avaient pas de moyen de substitution. Depuis le démarrage, plus de 1 000 salariés se sont abonnés et plus de 1 500 prestations ont été réalisées partout en France. ENGIE a prolongé l'abonnement pour l'année scolaire 2020-2021.

Par ailleurs, une expérimentation au Corporate d'ENGIE SA en France a été lancée début 2020 pour allonger le congé paternité de 11 jours à six semaines avec un encouragement mené auprès des salariés pères à le prendre. Cette expérimentation sera généralisée en cohérence avec les directives des pouvoirs publics français.

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

GRI 403-2	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Taux d'absentéisme	2,6%	7,0%	8,9%	5,9%	3,3%	3,8%	5,1%	6,0%	5,2%
Taux d'absentéisme maladie	0,8%	5,3%	3,9%	4,2%	1,6%	1,0%	1,9%	3,8%	3,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,13%

3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi

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

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

Le Groupe s'implique dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion via le programme "Parcours Emploi Mobilité Sport" (PEMS). Ce programme aide les jeunes de 17 à 26 ans issus des quartiers prioritaires ou des jeunes mineurs isolés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance ou des associations à intégrer un contrat en alternance. Depuis l'origine de l'action en 2016, ce sont plus de 300 jeunes qui ont été accompagnés avec un taux de sortie positive toujours supérieur à 60%. Pour conduire cette action, ENGIE s'appuie sur un réseau de parrains et marraines salariés volontaires qui accompagnent les jeunes dans leur recherche d'alternance et d'entreprise d'accueil tout en leur apportant un soutien moral. Pour lutter contre l'isolement pendant le confinement, ENGIE s'est engagé plus fortement en distribuant des ordinateurs et des paniers repas aux jeunes du programme.

Le Groupe s'est engagé en 2020 aux côtés de la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA) et soutient le programme "Ingénieuses" en accompagnant une douzaine de femmes alternantes en bac professionnel souhaitant intégrer un cursus BTS Technique puis une école d'ingénieur généraliste.

ENGIE a lancé avec Nestlé le projet pilote "Apprenti Swap" qui permet à quatre jeunes recrutés en apprentissage de préparer dès la rentrée scolaire 2020 un Master 2 en

marketing digital en deux ans, chaque année étant effectuée en apprentissage dans chacune des deux entreprises partenaires.

Au périmètre européen, ENGIE est partenaire de l'*Alliance For Youth* depuis décembre 2015. Il a renouvelé son soutien au dispositif "Entreprendre Pour Apprendre" en mettant à disposition sept salariés bénévoles du Groupe pour coacher six mini-entreprises et financer 50 "European Skills Pass" sur l'année scolaire 2019-2020. Avec ses partenaires de la coalition, le Groupe a émis des recommandations auprès du Commissaire européen à l'emploi et de membres du Parlement européen pour valoriser les actions en faveur de la jeunesse.

Au périmètre monde, ENGIE est devenu membre du *Global Apprenticeship Network* (GAN), réseau mondial de l'apprentissage en en prenant la présidence France en novembre 2020.

ENGIE contribue par ailleurs à l'aide à la création d'emploi via la Fondation Agir Pour l'Emploi (FAPE) sous l'égide de la Fondation de France 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 1,7 million d'euros de subventions en faveur de 150 projets œuvrant pour l'accès à l'emploi et la lutte contre l'exclusion. Ces 150 projets ont permis de créer 250 emplois et d'en consolider 250 sur l'ensemble du territoire. Le Groupe SNC, Solidarité Nouvelle contre le Chômage, fait partie des associations que la FAPE soutient. Elle rassemble des bénévoles d'ENGIE qui accompagnent par binôme une dizaine de chômeurs de longue durée domiciliés en Île-de-France. Enfin, pour la neuvième année consécutive, ENGIE sensibilise une quarantaine de collaborateurs aux problématiques intergénérationnelles en participant au programme Octave, outil puissant d'accompagnement du changement piloté par la société Danone. C'est en s'ouvrant ainsi aux autres entreprises qu'ENGIE développe sa capacité d'innovation.

3.4.4.3 Diversité

3.4.4.3.1 Handicap

ENGIE est pleinement engagé sur le handicap et porte ses engagements au plus haut niveau du Groupe. En France, les actions portent principalement sur le recrutement et l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication, la collaboration avec le secteur protégé. En 2019, le Groupe a souhaité réaffirmer la nécessité d'une mobilisation collective des entreprises en

signant aux côtés de 130 grandes entreprises le "Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique". Par cette charte d'engagements opérationnels, ENGIE se mobilise avec les autres signataires notamment sur le rapprochement du monde de l'Éducation et du monde du travail pour faciliter la découverte des métiers aux plus jeunes et leur accès au marché du travail par l'alternance.

Grâce à des moyens financiers et humains, 3 millions d'euros par an en moyenne et plus d'une vingtaine de référents handicap appuyés par des relais locaux, ENGIE emploie en France plus de 2 800 salariés en situation de handicap et environ 3 300 dans le monde. Le taux d'emploi direct d'ENGIE en France est de 3,7% en 2020.

ENGIE considère l'alternance comme un levier pour recruter des jeunes en situation de handicap. Le Groupe s'est engagé à faire un effort significatif pour recruter chaque année des alternants en situation de handicap pour tendre vers un taux de 3% à fin 2021 en France, soit plus de 200 alternants en situation de handicap. À fin décembre 2020, on estime que le taux d'alternants en situation de handicap était proche de 1,2%. Pendant la période de crise sanitaire, une expérimentation a été menée sur le bassin nantais en lien avec des lycées professionnels. Humando Pluriels, partenaire d'ENGIE, a réalisé un sourcing de candidats et a permis de recruter en alternance, sur des métiers techniques, quatre personnes dont trois femmes en reconversion et en situation de handicap.

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) concrétise la vision inclusive des engagements RSE du Groupe. Elle vise à pérenniser des emplois indirects, à favoriser l'économie locale et à encourager l'insertion professionnelle. En France, ENGIE est partenaire du réseau GESAT. Il met ENGIE en relation économique avec des prestataires du secteur du travail protégé et adapté. Les prestations réalisées représentaient environ 7 millions d'euros en 2020.

3.4.4.3.2 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 2019, ce guide a été actualisé et mis à disposition des entités. Il a été complété d'une version interactive et d'un kit d'animation de réunions.

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

Dans le cadre de ses actions en faveur de la diversité et de lutte contre les discriminations, ENGIE a signé le 6 décembre 2017 la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle. En 2019, ENGIE a participé au Baromètre IFOP-L'Autre Cercle qui a permis d'évaluer la perception des salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, sur l'inclusion de personnes LGBT+ dans leur environnement de travail et de mettre en place les actions induites. En octobre 2020, en France, ENGIE a publié le guide pratique "LGBT+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser chacun.e à la question LGBT+ dans l'entreprise. ENGIE a participé à l'édition 2020 des 95 Rôles Modèles LGBT+ & Allié.e.s au Travail en France de L'Autre Cercle. Deux collaborateurs y ont été nommés dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ Leaders et Allié.e.s Dirigeant.e.s.

3.4.5 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié

3.4.5.1 Principes de la politique de rémunération

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

s'assure du respect des minima salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté. La structure de la rémunération globale se compose d'un salaire de base et, suivant le niveau de responsabilité et les pays, de dispositifs de rémunération variable qui ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle.

3.4.5.2 Protection sociale

ENGIE veille à s'inscrire dans les meilleures pratiques des grands Groupes internationaux en matière de protection sociale et s'assure de la compétitivité des dispositifs de ses entités au regard des pratiques locales. En 2020, ENGIE a déployé au périmètre mondial le programme de protection sociale *ENGIE Care*. Il permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une couverture santé garantissant le remboursement à minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation. Il protège aussi la famille ou les proches en cas de décès ou d'invalidité totale et permanente du collaborateur via le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum. Par ailleurs, *ENGIE Care* prend en charge à 100% 14 semaines minimum de congés

maternité et 4 semaines minimum de congés paternité. *ENGIE Care* accélère la performance du Groupe en matière d'*employee benefits* en donnant accès à un pool d'assurances international offrant des conditions de souscription optimisées avec un partage possible des excédents locaux et mondiaux.

En plus de protéger les salariés face aux aléas de la vie et ce partout dans le monde, *ENGIE Care* contribue à l'attractivité du Groupe et à la rétention des collaborateurs. Il permet un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Il améliore l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et renforce la politique RSE d'ENGIE.

3.4.5.3 Politique d'épargne salariale Groupe

Les dispositifs d'épargne salariale Groupe 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 SA.

3.4.5.3.1 Plans Épargne

En France, depuis fin 2009, les salariés des sociétés du Groupe peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG) regroupant les fonds d'actionnariat salarié ainsi qu'une large gamme de supports dédiés d'épargne diversifiée et qui totalise près de 2 milliards d'euros d'avoirs à fin 2020. 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.

3.4.5.3.2 Plans Épargne Retraite

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

3.4.5.4 Intéressement et participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Les systèmes de rémunération variable collective sont largement développés dans les filiales. En 2020, les salariés des différentes filiales françaises ont ainsi épargné près de 80 millions d'euros sur les plans d'épargne salariale Groupe auxquels se sont ajoutés 27 millions d'euros d'abondement.

Au niveau de la société ENGIE SA, un accord d'intéressement a été signé le 20 juillet 2020 avec trois organisations

3.4.5.3.3 Épargne Solidaire

En France, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies Flexible est l'un des fonds solidaires dédiés les plus importants du marché français. Il vient compléter 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.

3.4.5.5 Actionnariat salarié

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

syndicales représentatives. Cet accord prévoit le versement d'une enveloppe de 7% des rémunérations principales en cas d'atteinte des objectifs qui sont d'ordre financier à hauteur de 3% et extra-financiers à hauteur de 4%. Le montant versé en 2020 au titre de l'intéressement 2019 est de 15 574 863 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE SA a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2019 conduit à l'absence de versement en 2020.

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

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

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

réservé aux dirigeants et ENGIE attribue depuis plusieurs années des actions de performance à plus de 7 000 salariés répartis dans le monde.

3.4.6 Dialogue social

Au sein des instances représentatives nationales et européennes et à travers des accords collectifs nationaux, européens et mondiaux, ENGIE associe ses partenaires sociaux à la mise

en œuvre de son Ambition Sociale, ouverte et élargie à la prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux.

3.4.6.1 Instances représentatives

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

- **Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)** : composé de 41 membres titulaires représentant les 140 813 salariés répartis en Europe, le CEE a pour objectifs de développer et renforcer le dialogue social européen, garantir une représentation équilibrée entre les pays et les grands métiers du Groupe et développer un dialogue social au niveau de ces grands métiers. Un secrétariat de 13 membres représentant huit pays se réunit tous les deux mois. En 2020, deux réunions plénières du CEE se sont tenues, complétées de six réunions du secrétariat du

CEE et de huit réunions des groupes de travail santé-sécurité, social, stratégie et études. À noter qu'à compter du mois d'avril, les réunions se sont tenues en visioconférence en raison des restrictions de déplacements et de réunions physiques liées à la crise sanitaire.

- **Le Comité de Groupe France** : cette instance qui représente plus de 78 400 salariés en France est composée de 30 membres titulaires. Le Comité de Groupe France est une instance d'informations avec les représentants des institutions représentatives du personnel des sociétés françaises. En 2020, deux réunions se sont tenues.

3.4.6.2 Accords collectifs Groupe

Conformément à ses engagements, ENGIE a ouvert en septembre 2020, avec les fédérations syndicales internationales, la négociation d'un accord mondial portant sur les

droits fondamentaux et la responsabilité sociale. La conclusion de cet accord est prévue au premier trimestre 2021.

3.4.7 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux

3.4.7.1 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 locales, filiales du Groupe ENGIE, sont réalisés dans l'outil de consolidation SyGMA 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.

3.4.7.2 Périmètre de restitution

Les données Groupe regroupent celles des BU existantes en 2020 et du Corporate regroupées en sept secteurs reportables essentiellement par zones géographiques de l'activité du Groupe (voir Section 1.6 pour plus de précision).

Un taux de restitution fonction de l'effectif couvert est attaché à chaque indicateur. Les données relatives à la formation professionnelle de la BU GTT ont été exclues ainsi que pour certaines entités aux États-Unis.

3.4.7.3 Méthodes de consolidation

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

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

3.4.7.4 Contrôle 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.

3.4.7.5 Précisions sur certains indicateurs

3.4.7.5.1 Emploi

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

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

3.4.7.5.2 Flux de personnel

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

3.4.7.5.3 Diversité et égalité des chances

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

3.4.7.5.4 Développement professionnel

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

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

3.4.7.5.5 Organisation du temps de travail

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

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

3.4.8 Politique de santé et sécurité

3.4.8.1 Les résultats

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

- un taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et des sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé de 2,7 bien en dessous de l'objectif maximum de l'année de 3,3. L'effet de la crise sanitaire sur ce résultat a été marqué particulièrement lors des périodes de confinement des pays où intervient le Groupe ;
- un taux de gravité des accidents avec arrêt des salariés de 0,11 en nette diminution par rapport à l'année précédente dans le contexte très particulier de 2020 (0,14 en 2019).

3.4.8.2 Le dispositif de management santé-sécurité

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

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

3.4.8.2.1 Reporting des résultats

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

- le Comex ;
- le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) ;
- le Conseil d'Administration.

En 2020, 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 (ensemble des Directeurs des BU et des principales Directions fonctionnelles du Groupe).

Les résultats santé-sécurité font l'objet d'un partage avec les *managers* et la filière santé-sécurité du Groupe. Ils sont portés via la voie managériale au sein des BU et 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. Ils permettent également d'évaluer la capacité des BU à prévenir les accidents graves et mortels de collaborateurs et de sous-traitants.

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

Pour maîtriser les risques induits par la crise sanitaire de la Covid-19, des comités de gestion de crise ont été mis en place aux différents niveaux de gouvernance du Groupe. Un comité de pilotage Covid-19 Groupe a été chargé de la supervision des actions d'ENGIE. En complément, trois comités spécifiques ont été créés, dont l'un dédié à la protection des personnes. Ce comité a été chargé de rédiger puis d'adapter les *guidelines* générales de maîtrise des risques sanitaires ainsi que différentes *guidelines* thématiques.

Un dispositif spécifique de communication a permis d'accompagner le déploiement des différentes mesures de protection des personnes.

Pendant toute la crise, les filières santé-sécurité, RH et communication ont collaboré étroitement aux différents niveaux d'organisation du Groupe. Cette collaboration a permis de mettre en œuvre les actions de prévention les mieux adaptées aux différentes situations rencontrés dans les BU.

Le nombre de décès du fait de l'exercice de l'activité professionnelle parmi les salariés du Groupe, intérimaires et sous-traitants a été de six en 2020, trois salariés et trois sous-traitants.

En santé au travail, le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles reconnues a été en 2020 de 106, en diminution par rapport à 2019 (120).

Dès le début de la crise, le Groupe a pris la décision de limiter au maximum les contaminations en s'inspirant des meilleures pratiques externes. Le Groupe a fait appel à un prestataire spécialisé en gestion des risques sanitaires sur différents territoires pour l'éclairer dans ses prises de décision. Les mesures pour prévenir la contamination des salariés, sous-traitants et clients ont été appliquées en tenant compte de l'état de contamination du pays.

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

L'ensemble des collaborateurs ont pu disposer des masques appropriés à leurs activités, grâce à une gestion rigoureuse des stocks. Le Groupe a mis en place un suivi hebdomadaire du nombre de collaborateurs contaminés. Les taux de contamination sont restés cohérents avec ceux des pays dans lesquels les activités étaient exercées.

Le dispositif mis en place s'est inscrit dans une boucle d'amélioration continue. Les retours des BU exprimant leurs besoins et faisant part de leurs difficultés ont permis d'adapter le dispositif de prévention aux différents niveaux d'organisation du Groupe. Une enquête plus approfondie a été mise en œuvre à l'été 2020 portant à la fois sur les aspects santé-sécurité et RH. Cette enquête a permis d'identifier des axes d'amélioration, tel que la nécessité d'adapter les règles du Groupe relatives à la Covid-19 pour qu'elles puissent être maintenues dans la durée.

3.4.8.2.3 Maîtrise des risques santé-sécurité au travail

Une vigilance renforcée vis-à-vis des risques santé-sécurité au travail a été exercée en période de Covid, en particulier lors des phases de reprise d'activité. L'objectif a été d'éviter que le risque de contamination vienne occulter les autres risques toujours présents. Une campagne de communication spécifique a été déployée en ce sens. En même temps qu'un fort investissement pour maîtriser le risque pandémie, le Groupe a poursuivi l'amélioration de sa maîtrise des risques au travail.

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. Ce programme intègre différentes dispositions telles que les "Règles Qui Sauvent", l'arrêt du travail si la sécurité n'est pas assurée (démarche "*Stop the work*"), l'identification des événements à haut potentiel de gravité (voir Section 3.4.8.4). Ces dispositions font l'objet d'actions de sensibilisation régulières au sein des entités.

L'année 2020 a été l'occasion de renforcer la maîtrise du risque de levage. Le Groupe et ses BU ont ainsi déployé différents outils de maîtrise de ce risque autour des étapes-clés des opérations de levage. Des *guidelines*, vidéo de sensibilisation au risque, outil d'auto-évaluation du respect des fondamentaux ont été mis à disposition des opérationnels.

Depuis de nombreuses années, le Groupe, ses BU et filiales multiplient les initiatives pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs. En 2020, le Groupe a mis en place un réseau de référents sur la qualité de vie au travail avec notamment pour objectifs :

- la mise en commun des ressources et des outils existants ou en cours de développement ;
- la conception de nouveaux outils ;
- le partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques entre les BU ;
- le renforcement du partage entre les filières ressources humaines et santé-sécurité.

Une attention particulière a été portée à la maîtrise des risques psycho-sociaux, notamment au travers d'actions d'amélioration de la qualité de vie au travail.

3.4.8.2.4 Définition du nouveau plan d'actions 2021-2025

Les ambitions du Groupe en matière de santé-sécurité au travail exprimées au travers de sa politique sont déclinées sous la forme de plans d'actions pluriannuels. Le nouveau plan d'action 2021-2025 reprend les quatre enjeux majeurs du Groupe en santé-sécurité :

- le *leadership* : il s'agit d'accroître la responsabilisation de tous les managers dans la prise en compte des risques santé-sécurité ;
- l'anticipation, en priorisant l'identification et la maîtrise des événements à haut potentiel de gravité ("HiPo") ;
- l'intégration, avec pour objectif d'amener rapidement les sociétés nouvellement acquises aux standards du Groupe ;
- l'acculturation, en partageant notre culture santé-sécurité avec tous nos collaborateurs et sous-traitants.

Le nouveau plan d'actions s'articule autour de trois axes de prévention :

- "No life at risk", maîtrise des risques physiques liés à la réalisation directe des activités ;
- "No mind at risk", bien-être au travail, vigilance, maîtrise des risques liés au contexte d'exécution des activités ;
- "No asset at risk", dédié à la sécurité de nos activités industrielles.

Deux leviers transverses majeurs seront mis en œuvre :

- l'utilisation d'outils digitaux avec pour objectifs une sécurisation accrue des activités des collaborateurs et sous-traitants du Groupe, ainsi que l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la communication en appui du renforcement de la culture santé-sécurité et de l'engagement de chacun.

3.4.8.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

Différents dispositifs ont été utilisés pour renforcer la culture santé-sécurité des collaborateurs du Groupe et de ses sous-traitants. Les ambitions du Groupe en santé-sécurité, les actions majeures à mettre en œuvre ainsi que les résultats du Groupe ont été régulièrement présentés aux principaux dirigeants du Groupe. Le programme d'actions "No Life at Risk" portant notamment sur la prévention des accidents graves et mortels s'est poursuivi.

L'animation de la filière santé-sécurité a fait largement appel aux outils digitaux, avec un important travail de partage à destination des différentes BU et entités. Cette animation

s'est appuyée sur l'organisation de webinars mensuels thématiques, de présentation de l'analyse des accidents mortels et sur la mise à disposition de différents supports techniques.

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

3.4.8.4 La prévention des accidents graves et mortels

Le Groupe a défini neuf "Règles Qui Sauvent", dernière barrière avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres barrières n'ont pas fonctionné. Les BU ont mis en œuvre une démarche systématique d'identification, d'analyse et de traitement des événements à haut potentiel de gravité ("HiPo"), précurseurs d'accidents graves.

En outre, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies

(démarche "Stop the work"). Les opérateurs doivent également mettre en œuvre "la minute qui sauve", qui consiste à réaliser sur le terrain une nouvelle évaluation des risques afin de s'assurer que ceux-ci sont bien sous contrôle.

Enfin, le Groupe attend également de tous ses collaborateurs qu'ils soient attentifs à la sécurité des autres personnes, dispositif dit de "vigilance partagée".

3.4.8.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés s'est poursuivi en 2020 aux différents niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes. Un Groupe de travail permanent santé-sécurité qualité de vie au travail est installé au niveau du comité d'entreprise européen. Il a réalisé chaque semestre une revue des résultats et actions engagées en matière de santé-sécurité au travail.

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

Données santé-sécurité

Précisions sur les indicateurs santé-sécurité

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

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

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

	Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)	Taux de fréquence (collaborateurs) □□	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel français)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel OIT)	Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle
GROUPE ⁽¹⁾					
2020	3	3	0,19	0,11	106
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	2	3,7	0,21	0,14	120
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	4	3,4	0,19	0,13	91
% de restitution	100%	98%	98%	98%	
AMÉRIQUE DU NORD					
2020	0	1,03	0,08	0,05	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	1,73	0,11	0,09	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	0	1	0,03	0,03	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
FRANCE HORS INFRASTRUCTURES					
2020	1	4,47	0,36	0,19	4
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	1	5,25	0,36	0,21	108
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	1	5,22	0,34	0,20	82
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
FRANCE INFRASTRUCTURES					
2020	0	2,02	0,07	0,07	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	2,1	0,10	0,08	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	1	2,47	0,12	0,07	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
RESTE DE L'EUROPE					
2020	1	3,27	0,19	0,12	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	3,60	0,23	0,17	5
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	0	3,72	0,12	0,11	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
AMÉRIQUE LATINE					
2020	1	2,83	0,07	0,06	84
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	5,28	0,12	0,09	6
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	1	1,84	0,10	0,10	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	

	Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)	Taux de fréquence (collaborateurs) □	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel français)	Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel OIT)	Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle
MOYEN-ORIENT / AFRIQUE / ASIE					
2020	0	1,26	0,02	0,02	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	1	1,09	0,02	0,01	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	0	0,48	0,01	0,01	4
% de restitution	100%	80%	80%	80%	
AUTRES					
2020	0	0,68	0,02	0,02	16
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2019	0	1,64	0,03	0,03	1
% de restitution	100%	100%	100%	100%	
2018	0	1,09	0,03	0,03	0
% de restitution	100%	97%	97%	97%	

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

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

3.5 Informations environnementales

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

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

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

accord climatique international ambitieux en ligne avec le respect d'une hausse maximum de température de 2 °C, et en faveur de la généralisation de réglementations donnant un prix au carbone qui constituerait un signal 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 *Carbon Pricing Leadership Coalition* (CPLC).

3.5.2 Le management environnemental

À la clôture de l'exercice 2020, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentaient 75,7% du chiffre d'affaires pertinent ⁽¹⁾. C'est

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

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

Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Par une certification EMAS	3,72%	3,09%	2,42%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS)	57,25%	59,09%	65,99%
Par d'autres certifications SME externes	2,80%	2,90%	2,15%
TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES	63,77%	65,08%	70,57%
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	11,92%	7,36%	9,73%
TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES	75,68%	72,43%	80,30%

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.

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

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

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

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

Pour le calcul des indicateurs de management environnemental de type "part du 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*). Néanmoins, les facteurs d'émission du charbon peuvent varier grandement selon la provenance. Pour cette raison, chaque entité de *reporting* consommant du charbon fournit un facteur d'émission calculé localement. C'est également le cas pour les combustibles alternatifs pour lesquels il n'est pas possible d'utiliser de facteurs d'émission standards ;
- le potentiel de réchauffement global (PRG) permet de comparer la capacité de réchauffement des différents gaz à effet de serre par rapport au CO₂. Les PRG utilisés pour convertir les émissions de GES du Groupe en CO₂ équivalents sont les tout derniers PRG publiés par le GIEC (*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, France BtoB, France Réseaux et France Renouvelables ;
- à des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWhth) en énergie électrique (GWhe) est fixé à 0,44 pour toutes les activités de production d'énergie du Groupe et à 0,25 pour les incinérateurs ;
- les impacts environnementaux significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus difficiles à collecter ;
- l'indicateur d'efficacité énergétique concerne les centrales à combustibles fossiles et à biocombustibles. Il inclut également la chaleur fournie par des tiers ;
- ENGIE exploite des installations hydrauliques dont certaines disposent de réservoirs d'eau. Compte tenu des difficultés à modéliser l'évaporation de chaque site, l'eau évaporée n'est pas encore comptabilisée dans le *reporting* environnemental ;
- les émissions de NOx, de SOx et de particules fines sont calculées localement sur la base de mesures. Depuis cette année, si des mesures discontinues sont effectuées sur un site, une moyenne des mesures sur les cinq dernières années est réalisée lorsque cela est possible. Ce changement méthodologique, qui permet d'éviter des incohérences liées à des mesures ponctuelles, a notamment entraîné une augmentation de 3% des émissions de NOx en 2019. Quand il n'est pas possible de mesurer ces émissions, une méthode de calcul est fournie pour les émissions de NOx et des facteurs d'émission standards basés sur les consommations de combustibles sont utilisés pour les SOx et les particules fines. Ces facteurs d'émission sont issus des référentiels de l'Agence de Protection de l'Environnement américaine (US EPA) ;
- ENGIE réalise des prestations de valorisation de gaz résiduels pour un client producteur d'acier, ArcelorMittal. Cette prestation permet de satisfaire en grande partie les besoins en électricité d'ArcelorMittal et réduit donc ses émissions de GES en évitant une importante consommation d'électricité du réseau. En analysant les émissions de GES associées à ces prestations, ENGIE a constaté que 100% des émissions sont inhérentes au processus de fabrication de l'acier. Au terme de ce processus, la réglementation impose en effet aux producteurs d'acier la combustion, généralement faite par torchage, des gaz résiduels. ENGIE intervient dans ce processus uniquement pour en tirer une énergie autrement perdue en cas de torchage, en se substituant à ArcelorMittal pour la combustion mais sans générer d'émissions de GES supplémentaires. C'est pour cette raison que la méthodologie de *reporting* d'ArcelorMittal inclut la comptabilisation des émissions directes des centrales externes auxquelles les gaz résiduels sont livrés pour valorisation. Cet état de fait est confirmé par la loi énergie-climat française de 2019 et les décrets associés fixant des plafonds d'émission de gaz à effet de serre pour les centrales électriques à combustibles fossiles. En effet, le décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019 stipule que "Les émissions issues des gaz de récupération utilisés dans des installations de production d'électricité ne sont pas comptabilisées". Par conséquent, ENGIE exclut dorénavant ces émissions de GES de son scope 1 (-6,7 Mt en 2020) et a retraité les données 2018 et 2019 à des fins de cohérence

(-8,53 Mt en 2018 et -8,9 Mt en 2019). S'agissant de gaz résiduels et non d'un combustible avec une chaîne d'approvisionnement, ENGIE ne comptabilise pas d'émissions associées à une chaîne amont du combustible dans son scope 3. A l'exception des émissions de GES associées à la combustion de gaz sidérurgiques, l'ensemble des indicateurs environnementaux de ces entités sont comptabilisés dans les données consolidées.

- En 2018, les centrales de Glow en Thaïlande ont été cédées à Global Power Synergy Public Company Ltd. (GPSC). Ces installations devaient quitter le périmètre ENGIE d'ici fin 2018 mais y sont finalement restées jusqu'au 18 mars 2019 suite à des retards occasionnés par les procédures administratives thaïlandaises. A des fins de cohérence, les valeurs 2019 ont été corrigées pour tenir compte de cette activité. Cela inclut notamment les consommations de combustibles, 1,8 Mt d'émissions directes de GES et la

production d'énergie. Les autres indicateurs (management, déchets, air, eau) ont été estimés sur la base de la production 2019 et des données collectées en 2018. Deux autres entités plus modestes, Viking Energy of Lincoln et Viking Energy of McBain aux États-Unis, ont été réintégrées en 2020 sur le même principe.

- la méthodologie de calcul du poste "Achats de biens et services", dans "Autres émissions indirectes de GES", a été revue en 2020. D'une part, des sous-catégories d'achat ont été créées pour calculer plus finement les émissions de GES associées aux achats. D'autre part, le volume de dépenses non encore catégorisées a été pris en compte en extrapolant la nature de ces dépenses sur la base du volume déjà catégorisé. Cette extrapolation a permis d'estimer les émissions de GES associées à ce volume de dépenses non encore catégorisées. Les données 2018 et 2019 ont été retraitées à des fins de cohérence.

3.5.4 Les actions du Groupe

3.5.4.1 Le changement climatique

Émissions directes

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

Par le développement d'un mix énergétique faiblement carboné ⁽¹⁾ et des activités d'efficacité énergétique, le Groupe a placé la lutte contre le changement climatique et en faveur de la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. ENGIE accroît encore ses efforts de décarbonation le taux d'émission à fin 2020 s'établit à 212,5 gCO₂éq./kWh, en diminution de 3,4% par rapport à 2019 et de 52% par rapport à 2012, soit bien au-delà de son objectif 2020 de -20%. Quant aux émissions directes absolues de CO₂éq. du Groupe, elles ont baissé de près de

12,2 millions de tonnes en un an, passant de 46,2 à 38,6 millions de tonnes, soit une réduction de 16,5%.

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 Scopes 1, 2 et 3 (postes principaux) et répond chaque année au questionnaire du CDP (*ex-Carbone Disclosure Project*).

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Émissions totales directes de GES – Scope 1 □□	38 589 016 t CO ₂ éq.	46 188 978 t CO ₂ éq.	57 205 670 t CO ₂ éq.
dont émissions de la production d'énergie	36 396 271 t CO ₂ éq.	43 724 817 t CO ₂ éq.	54 696 246 t CO ₂ éq.
dont émissions directes de CH ₄	1 516 355 t CO ₂ éq.	1 726 874 t CO ₂ éq.	1 830 192 t CO ₂ éq.
Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie	212,5 kg CO ₂ éq./MWhéq.	220,0 kg CO ₂ éq./MWhéq.	284,1 kg CO ₂ éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – stockage de gaz	0,8 kg CO ₂ éq./MWhéq.	0,9 kg CO ₂ éq./MWhéq.	0,9 kg CO ₂ éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – transport de gaz (hors méthaniers)	0,8 kg CO ₂ éq./MWhéq.	1,0 kg CO ₂ éq./MWhéq.	1,1 kg CO ₂ éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – terminaux méthaniers	0,9 kg CO ₂ éq./MWhéq.	0,8 kg CO ₂ éq./MWhéq.	1,8 kg CO ₂ éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – distribution de gaz	3,2 kg CO ₂ éq./MWhéq.	3,4 kg CO ₂ éq./MWhéq.	3,2 kg CO ₂ éq./MWhéq.

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2020

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, et autres manifestations plus

progressives du type montée du niveau de la mer, hausse de la température). Ces risques engendrés par le changement climatique sont de différentes natures : risques physiques, risques de rupture des chaînes de valeurs, risques de réputation, risques réglementaires.

(1) La part de la production d'énergie à partir de sources non fossiles a augmenté de 60,8% en six ans passant de 31,6% à 50,8% en 2020

Afin de se prémunir contre ces risques, ENGIE met en place des actions concrètes parmi lesquelles : construction d'un mur d'enceinte 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.

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.

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 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2")	2 330 625 t CO₂ éq.	2 534 464 t CO₂ éq.	2 912 586 t CO₂ éq.
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité*	1 215 892 t CO ₂ éq.	1 454 795 t CO ₂ éq.	1 853 696 t CO ₂ éq.
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid*	1 114 733 t CO ₂ éq.	1 079 669 t CO ₂ éq.	1 058 890 t CO ₂ éq.
Autres émissions indirectes de GES (dites de "Scope 3")	134 001 032 t CO₂ éq.	133 601 446 t CO₂ éq.	139 222 319 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)	19 684 560 t CO ₂ éq.	20 467 749 t CO ₂ éq.	21 889 235 t CO ₂ éq.
Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	31 105 244 t CO ₂ éq.	31 127 157 t CO ₂ éq.	30 869 952 t CO ₂ éq.
Usage des produits vendus (combustibles vendus à des utilisateurs finaux)	61 496 829 t CO ₂ éq.	60 882 185 t CO ₂ éq.	61 968 404 t CO ₂ éq.
Achats de produits et de services	18 572 190 t CO ₂ éq.	17 762 429 t CO ₂ éq.	21 670 364 t CO ₂ éq.
Immobilisations des biens	3 142 210 t CO ₂ éq.	3 361 926 t CO ₂ éq.	2 824 365 t CO ₂ éq.

* 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 2020 (voir Section 3.11)

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 2020 17,3GW équivalents électriques installés (GWhéq), soit 28,4% du total des capacités directement opérées par le Groupe.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique) ☐☐	17 289 MWééq.	16 315 MWééq.	14 799 MWééq.
Part des ressources renouvelables dans les capacités installées*	28,4%	24,6%	23,9%
Renouvelable – Électricité et chaleur produites ☐☐	55 442 GWhééq.	61 556 GWhééq.	57 069 GWhééq.
Énergie produite – part du grand hydraulique	64,0%	71,8%	77,4%
Énergie produite – part du petit hydraulique	1,7%	1,4%	1,7%
Énergie produite – part de l'éolien	18,1%	12,3%	6,2%
Énergie produite – part du géothermique	0,26%	0,23%	0,23%
Énergie produite – part du solaire	5,1%	3,2%	2,5%
Énergie produite – part de la biomasse et du biogaz	10,9%	11,1%	11,9%

* Ces capacités correspondent au périmètre du reporting environnemental précisé en Section 3.5.3 (hors mises en équivalence et installations non contrôlées)

☐☐ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2020

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 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Consommation d'énergie primaire - total (excluant l'autoconsommation) □□	284 571 GWh	342 564 GWh	330 440 GWh
Part du charbon/lignite	10,13%	12,05%	20,90%
Part du gaz naturel	46,19%	42,31%	44,59%
Part du fioul (lourd et léger)	0,71%	0,70%	0,74%
Part de l'uranium	33,59%	35,85%	24,50%
Part de la biomasse et du biogaz	5,68%	5,57%	5,71%
Part des autres combustibles	3,37%	3,23%	3,28%
Part des combustibles pour le transport	0,32%	0,30%	0,29%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) □□	8 697 GWhéq.	9 244 GWhéq.	10 362 GWhéq.
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) □□	45,1%	45,0%	44,2%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2020 (voir Section 3.11)

3.5.4.4 L'énergie nucléaire

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

Concernant les déchets issus des centrales nucléaires, notamment leurs déchets radioactifs, leur problématique est suivie par Electrabel, mais aussi par l'ONDRAF (l'organisme national des déchets radioactifs et des matières fissiles enrichies) et sa filiale Belgoprocess qui sont chargés de la

gestion des déchets radioactifs provenant des centrales nucléaires. Chaque centrale publie aussi une déclaration environnementale annuelle sur le site internet d'Electrabel.

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 19.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Émissions gazeuses radioactives			
Gaz rares	47,3 TBq	35,1 TBq	54,4 TBq
Iodes	0,04 GBq	0,02 GBq	0,03 GBq
Aérosols	0,25 GBq	0,26 GBq	0,26 GBq
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	225 m³	149 m³	204 m³
Rejets liquides radioactifs			
Émetteurs Bêta et Gamma	16,50 GBq	17,21 GBq	22,77 GBq
Tritium	86,5 TBq	65,1 TBq	84,8 TBq

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

3.5.4.5 L'eau

Acteur engagé dans la gestion de l'eau, ENGIE participe aux réflexions en cours sur le *corporate risk disclosure* et le *water stewardship* aux côtés d'organisations telles que le CEO Water Mandate du Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE. Ces initiatives ont permis d'aboutir à une homogénéisation de définition et de la mise en œuvre du *water stewardship*. Le Groupe s'est donné 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 2020, ENGIE s'est vu décerner la note A- par le *CDP Water Disclosure*, en net progrès par rapport à 2019.

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 2020, 40 sites sont localisés en zone de stress hydrique extrême (5,9% des sites hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont finalisés et en cours de déploiement. L'impact du stress hydrique est toutefois relatif en fonction de l'activité et des besoins en eau douce du site. Seuls 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 71,5% ses prélèvements d'eau douce sur son activité de production électrique depuis 2012.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Eau douce			
Prélèvement total	2 088 Mm ³	2 814 Mm ³	2 717 Mm ³
Rejet total	2 036 Mm ³	2 743 Mm ³	2 642 Mm ³
Eau non douce			
Prélèvement total	5 195 Mm ³	6 003 Mm ³	7 603 Mm ³
Rejet total	5 169 Mm ³	5 979 Mm ³	7 594 Mm ³
Consommation totale	76,8 Mm ³	94,5 Mm ³	85,1 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 2017, sa volonté de réduire les quantités produites et celle d'augmenter le taux de valorisation de ses déchets.

Cette ambition se concrétise principalement par un taux de valorisation de plus de 76,1% pour les déchets non dangereux et de près de 30,2% pour les déchets dangereux en 2020. 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 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	3 333 317 t	3 440 451 t	2 535 782 t
Cendres volantes, refiorms	1 583 111 t	1 719 517 t	1 509 757 t
Cendres cendrées, mâchefers	1 280 439 t	1 047 170 t	638 364 t
Sous-produits de désulfuration	66 332 t	120 365 t	180 478 t
Boues	21 860 t	19 316 t	19 500 t
Bois flotté	12 970 t	5 305 t	8 888 t
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	2 537 618 t	2 352 561 t	2 159 142 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	38 139 t	52 524 t	40 371 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	11 511 t	16 291 t	11 919 t

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2020

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 2019 grâce à la réorientation du portefeuille d'actifs de production d'ENGIE.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2020	ENGIE 2019	ENGIE 2018
Émissions de NOx	47 538 t	52 799 t	60 355 t
Émissions de SO ₂	119 584 t	124 276 t	118 291 t
Émissions de poussières	4 406 t	4 662 t	4 791 t

3.5.4.8 La gestion de la biodiversité

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

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

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

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

Pour suivre son engagement, le Groupe s'appuie sur l'expertise et la compétence de ses deux partenaires : le comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et France Nature Environnement.

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 l'ensemble des entités du Groupe ; toutefois, la méthode d'identification des sites en matière de biodiversité reste inchangée.

En 2018, le Groupe a renforcé ses engagements à l'échelle internationale en adhérant à l'initiative "act4nature". Les engagements individuels pris dans ce cadre sont majoritairement atteints. Parmi les actions terminées, nous pouvons citer : l'animation du réseau d'expert en constante progression en terme de participants, la mise à disposition d'un outil de localisation des aires protégées et des sites (IBAT), ou encore la réalisation d'une brochure interne sur la biodiversité. Tous les détails sont disponibles sur le site internet.

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

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 2020	Données 2019	Données 2018
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	82,7%	81,2%	87,6%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	88,4%	86,1%	88,4%

Les six plaintes enregistrées en 2020 n'ont pas donné lieu à obligation d'indemnisation. Elles émanent toutes du voisinage et sont exclusivement liées à l'effet stroboscopique d'éoliennes. Le Groupe suit activement ces données et met en œuvre des actions pour continuer à minimiser cette nuisance.

En septembre 2019, une fuite de 5,4 kg de SF₆, un gaz à effet de serre, a été constatée dans la centrale de Bergum aux Pays-Bas. Suite au signalement de cette fuite aux autorités par ENGIE, une enquête de police est en cours pour déterminer son origine.

En France, sur le site du parc solaire du Plateau de la Motte, une opération de déboisement a empiété sur des réserves boisées protégées et s'est soldée par une transaction pénale de 14 k€ avec la Direction Régionale de l'Agriculture de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF).

En 2020, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 553 millions d'euros.

Intitulé des indicateurs	Données 2020	Données 2019	Données 2018
Plaintes liées à l'environnement	6	10	24
Condamnations liées à l'environnement	2	1	0
Montant des indemnisations (en milliers d'euros)	14 k€	13 k€	0 k€
Dépenses environnementales (en milliers d'euros)	553 019 k€	466 365 k€	406 428 k€

3.5.4.10 Les nuisances

Toute activité industrielle est source de nuisances sonores. Afin de réduire ces impacts, les entités du Groupe effectuent régulièrement des travaux d'isolation phonique (capotage,

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

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

Pour ses projets d'énergie renouvelable, en particulier dans l'éolien terrestre et le solaire photovoltaïque, ENGIE réalise des études d'impact et propose des mesures d'accompagnement destinées à éviter, réduire ou compenser les éventuels impacts sonores et visuels. Les actions consistent par exemple à définir et mettre en œuvre des plans de bridage des turbines (arrêt ou réduction de puissance sur certains créneaux horaires et/ou pour certaines conditions de vent), à mener des actions spécifiques avec les constructeurs pour réduire la puissance acoustique des machines, à rechercher la meilleure insertion paysagère

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

3.5.4.11 L'utilisation des sols

La protection du sol et des eaux souterraines fait partie intégrante de la politique environnementale du Groupe. Les conséquences environnementales liées à une pollution du sol peuvent s'avérer considérables, au même titre que les coûts des mesures ultérieures d'assainissement. Il est donc important de prévenir ce risque et de le couvrir par des provisions. Ces dernières s'élèvent à 1,125 milliard d'euros en 2020 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.

Ainsi en France, en août 2020, dans l'usine de production de biogaz de Kastellin (Finistère) d'ENGIE Bioz Services – filiale 100% d'ENGIE, un incident d'exploitation a fait déborder une cuve de digestats qui sont les résidus issus de la méthanisation des matières organiques. Ces digestats ont pollué en ammoniac un fleuve avoisinant et causé des restrictions d'eau potable à Châteaulin et aux alentours pendant quelques jours. Après analyse des causes accidentelles, ENGIE a pris les mesures adéquates pour éviter que cet incident ne se reproduise. Ces mesures concernent le suivi par caméra thermique des matières organiques entrantes pour éviter tout échauffement accidentel, l'étanchéité du bassin d'eaux pluviales, la suppression du dispositif de pompage automatique de déversement dans le milieu extérieur et la mise en place d'un système de sécurité au niveau de la cuve de reprise du digestat liquide. Ces mesures ont permis d'envisager un redémarrage rapide de l'installation.

3.6 Informations sociétales

Le modèle de croissance responsable développé par ENGIE se fonde sur un dialogue structuré et adapté à l'ensemble des parties prenantes des activités du Groupe favorisant la co-construction pour une création de valeur partagée et dans une optique d'optimisation du business.

3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats

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

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

Elle consiste d'une part en la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la structuration du dialogue avec les parties prenantes en lien avec l'entité de formation du Groupe, ENGIE University. D'autre part la méthodologie consiste en un appui technique à la réalisation de plans d'actions de dialogue adaptés aux enjeux et attentes des territoires.

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

Le Groupe a atteint son objectif 2020 de couverture à 100% de ses activités industrielles par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation visant à renforcer la pérennité de ses activités.

L'année 2020 a été consacrée à la mise en place de différents espaces de dialogue : un Comité Parties prenantes en charge de challenger la stratégie du Groupe, un espace de recours composé de membres de la société civile, d'entreprises et de collectivités territoriales, en charge d'accompagner les projets sensibles.

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

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

Cette culture d'écoute et de dialogue a été mise en oeuvre lorsqu'en France, en 2017, ENGIE a démarré la construction d'une nouvelle station d'alimentation en propane de la ville d'Ajaccio (Corse). En amont du lancement du chantier, le Groupe s'est attaché à rencontrer les associations environnementales locales ainsi que les riverains du site tels que l'hôpital et les résidents. En plus des réunions d'information mises en place par le projet pour informer les riverains de l'avancée des activités, le responsable RSE est en contact permanent avec les riverains pour échanger sur leurs questionnements.

De plus, le projet compense réglementairement l'impact environnemental de son site industriel de 2 ha sur un site naturel de 20 ha et ce, pendant 30 ans. Le projet en a délégué la gestion au Conservatoire des espaces naturels de la Corse qui peut ainsi étudier l'évolution et la dynamique des populations faune flore locales en partenariat avec l'Université de Corse.

3.6.2 Lutte contre la précarité

3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers

ENGIE a poursuivi en 2020 son soutien aux Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros. En 2020, environ 70 000 clients particuliers ENGIE ont bénéficié de ces aides accordées par les Conseils Départementaux.

ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 120 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2020. 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.

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

Le Groupe soutient l'entrepreneuriat social et les populations défavorisées à travers le fonds à impact social et environnemental ENGIE Rassembleurs d'Énergies. ENGIE Rassembleurs d'Énergies investit dans des entreprises sociales promouvant une croissance partagée et durable pour tous en s'appuyant sur une énergie propre et abordable et sur des modèles d'entreprise innovants en lien avec les entités opérationnelles du Groupe.

Le fonds se déploie sur différentes thématiques qui conjuguent toutes, performance financière et fort impact social et environnemental : l'électrification solaire décentralisée individuelle ou collective en Amérique latine en Afrique subsaharienne et en Inde, les solutions de cuisson propre et sécurisées avec notamment des solutions de biogaz dans les pays émergents, l'efficacité énergétique essentiellement dans les logements sociaux en Europe et enfin l'économie circulaire. Le fonds a ainsi réalisé l'ensemble de ses nouveaux investissements dans ce secteur en 2020.

Fin 2020, les entreprises du portefeuille ont permis l'électrification propre et abordable de plus de 5,5 millions de bénéficiaires dans le monde en plus de ceux des bénéficiaires des sociétés acquises par la suite par le Groupe.

Par ailleurs les entreprises du portefeuille ont créé plus de 20 000 emplois directs et indirects avec un fort focus sur l'émancipation des femmes. 21 000 salariés ont investi une partie de leur épargne dans le FCPE Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies donnant ainsi un sens à leur épargne en lien direct avec leur métier.

Les 19 entreprises actives du portefeuille opèrent sur quatre continents (Europe, Afrique, Asie et Amérique latine) et dans une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent 13 objectifs de développement durables à travers un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de la croissance inclusive notamment grâce à l'accès à l'énergie durable et à la réduction de la précarité énergétique. À travers elles, Rassembleurs d'Énergies cherchent à la fois à atteindre les populations vulnérables et à développer des synergies avec les entités du Groupe. En 2020, le fonds s'est tout particulièrement efforcé d'apporter son soutien aux entreprises touchées par la crise sanitaire mondiale et a néanmoins également finalisé deux désinvestissements dans des entreprises qu'il accompagnait depuis 2013 et 2014. À fin 2020 ENGIE Rassembleurs d'Énergies a investi en fonds propres 35 millions d'euros avec une approche extrêmement sélective.

3.6.2.3 Fondation d'Entreprise ENGIE

La Fondation ENGIE agit pour l'aide à l'enfance en favorisant l'accès pour tous à l'éducation, au sport et à la culture, pour l'insertion par l'emploi et la lutte contre la pauvreté, pour l'accès de tous à l'énergie et aux biens essentiels, et pour la sauvegarde de la biodiversité.

Le rôle de la Fondation ENGIE, avec l'engagement des collaborateurs du Groupe, est de donner une chance à ceux qui n'en ont pas.

Pour répondre aux grands défis, la Fondation ENGIE apporte également son soutien à des projets liés à des grandes causes ou à des missions d'urgence.

Face à la situation sanitaire inédite créée par la pandémie de Covid-19, qui appelle la mise en place de nouvelles solidarités, la Fondation ENGIE s'est mobilisée tout au long de l'année 2020 aux côtés de ses partenaires. Après les premières mesures d'urgence pour doter hôpitaux et EHPAD

de matériel d'urgence, suivies d'opérations pour les publics fragiles à l'occasion d'"un été solidaire", la Fondation a enclenché en fin d'année de nouvelles actions en faveur des soignants et, des publics les plus fragiles.

Les chiffres clés de la mobilisation de la Fondation ENGIE :

- plus de 200 établissements médicaux aidés en France, Belgique, Afrique et au Brésil ;
- 800 ordinateurs distribués en France et en Belgique pour les jeunes afin de leur permettre de suivre leurs enseignements ;
- plus de 10 000 familles aidées avec une aide alimentaire en France.

En 2020 la Fondation ENGIE a soutenu plus de 120 projets qui ont touché plus de 480 000 bénéficiaires.

La fondation ENGIE a renouvelé son mandat en octobre 2020 pour cinq ans avec une dotation annuelle de 7 800 000 euros.

3.6.2.4 Autres actions de solidarité dans la cadre de la pandémie de la Covid-19

Le Groupe s'est pleinement mobilisé pour répondre à la crise sanitaire mondiale en assurant les missions essentielles au maintien de l'approvisionnement énergétique et des services et au bon fonctionnement des transports et des bâtiments, notamment les bâtiments critiques comme les hôpitaux. De multiples actions de solidarité ont été mises en œuvre pour aider le milieu médical, ses fournisseurs et ses salariés.

Ainsi les équipes ENGIE en charge de la maintenance des installations de chauffage, ventilation et climatisation des hôpitaux ont accéléré leurs travaux afin de permettre la mise à disposition rapide de lits supplémentaires et de salles de réanimation pour les malades de la Covid-19, comme par

exemple en Italie (l'Institut national des maladies infectieuses Lazzaro Spallanzani, à Rome, et l'hôpital Luigi Sacco à Milan) et en France (hôpital Mondor à Créteil). La Fondation ENGIE a dédié un fonds de 500 000 euros pour les hôpitaux pour aider à l'achat de matériel respiratoire et de protection.

Le Groupe a mobilisé une enveloppe de 250 millions d'euros pour accélérer le paiement de ses fournisseurs, PME et TPE, et contribuer à renforcer leur trésorerie en cette période délicate.

Concernant ses salariés, le Groupe a décidé d'accélérer la mise en place d'un niveau de protection sociale minimale pour l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde (ENGIE Care).

3.6.3 Transition juste

ENGIE a pleinement conscience du besoin d'adapter son modèle d'affaires aux évolutions de son environnement et en premier lieu au changement climatique sans perdre de vue sa responsabilité sociale.

L'adaptation du modèle d'affaires du Groupe ne saurait se faire sans tenir compte des impacts sociaux liés à la transition vers une économie bas-carbone.

Tel est l'objet de la transition juste qu'ENGIE promeut et qui le conduit à gérer les restructurations d'activités en tâchant de prendre des décisions tout aussi satisfaisantes sur le plan environnemental que sur le plan social.

Par exemple, à la suite de la fermeture en 2017 de la centrale au charbon d'Hazelwood en Australie, ENGIE a versé tous les droits dus aux employés, a participé à des programmes gouvernementaux pour aider au redéploiement des employés et des sous-traitants. Il a recentré ses partenariats communautaires pour soutenir la réussite professionnelle des jeunes.

ENGIE a ensuite lancé un important projet de réhabilitation pour préparer le site et la mine adjacente à de futures utilisations productives, un projet qui emploie jusqu'à 400 travailleurs.

Ce projet progresse avec un engagement clair et fort en faveur de la consultation locale par le biais de forums communautaires, de sessions d'information des parties prenantes, de médias, de publicités et de kiosques d'information publique. ENGIE a également élaboré un plan directeur conceptuel pour décrire les possibilités futures du site. Le Groupe maintient des discussions actives avec le gouvernement de l'État de Victoria et d'autres parties

prenantes sur la meilleure façon de tirer parti des avantages naturels du site, tels que la disponibilité de terres agricoles de premier choix, les opportunités touristiques potentielles ou la future production d'énergie propre, étant donné sa proximité avec les principales lignes de transport d'électricité qui alimentent Melbourne et ses environs.

Un autre exemple de transition juste concerne la participation du Groupe au plan de sortie du charbon d'ici 2040 du Chili. Ainsi, en 2019, en accord avec le Ministère de l'Énergie chilien, ENGIE Energia Chile (EECL), filiale à 52,8% du Groupe au Chili, s'est engagé sur la fermeture de six unités charbon, totalisant près de 800 MW, soit plus de 50% de son parc de centrales thermiques.

Ces fermetures concernent des unités situées au nord du Chili dans la région d'Antofagasta, à savoir quatre unités à Tocopilla : deux unités (12 et 13 totalisant 170 MW) fermées en juin 2019, deux autres unités (14 et 15 totalisant 270 MW) qui seront fermées d'ici fin 2021, et deux unités à Mejillones (CTM1 et CTM2 totalisant 334 MW) fermées d'ici 2024.

EECL a, en même temps, annoncé le développement de 1 000 MW de capacités renouvelables, dont plus du tiers est actuellement sécurisé avec le lancement de trois projets renouvelables situés dans la même région d'Antofagasta : un parc éolien de 150 MW dans la ville de Calama (réalisé grâce à un accord avec la banque IDB Invest qui a développé un instrument financier innovant pour monétiser les émissions de GES évitées), le parc solaire de Capricornio (100 MW en pointe) situé à 35 km de la ville d'Antofagasta et le parc solaire de Tamaya (120 MW en pointe) situé dans la ville de Tocopilla.

EECL a accompagné tous les personnels concernés par ces fermetures, avec deux plans négociés et mis en place avec les syndicats :

- un plan social pour faciliter la mise à la retraite ou le transfert des salariés vers d'autres postes de la société ;
- un plan de formation et d'employabilité des salariés restants pour assurer leur reconversion en interne auprès des futurs sites de production évoqués plus haut.

Ces plans ont bénéficié de travaux réalisés avec l'Observatoire du travail d'Antafagosta par le biais de l'Université Catholique du Nord et aussi de collaborations multiples avec les décideurs locaux (chambre de commerce, de tourisme, Union des pêcheurs artisanaux, municipalité de Tocopilla).

3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs

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

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

- être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ;
- être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- contribuer à la démarche RSE et à la neutralité carbone du Groupe ;
- 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** : ce document public partagé avec les fournisseurs est l'expression de l'implication d'ENGIE. Il précise notamment l'exigence du Groupe quant à :
 - l'engagement des fournisseurs en matière de santé et de sécurité,
 - l'engagement des fournisseurs pour des relations éthiques dans les affaires, la prise en compte de la responsabilité sociale, et le respect des dispositifs embargos et anti-corruption,

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

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

Les exigences de ces deux documents ainsi que celles plus générales du Groupe sont déclinées dans les processus opérationnels. Ces processus couvrent la gestion des catégories d'achats et des panels fournisseurs ainsi que les étapes de l'achat et de l'approvisionnement.

Ils intègrent les exigences de : la Charte éthique, la Politique de responsabilité sociétale d'entreprises *Global Care*, le Code de conduite de la relation avec les fournisseurs et la Politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants directs.

La fonction Achats participe à l'atteinte des objectifs du Groupe à horizon 2030 par une démarche d'achats durables portée par des actions auprès des fournisseurs d'équipements dans tous les segments d'activités.

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

Intitulé objectif	Critère	Objectif 2025	Objectif 2030
Décarbonation des principaux fournisseurs	250 Fournisseurs Préférentiels alignés ou certifiés SBT	25%	100%
Evaluation RSE des fournisseurs	Part des fournisseurs préférentiels et majeurs avec une note ECOVADIS supérieure au niveau "risque RSE maîtrisé"	70%	100%
Promotion des Achats inclusifs	Part des achats inclusifs alignés avec recommandations du GT3	60%	100%

Par ailleurs, la Direction des Achats travaille en permanence sur la réduction des retards de paiement de ses fournisseurs.

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

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

- mesure de la performance délivrée par les fournisseurs réalisée périodiquement dans le cadre des "business reviews" et révision des plans d'amélioration associés.

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

Les actions de la Direction Achats portent en priorité sur les fournisseurs préférentiels du Groupe (~250), puis les fournisseurs majeurs de chaque BU du Groupe (~1 350) ce qui représente environ 20% de la dépense totale.

L'atteinte de ces objectifs ambitieux est soutenue par un programme progressif de formation continue, initié en 2013 au sein de la fonction Achats et au cœur des *Business Units*. En 2020, le plan de formation a mis l'accent sur :

- la politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants ;
- l'éthique et les relations fournisseurs.

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

Depuis le début de la crise de la Covid-19, les Achats ont assuré leurs missions de continuité de services et accompagné

la reprise progressive des activités. Des dispositifs exceptionnels ont été mis en œuvre. En réponse à la pénurie de masques, une force opérationnelle a été constituée pour en assurer l'approvisionnement, en complément d'autres produits sanitaires. Pour soutenir les fournisseurs les plus fragiles, le paiement des factures émises par les PME et TPE a été accéléré en France et en Belgique.

3.8 Éthique et compliance

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

Les principes d'action d'ENGIE reposent sur les textes de référence internationaux. L'ensemble des mesures du Groupe permettant de prévenir et de lutter contre la corruption s'y

conforment. Il en est de même pour la stratégie du Groupe relative au respect des droits humains et pour son programme de protection des données personnelles.

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

3.8.1 Gouvernance éthique et compliance

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

Le Comité de la *Compliance* évalue le traitement des incidents éthiques et assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique et *compliance* du Groupe. Il réunit, au niveau Groupe, la Secrétaire Générale et les Directeurs des Directions suivantes : Éthique, *Compliance & Privacy*, Audit Interne, Contrôle Interne, Ressources Humaines et Juridique.

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* (DECP) Groupe est rattachée fonctionnellement à la Secrétaire Générale du Groupe à qui elle rapporte. La DECP pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du

Groupe. Elle propose les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de *compliance*, et accompagne leur mise en œuvre à tous niveaux du Groupe. Elle coordonne la mise en place du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9) et traite les alertes issues de la procédure Groupe qu'elle pilote. La DECP Groupe anime le réseau des *Ethics & Compliance Officers* et des *Data Privacy Managers* dans l'ensemble du Groupe.

Depuis 2018, la DECP est la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en place d'une procédure de *compliance*. Elle agit en matière de protection des données personnelles. Le contrôle export et embargo, la représentation d'intérêt relèvent également de son périmètre d'activités.

3.8.2 Évaluation des risques

L'évaluation des risques éthiques est intégrée à la démarche d'analyse de risques du Groupe (ERM - *Enterprise Risk Management*) (voir Section 2.1.1). Cinq risques éthiques sont identifiés : corruption, atteinte aux droits humains, non prise en compte des règles de concurrence et/ou d'embargo, fraude et insuffisance de pilotage de l'éthique. La démarche d'analyse de risques du Groupe inclut aussi le risque *Data Privacy*. Elle vise notamment le risque lié aux atteintes aux données personnelles et le risque de non-conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le processus d'évaluation du risque corruption, d'atteinte aux droits humains, et du risque *Data Privacy* s'appuie sur une méthodologie d'analyse commune à toutes les BU. Le Groupe a notamment développé une grille d'autodiagnostic sur le risque corruption et une check-list sur le risque de violation de droits humains. Il a également émis des lignes directrices relatives à l'évaluation du risque d'atteinte aux données personnelles.

3.8.3 Textes de référence

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

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

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

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

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

3.8.3.2 Le référentiel Intégrité

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

En 2020, le Groupe a réformé la politique cadeaux-invitations. Il a également déployé un nouveau registre des consultants commerciaux. Enfin, le Groupe a créé un nouveau registre cadeaux-invitations qui sera déployé au premier semestre de l'année 2021. Ces registres sont entièrement digitalisés et conçus comme des outils de pilotage et de suivi.

3.8.3.3 Le référentiel et la politique Droits Humains

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

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

3.8.3.4 Le référentiel Conformité Éthique

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

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

En 2017, le Groupe a mis en place un dispositif de conformité propre au suivi des actions de représentation d'intérêt. Conformément à la loi du 9 décembre 2016, ce dispositif permet aux entités du Groupe de respecter leur obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

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

3.8.3.5 Les Codes de conduite

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

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

3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques

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

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

Les alertes et les rapports managériaux de dysfonctionnements éthiques sont suivis à travers un outil digital de collecte d'incidents éthiques déployé dans les BU ainsi qu'au Corporate. Depuis 2020, l'outil digital amélioré, My Ethics Incident, remplace l'outil INFORMethics. Sont concernés sept domaines : intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, éthique des affaires, information confidentielle, protection du patrimoine immatériel, et données personnelles. En 2020, 201 saisines d'alertes ont eu lieu (183 en 2019) et 283 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés (282 en 2019, 218 en 2018, 199 en 2017).

3.8.5 Formations et sensibilisations

Le Groupe mène des séminaires de sensibilisation et des formations obligatoires pour les populations à risque. Ainsi, les cadres managers ("GMR") doivent participer au séminaire sur la prévention de la fraude et de la corruption (à fin 2020,

86% des GMR ont participé). Ce séminaire est également obligatoire pour les membres des Comex de BU. Il doit aussi être suivi par les membres du réseau éthique et *compliance*.

Les acheteurs sont formés spécifiquement aux enjeux liés aux risques de fraudes, corruption et devoirs de vigilance (voir Section 3.7). En ce qui concerne le droit de la concurrence, le Groupe a déployé un module *e-learning* en 2019 et les formations présentielle se sont multipliées en 2020. Les formations sur les relations institutionnelles en France et les formations pour les *Data Privacy Managers* se sont poursuivies en 2020. Il en va de même pour la formation relative aux droits humains (voir Section 3.9.1).

Des vidéos de sensibilisation sont diffusés à destination de tous les collaborateurs du Groupe depuis 2018. Ils présentent les thèmes à forts enjeux éthiques : cadeaux invitations,

corruption, lanceurs d'alerte, droits humains, conflits d'intérêts. En 2020 le Groupe a déployé un nouvel outil digital permettant de suivre à tous les niveaux l'état d'avancement des formations en *e-learning* mises à disposition des collaborateurs du Groupe. Cet outil sera suivi au premier semestre de l'année 2021 par le déploiement d'une cartographie permettant d'identifier plus facilement les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption. Enfin, le Groupe a formalisé son dispositif pour y inclure les calendriers de la mise en œuvre de tous les parcours de formation obligatoires. Ce complément au dispositif de formation du Groupe sera déployé au premier semestre de 2021.

3.8.6 Contrôles et certifications

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

Cette procédure de conformité s'intègre dans une procédure de contrôle plus globale. Celle-ci repose notamment sur les campagnes annuelles du contrôle interne qui évaluent le

niveau de mise en œuvre des politiques éthiques, embargos et données personnelles. Elle s'appuie également sur les contrôles des politiques qui sont intégrées dans les campagnes d'audit interne.

Le Groupe est également engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et *compliance*. En 2018, ENGIE a obtenu la certification ISO 37001 (systèmes de management anticorruption) d'ETHIC'Intelligence, un organisme de certification accrédité par le COFRAC. Cette certification a été renouvelée en 2019 et en 2020 à la suite d'audits de surveillance. Ces audits ont été effectués au niveau du Groupe et dans plusieurs entités opérationnelles représentatives des activités du Groupe. Cette certification fait suite à l'obtention en 2015 de la certification anticorruption remise par le cabinet Mazars et par l'ADIT.

3.9 Plan de vigilance (synthèse)

Cette section présente de manière synthétique le plan de vigilance du Groupe ENGIE ainsi que le compte rendu de sa mise en œuvre opérationnelle. Une version plus complète du plan de vigilance ainsi que les détails des politiques et actions sont disponibles sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/Groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

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

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

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

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

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

3.9.1.1 Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

Les risques majeurs d'impacts négatifs sur les droits humains de tout individu liés aux activités du Groupe concernent les droits fondamentaux des travailleurs. Ils visent les risques suivants (détails sur le site internet) :

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

Conditions de sécurité des employés et des sites

- Pratiques des forces de sécurité privées ou publiques dans l'exercice de leur mission de sécurité, et en particulier pratiques relatives à l'usage de la force
- Conditions de sécurité des employés dans les pays à risques

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

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

En 2020, six BU ont été évaluées comme à risque en matière de droits humains, en raison des pays concernés ou du secteur d'activité. Les risques identifiés font l'objet au niveau opérationnel de plans d'actions spécifiques décrits sur le site internet mentionné ci-dessus. Une formation présentielle sur la démarche droits humains du Groupe a été développée en 2019 et pleinement déployée en 2020. Un nouveau module *e-learning* sur les droits humains pour tous les collaborateurs a également été déployé.

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

Résultats 2020 (article 2.3)	360 collaborateurs formés aux droits humains.
Contrôle interne	51,7% des entités du Groupe ont évalué le déploiement du plan de vigilance à leur niveau comme effectif. 84% des entités qui ont évalué le déploiement de la politique droits humains ont considéré que le déploiement est effectif (niveau 4).
Rapport de conformité éthique	Couverture de la fiche annuelle des risques droits humains. Nombre de <i>due diligence</i> (avec risque droits humains) sur les partenaires dans le cadre des comités d'investissement du Groupe : 100%.

3.9.1.2 ENGIE se mobilise face à la pandémie

En 2020, le Groupe a dû faire face dès le mois de janvier à l'arrivée de la pandémie de Covid-19. Un dispositif spécifique de gestion de crise a été mis en place intégrant notamment un comité de pilotage Covid-19 Groupe. À ce comité de pilotage ont participé les différentes directions fonctionnelles impliquées dans la gestion de la crise, ainsi que des médecins du travail. Ce comité de pilotage Groupe a été renforcé par plusieurs comités géographiques auxquels les CEO des BU ont participé (comités France, Belgique, International).

Trois comités spécifiques ont été mis en place en soutien au comité de pilotage Covid-19 Groupe. Le premier a été consacré à la protection des personnes, les deux autres à la relation avec nos clients et aux achats. L'organisation déployée au niveau Groupe a été déclinée par les BU et les

entités sous la forme de dispositifs de gestion de crise spécifiques. Les BU et entités ont dès le début de la crise adapté puis mis en œuvre leur Plan de Continuité d'Activités.

Le comité dédié à la protection des personnes a élaboré, en collaboration avec les BU, les consignes Groupe santé-sécurité. Ces consignes sont applicables à l'ensemble du Groupe lors de la reprise d'activités après une période de confinement ainsi qu'en phase de continuité d'activités. Des consignes techniques traitant de différents thèmes ont complété ces consignes. Il est possible de citer le nettoyage et la désinfection, la protection des personnes sur site, la prévention des risques psychosociaux. Des actions spécifiques de communication à destination des collaborateurs ont été mises en œuvre par le Groupe et les BU.

Une revue de ces exigences a été confiée à un consultant indépendant afin de les comparer aux dispositions recommandées par les organismes de santé internationaux. Parmi ces organismes figurent l'Organisation Mondiale de la Santé, le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies. Cette revue a permis d'établir que les exigences du Groupe sont bien conformes aux préconisations de ces organismes internationaux.

Les autres dispositions destinées à assurer la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe sont présentées en Section 2.2.7.5 "Santé et sécurité au travail" ainsi qu'en Section 3.4.8 "Politique santé-sécurité".

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

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

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

La politique RSE du Groupe oriente la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale (voir Section 3.1.1). Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Cette politique est déclinée au niveau de chaque BU, filiale et site. Sa mise en œuvre est suivie au travers d'objectifs et de plans d'actions revus chaque année. Ce processus de revue permet de s'assurer de la bonne application de nos obligations en matière de vigilance environnementale et sociétale.

La politique environnementale intègre pleinement cette analyse de risque. La maîtrise de ses émissions de CO₂ est un enjeu majeur pour le Groupe, qui l'a conduit à mettre en place un plan d'action spécifique. Ce plan est complété par des objectifs et des engagements internationaux faisant l'objet d'un *reporting* détaillé. La politique environnementale vise également à mettre en place des plans d'action pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe. En 2020, environ 670 sites ont été analysés et 100% des sites identifiés "à risque" sont dotés de plans d'action.

La politique sociétale centrée sur le "stakeholders engagement" s'accompagne d'un objectif de niveau 1. Sa mise en œuvre comprend également une boîte à outils et des programmes de formation, un centre d'expertise et un système d'autoévaluation par les BU. En 2020, 100% des activités industrielles étaient couvertes par un mécanisme approprié de dialogue avec les parties prenantes. Pour plus d'informations se rendre sur le site internet.

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

Les risques liés à l'approvisionnement en énergie du Groupe (charbon, biomasse, gaz, GNL) ont été identifiés comme un enjeu spécifique de vigilance pour le Groupe. Ils sont gérés directement par les BU responsables qui doivent donc identifier les risques spécifiques à chacune de ses activités par source d'énergie, par pays, etc. Elles doivent également identifier les acteurs concernés et les réponses à apporter face à ces risques. Une stratégie RSE a été formalisée pour répondre à ces enjeux, avec des plans d'actions spécifiques par source d'énergie.

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

3.9.1.5 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

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

- une politique achats qui précise les engagements et les exigences d'ENGIE vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- une gouvernance achats qui en décrit les modalités de mise en œuvre à travers 12 règles clés. À ces règles s'ajoute, pour chaque BU, l'obligation de mener une analyse des risques éthiques. Cette analyse tient compte des métiers, des catégories et montants d'achat, des organisations et des projets. Elle encourage la rotation des acteurs de la fonction achats engagés dans la relation fournisseur ;
- des processus opérationnels traitant de la gestion des catégories d'achats, des panels fournisseurs et des étapes de l'achat et de l'approvisionnement ;
- un code de conduite de la relation avec les fournisseurs révisé en 2020 pour garantir le traitement équitable de leurs employés. Les fournisseurs doivent s'assurer que les salaires versés soient équitables ou permettent de satisfaire davantage que les besoins primaires.

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

- l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels (niveau Groupe) et majeurs (niveau BU) ;

- l'analyse des risques et opportunités par catégories achats et par pays, réalisée à partir d'une matrice de risque élaborée en partenariat avec EcoVadis. Trois catégories d'achats sont considérées à hauts risques : ingénierie/ installation clé en main, produits chimique, batteries ;
- la mise en place de plan de gestion associé prenant en compte les critères de qualification des fournisseurs. Ces plans peuvent prévoir par exemple des audits, des dispositions contractuelles particulières pour limiter le risque, une clause éthique, etc. Un plan de réduction des risques est systématiquement mis en place pour les fournisseurs ayant une note EcoVadis inférieure à 45/100 ;
- la mesure de la performance délivrée par les fournisseurs et les plans d'amélioration associés.

La bonne mise en œuvre de ces processus est, quant à elle, vérifiée via le programme de contrôle interne INCOME (voir Section 2.3). Avec 27 contrôles différents, le référentiel INCOME PRO couvre l'ensemble des processus achats.

Enfin, le système de management des Achats est animé à travers un plan de formation continue de l'ensemble de la filière Achats. En 2020, environ 750 acheteurs ont suivi la formation "Éthique et relation fournisseurs" lors de sessions présentielle et en vidéoconférence.

3.9.2 Évaluation des tiers

En 2020, 100% des partenaires des projets d'investissement Groupe ont fait l'objet de *due diligence* incluant une étude systématique sur les sujets "vigilance".

De même, 180 fournisseurs majeurs ont fait l'objet de *due diligence*. Certaines évaluations sont complétées par des audits sur site. Par exemple, la BU MESCOT a effectué 48 audits sur la base de vie des travailleurs étrangers (Émirats arabes unis et Bahreïn).

Enfin, l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels et majeurs du Groupe via la *due diligence* a été systématique avant la contractualisation. Cette règle s'applique à un panel de 1 600 fournisseurs représentant environ 20% de la dépense totale.

De manière directe ou indirecte, 100% des *Ethics Officers* et des acheteurs disposent d'un accès à un outil spécialisé dans les *due diligence*.

3.9.3 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Le mécanisme d'alerte est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes ses parties prenantes externes depuis janvier 2019. Un prestataire externe transmet le signalement anonyme à ENGIE pour son

traitement (voir Section 3.8.4). En 2020, 201 alertes ont été reçues via le dispositif, dont 50 relèvent de sujets liés au devoir de vigilance. Elles concernent :

Faits de harcèlement moral et sexuel	Relations interindividuelles entre les collaborateurs	Faits de discrimination	Questions liées à l'environnement et au droit des communautés
23	13	13	1

3.9.4 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan

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

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

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

Département	DECP	RSE	Direction des Achats Groupe	Global Care	Contrôle interne	Risque
BU	Afrique	APAC	Chine	ENGIE Solutions	LATAM	MESCOT NORAM UK

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

3.9.4.2 L'association avec les parties prenantes

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

En outre, les risques sociétaux sont cartographiés au niveau des activités industrielles au travers d'une démarche de dialogue avec les parties prenantes déployée dans les entités du Groupe. Cette démarche en six étapes (voir Section 3.6.2) permet la construction de plans d'actions sur mesure et leur suivi.

3.10 Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 2020 (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 extrafinanciers, 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 l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur 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.
- 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 qu'au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'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 consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾ – pour celles relatives à certains risques (sociétaux, environnementaux), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.

(1) Dialogue avec les parties prenantes ; Postes constituant le scope 3 des émissions de gaz à effet de serre ; Objectifs fixés par la direction des achats groupe

- 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 22% et 94% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

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 douze personnes entre novembre 2020 et mars 2021.

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

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.

Commentaire

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 note 3.5.3 *Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance*, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale et sa partie "éléments méthodologiques", et conformément au décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019, les émissions de GES générées par la valorisation de gaz résiduels issus de la production d'acier d'ArcelorMittal sont désormais exclues par ENGIE de son scope 1. L'effet sur les émissions de l'exercice 2020 et sur les données des exercices 2019 et 2018, qui ont été retraitées, est présenté dans cette même partie.

Paris-La Défense, le 12 mars 2021

L'un des Commissaires aux comptes

DELOITTE & ASSOCIES

Olivier Broissand

Patrick E. Suissa

(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, Nombre d'heures de formation par personne formée, Nombre d'accidents mortels (collaborateurs), Taux de fréquence, Taux de gravité (selon le référentiel français), Taux de gravité (selon le référentiel OIT), Indice d'équité Femme/Homme, Taux d'engagement du management, Pourcentage de femmes nommées GMR (Group Managed Roles) / Femmes nommées parmi les cadres dirigeants, Taux de GMR (Group Managed Roles) internationaux

Informations environnementales : 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 non dangereux valorisés (y compris les boues), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Émissions de NO_x, Émissions de SO₂, Émissions de poussières, Part des capacités électriques renouvelables conformes aux engagements SBT

(2) **Informations environnementales :** BU Génération Europe : centrales de Cartagena, Combigo, CyCoFos, Coa, Amercoeur, Knippengroen, Zanduliet, Voghera, Rodenhuis; BU Nucléaire: centrale de Doel; BU Brésil: centrales de Estreito, Jorge Lacerda, Machadinho, Salto Osório, Pampa Sul, Umburanas; BU Asie Pacifique: Centrale de Kwinana; BU Storengy: site de stockage de Gournay sur Arond

Informations sociales et santé sécurité :

Audits réalisés au niveau BU : BU Asie Pacifique; BU Tractebel Engineering

Audits réalisés au niveau des entités : BU Génération Europe: Electrabel; BU Benelux: Cofely Fabricom; BU Amérique du Nord: Engie North America, Conti Services; BU Brésil: Engie Brasil Energia; BU GRDF: GRDF; BU Autres: Activité de commercialisation aux Entreprises et Collectivités d'ENGIE SA, Engie Insight Services

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

Exercice clos le 31 décembre 2020

A l'Assemblée Générale de la société ENGIE,

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux comptes de la société ENGIE (ci-après "entité"), nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur les indicateurs environnementaux et sociaux sélectionnés par ENGIE et identifiés par le signe □ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel (ci-après "les Données ⁽¹⁾") établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Responsabilité de l'entité

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

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 d'enregistrement universel.

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 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 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 consulté les sources documentaires et mené des entretiens auprès des personnes concernées de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe 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 CSP, Effectif total – Répartition par type de contrat ; Proportion de femmes dans l'effectif ; Proportion de femmes dans l'encadrement ; Pourcentage d'effectif formé ; Nombre d'heures travaillées ; Nombre d'accidents de travail au sein du personnel avec au moins un jour d'arrêt, Taux de fréquence des accidents du travail au sein du personnel

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

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

- 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 entre 26% et 67% des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance raisonnable. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative sur les 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 d'enregistrement universel ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Commentaire

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 relatif à des informations environnementales de la Déclaration : comme indiqué dans la note 3.5.3 *Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale* et sa partie "éléments méthodologiques", et conformément au décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019, les émissions de GES générées par la valorisation de gaz résiduels issus de la production d'acier du client ArcelorMittal sont désormais exclues par ENGIE de son scope 1. L'effet sur les émissions de l'exercice 2020 et sur les données des exercices 2019 et 2018, qui ont été retraitées par ailleurs, est présenté dans cette même partie.

Paris-La Défense le 12 mars 2021

Les Commissaires aux Comptes

DELOITTE & ASSOCIES

ERNST & YOUNG et Autres

Olivier Broissand

Patrick E. Suissa

Charles-Emmanuel Chosson

Stéphane Pédron

(1) **Informations environnementales :** BU France Renouvelables: Compagnie Nationale du Rhône (CNR), ENGIE Green France, Société Hydro-Electrique du Midi (SHEM); ENGIE Solutions: Installations Cofely du Territoire Est-Sud; BU France Réseaux: Celsius, Chalon'Energie, CORPO Energie, En'RnoV, ENERSUD, Cogénération Besançon, ERENA, Moncia, Roseo, Société de Distribution de Chaleur de Chambéry (SCDC), Dole, Lons le Saunier, Valaxion; BU Génération Europe: centrales de Cartagena, Combigolfe, Coö, Amercoeur, Knippegroen, Zandvliet, Voghera, Rodenhuijze; BU Nucléaire: centrale de Doel; BU Royaume-Uni: Cofely UK; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est : l'ensemble des installations ENGIE en Allemagne BU Amérique latine: Centrale thermique Chilca au Pérou ; BU Brésil: centrales de Estreito, Jorge Lacerda, Machadinho, Salto Osório, Pampa Sul, Umburanas; BU Afrique: Engie Services Maroc; BU Asie Pacifique: Centrale de Kwinana; BU Storengy: site de stockage de Gournay sur Aronde; BU Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie : centrales de Uch I et Uch II au Pakistan

Informations sociales et santé sécurité :

Audits réalisés au niveau BU : BU France BtoC; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est; BU Asie Pacifique; BU Tractebel Engineering

Audits réalisés au niveau des entités: BU France Renouvelables: Compagnie Nationale du Rhône (CNR); ENGIE Solutions : Engie Energie Service - Cofely Services Etablissement, Ineo; BU Génération Europe: Electrabel; BU Benelux: Cofely Fabricom; BU Royaume-Uni: Engie Regeneration; BU Amérique du Nord: Engie North America, Conti Services; BU Amérique latine: CAM Colombia Multiservicios; BU Brésil: Engie Brasil Energia; BU Afrique: Thermaire Investments et Ampair Ltd.; BU GRDF: GRDF; BU Autres: Activité de commercialisation aux Entreprises et Collectivités d'ENGIE SA, Engie Insight Services