



## Assemblée Générale du 12 mai 2017

### Questions écrites posées au Conseil d'administration

\* \*

Pour mémoire, les questions écrites, pour être recevables, doivent être adressées au Président du Conseil d'administration et envoyées au siège social de la société, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à compter de la disposition des documents à la consultation (le 21 avril) et au plus tard 4 jours ouvrés avant l'assemblée (le 5 mai). Elles doivent, enfin, être accompagnées d'une attestation d'inscription en compte des actions.

20 questions écrites ont été reçues, posées par 4 actionnaires.

Le texte de ces questions est résumé sans en dénaturer le sens dès lors qu'il n'est pas utile de les reprendre in extenso pour leur bonne compréhension.

Une réponse est prévue à chaque question posée, quand bien même certaines questions trouveront-elles réponse dans les exposés de l'Assemblée Générale.

L'article L. 225-108 alinéa 4 du Code de commerce permet au Conseil d'administration de répondre aux questions écrites des actionnaires sans qu'elles soient reprises en assemblée générale dès lors qu'elles figurent sur le site internet de la société dans une rubrique consacrée aux questions-réponses.

\*  
\* \*

**Deux questions ont été posées par M. Raymond BASTIEN, Vice-Président de l'Association des Actionnaires salariés et anciens salariés du groupe ENGIE (AG2S).**

*La première question concerne l'ambition du Groupe d'atteindre un niveau d'actionariat salarié stable comparable aux autres sociétés du CAC 40. A cet égard, dans le cadre d'une prochaine offre réservée aux salariés, les anciens salariés pourront-ils y souscrire dans des conditions comparables à celles des salariés et le capital investi sera-t-il garanti (au moins partiellement) ?*

Réponse apportée :

La dernière offre mondiale LINK 2014 permettait aux retraités des sociétés françaises ayant conservé des avoirs dans le Plan d'Épargne Groupe de souscrire aux formules LINK CLASSIQUE et LINK MULTIPLE en bénéficiant de la décote associée à ces 2 formules et du rendement minimum annuel garanti de 2% par an associé à cette dernière formule à effet de levier. Pour mémoire 700 retraités avaient souscrit à cette offre en 2014.

Dans l'hypothèse d'une nouvelle offre d'actionnariat salarié, ces dispositions prévues par la législation française et le règlement du Plan d'Épargne Groupe seraient vraisemblablement reconduites.

***La deuxième question porte sur la politique du Groupe en matière de détention d'actions ENGIE par les dirigeants du Groupe.***

Réponse apportée :

Les principaux dirigeants ont un objectif de détention d'actions ENGIE qui s'élève à deux années de rémunération fixe pour les dirigeants mandataires sociaux et à une année et demie pour les membres du Comex.

Jusqu'à l'atteinte de cet objectif, ils sont tenus de conserver 2/3 des actions de performance acquises (ou réinvestir en actions ENGIE 2/3 du produit net issu des unités de performance).

**Une série de douze questions regroupées autour de quatre thèmes principaux ont été posées par M. Marcel CHASSAGNARD, Actionnaire individuel.**

**Le premier thème abordé concerne GTT**

***Les première et deuxième questions portent sur les raisons pour lesquelles la valeur de GTT dans les comptes d'ENGIE et de GTT au 31 décembre 2015 n'est pas identique, d'une part, la position des Commissaires aux comptes sur ce point d'autre part et enfin ce qu'il en est au 31 décembre 2016.***

Réponse apportée :

La société GTT est évaluée à la juste valeur dans les comptes consolidés d'ENGIE. En effet, suite à l'introduction en bourse le 27 février 2014, le groupe ENGIE, avec 40,4% des actions, a pris le contrôle de GTT et a consolidé celle-ci par intégration globale dans ses comptes.

Conformément aux normes IFRS, les actifs et passifs d'une société doivent être réévalués à leur juste valeur lorsqu'un groupe en prend le contrôle. Ainsi, ENGIE a dû réévaluer les actifs et passifs de GTT à leur juste valeur dans ses comptes consolidés (*pages 240 & 241 du Document de Référence 2014*).

La juste valeur de GTT a été déterminée sur la base du cours de clôture de l'action GTT (46,5€ par action) au 3 mars 2014, date du règlement-livraison des titres dans le cadre de l'introduction en bourse, soit une juste valeur dans les comptes consolidés d'ENGIE de 696 millions d'euros (correspondant aux 40,4% détenus par le Groupe) en date d'acquisition. Cette réévaluation n'a été opérée que dans les comptes consolidés d'ENGIE suite à la prise de contrôle. Dans les comptes individuels de GTT, cette réévaluation n'a pas lieu d'être et les actifs et passifs restent comptabilisés à leur valeur historique (valeur nette comptable), ce qui explique l'écart de valorisation avec les comptes consolidés d'ENGIE.

Il convient de noter que les écarts de valeur reconnus dans les comptes d'ENGIE sur les actifs de GTT font l'objet (*goodwill* exclu) d'un amortissement dont la durée varie selon la nature des actifs sous-jacents concernés. Cet amortissement contribue, avec le temps, à réduire les écarts de valeur d'actifs entre la vision comptes consolidés d'ENGIE et la vision comptes individuels de GTT.

Par ailleurs, dans le cadre de leurs travaux de certification des comptes consolidés d'ENGIE au 31 décembre 2014, les Commissaires aux comptes ont procédé à un audit de cette réévaluation à la juste valeur des actifs et des passifs de GTT. Les comptes consolidés d'ENGIE au 31 décembre 2014 ont été certifiés sans réserve par les Commissaires aux comptes (*rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés pages 327 et 328 du Document de Référence 2014*).

Au 31 décembre 2016, les écarts de valeur d'actifs reconnus par ENGIE dans ses comptes consolidés sur GTT se sont réduits via deux mécanismes distincts :

- l'amortissement des justes valeurs reconnues par ENGIE sur les actifs de GTT, suite à sa prise de contrôle ;
- la comptabilisation d'une perte de valeur par ENGIE sur le *goodwill* GTT (cf. ci-dessous).

***La troisième question concerne le paiement d'un impôt sur une plus-value lors de l'introduction en bourse de GTT sur la base d'une valeur qui s'est avérée flatteuse et qui s'est rapidement dépréciée ?***

Réponse apportée :

En 2014, ENGIE SA n'a cédé aucun titre GTT à l'occasion de son introduction en bourse. ENGIE SA s'est même renforcé dans GTT en rachetant 0,4% du capital auprès de Total et de Hellman & Friedman.

Le gain de réévaluation constaté à hauteur de 359 millions d'euros dans les comptes consolidés 2014 d'ENGIE n'a fait l'objet d'aucune fiscalisation (*commentaire en (b) de la note 10.1.2 « Charge d'impôt théorique et charge d'impôt comptabilisée » des états financiers consolidés GDF SUEZ au 31 décembre 2014 ; disponible page 261 du Document de Référence 2014*).

***La quatrième question porte sur les raisons pour lesquelles la dépréciation du cours de bourse n'a pas été réincorporée dans le bilan d'ENGIE sur chaque situation de fin d'exercice.***

Réponse apportée :

Les tests annuels de dépréciation d'actifs (encore appelés tests *d'impairment*) réalisés par le groupe ENGIE prennent en compte l'évolution du cours de bourse de sa filiale cotée GTT.

Au 31 décembre 2015 le test *d'impairment* réalisé sur le regroupement d'activités homogènes appelé Global Gaz & GNL (réunissant les activités d'exploration-production, les activités liées au GNL, ainsi que GTT) tient compte, entre autres, d'une juste valeur de GTT déterminée sur la base de son cours de bourse (cf. note 7.2. « Pertes de valeur » des états financiers consolidés ENGIE au 31 décembre 2015 ; disponible en pages 232 à 238 du Document de référence ENGIE 2015).

Suite à la réorganisation du groupe ENGIE mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2016, GTT forme dorénavant dans les comptes consolidés d'ENGIE une activité homogène à part entière.

Au 31 décembre 2016, sa juste valeur a été déterminée sur la base de son cours de bourse, ce qui a conduit à comptabiliser une dépréciation de 161 millions d'euros (*note 8.2 « Pertes de valeur » des états financiers consolidés d'ENGIE au 31 décembre 2016, pages 253 à 259 du Document de Référence ENGIE 2016*).

**Les cinquième et sixième questions concernent le point de savoir si le Conseil d'administration d'ENGIE a débattu sérieusement et objectivement de ces questions et ce qu'il pense de la position de TOTAL lequel se félicite d'avoir cédé ses titres lors de cette introduction en bourse.**

Réponse apportée :

Au cours des années 2013 et 2014 le Conseil d'administration d'ENGIE a été tenu informé des démarches menées dans le cadre du partenariat noué avec Total et le fonds américain Hellman & Friedman qui avait décidé de se retirer. La mise en bourse s'est accompagnée de la prise de contrôle de GTT par ENGIE sans mise de fonds et à la vente des participations de Total et du fonds américain.

**Le deuxième thème abordé concerne la politique du dividende**

**La première question porte sur les raisons justifiant la privation pour l'actionnaire de la possibilité de remploi en actions nouvelles, sachant que l'argumentation de la dilution ne peut pas être retenue dans les cas où l'Assemblée autorise ENGIE à intervenir sur ses propres titres et à les annuler.**

Réponse apportée :

ENGIE s'efforce de mener une politique dynamique et attractive de distribution des dividendes.

Le Groupe a pour principe un paiement en cash. L'option du paiement en actions fut offerte en 2012 uniquement dans le cadre de l'optimisation du financement de l'acquisition des minoritaires d'International Power. Le paiement du dividende en actions entraîne en effet pour les actionnaires souhaitant percevoir le dividende en espèces une certaine dilution du fait de la création d'actions supplémentaires.

La faculté que le Groupe a de racheter ses titres puis de les annuler est encadrée juridiquement et ne fait pas suite à un paiement du dividende en actions pour limiter son effet dilutif. Cette autorisation est renouvelée tous les ans qu'il y ait paiement du dividende en actions ou non.

Par ailleurs, pour encourager et récompenser la fidélité des actionnaires, le Groupe a instauré une majoration du dividende de +10% pour tout actionnaire justifiant d'une inscription nominative depuis deux ans au moins.

Cette mesure, approuvée par l'Assemblée Générale du 28 avril 2014, s'appliquera pour la première fois cette année pour le paiement du dividende au titre de l'exercice 2016. Pour plus d'informations, voir sur le site d'ENGIE les 'Faq dividende majoré'.

**La seconde question consiste à savoir s'il est de bonne gestion de se priver de la détaxe qui est applicable dans ce cas de figure alors que tout le monde s'accorde sur le fait que l'imposition est excessive dans notre hexagone.**

Réponse apportée :

Les distributions de dividendes en espèce sont soumises à une taxe de 3% dans le chef de la société distributrice. Il est exact que les distributions payées en actions ne sont pas soumises à cette taxe à la condition qu'il n'y ait pas de rachat d'actions pour les annuler dans l'année subséquente. La fiscalité de l'actionnaire est en revanche identique quelle que soit la nature du dividende. Si le Groupe prend en compte la fiscalité dans ses décisions de

gestion, ce n'est qu'un critère parmi d'autres. En l'espèce, le Conseil d'ENGIE considère plus approprié de ne pas diluer les actionnaires quitte à supporter cette taxation de 3%. Nous attirons votre attention sur le fait que la conformité de cette taxe aux normes communautaires et constitutionnelles est incertaine et vous informons qu'ENGIE suit ce contentieux avec attention pour défendre ses intérêts.

***La troisième question porte sur le fait de savoir si, alors que les salariés bénéficient d'une décote de 20% au niveau de leur épargne salariale, pourquoi les actionnaires qui le voudraient ne pourraient pas bénéficier des 10% légaux étant précisé que ce choix n'est qu'optionnel.***

Réponse apportée :

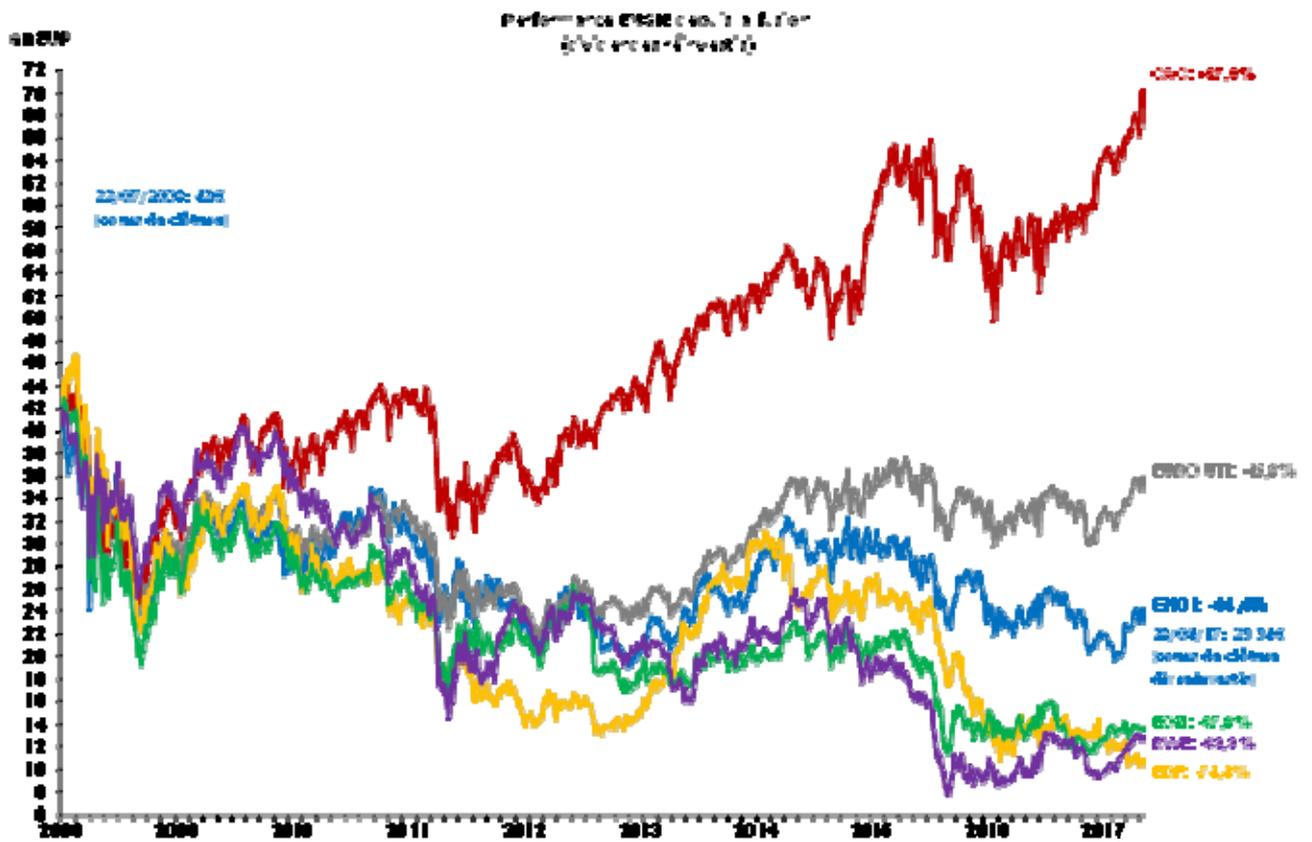
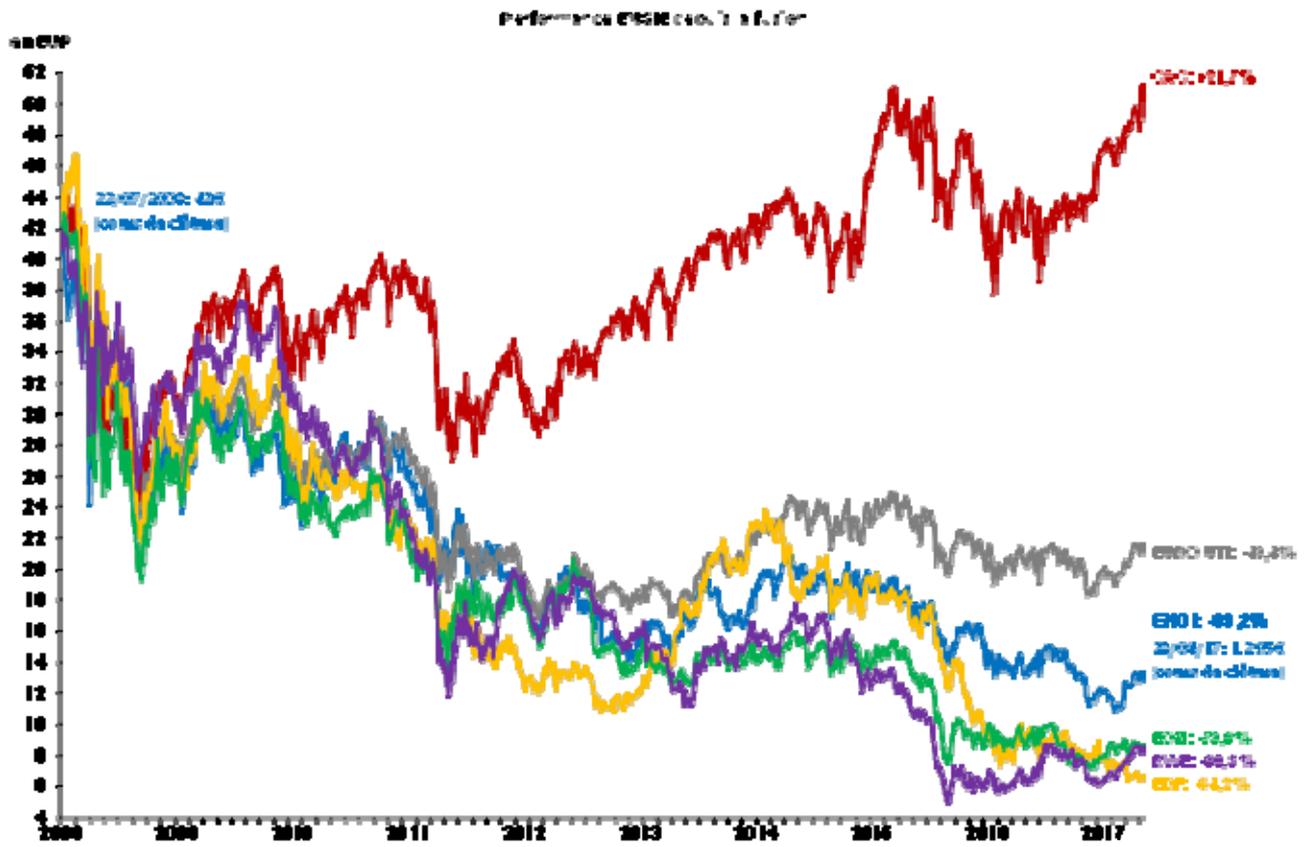
Pour les raisons précédemment évoquées, le Conseil n'a pas souhaité mettre en place l'option de convertir le dividende en actions même si effectivement une telle option pourrait, si le Conseil en décidait ainsi, être assortie d'une décote de 10% sur le prix d'émission des actions nouvellement émises.

**Le troisième thème abordé concerne le cours de bourse d'ENGIE**

***La première question porte sur la demande de présentation à l'aide de graphiques de l'évolution du cours de bourse d'ENGIE sur 10 ans comparé au CAC 40, à d'autres énergéticiens et aux indices de référence sectoriels.***

Réponse apportée :

Les graphiques ci-dessous illustrent la performance boursière d'ENGIE depuis la fusion en 2008, comparée au CAC 40, à d'autres énergéticiens et aux indices de référence sectoriels.



**La seconde question concerne la création de valeur depuis l'introduction en bourse.**

Réponse apportée :

Le Groupe a été très impacté par l'évolution des prix des commodités qui n'ont cessé de baisser depuis plusieurs années. Au sein du secteur des utilities en Europe, certains des pairs d'ENGIE, également très exposés aux prix des commodités, ont vu leur cours de bourse sous-performer plus que celui d'ENGIE, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	ENGIE	Secteur	CAC	EDF	EON	RWE
Performance Boursière	-69.2%	-49.4%	+21.7%	-84.2%	-79.8%	-80.3%
Dividendes réinvestis	-44.4%	-15.8%	+67.0%	-74.4%	-67.8%	-69.9%

Néanmoins, les activités du Groupe dites « moteurs de croissance » (à savoir la génération d'électricité bas carbone, les infrastructures globales et les solutions pour les clients), ont affiché de bonnes performances et présentent de bons niveaux de rentabilité (voir slide 8 de la présentation des résultats annuels 2016).

Cette bonne performance des moteurs de croissance a été masquée par la forte baisse des activités dites « merchant », exposées aux prix des commodités (il s'agit principalement de la production d'électricité « merchant », de l'activité d'exploration-production, de l'activité d'achat/vente de gaz et de GNL).

Afin de se prémunir de la volatilité des prix des commodités à l'avenir, le Groupe a décidé d'augmenter la part de ses activités contractées/régulées, pour les porter à plus de 85% de l'EBITDA total du Groupe à fin 2018.

**Le quatrième thème abordé concerne la CHAÎNE de L'ESPOIR**

**La question porte sur le rôle joué par ENGIE dans la CHAÎNE de L'ESPOIR et le montant de sa contribution financière.**

Réponse apportée :

ENGIE et sa fondation sont des partenaires historiques de la Chaîne de l'Espoir.

La Fondation d'entreprise ENGIE a soutenu la création de l'Hôpital « La Mère et L'enfant » à Kaboul ainsi que le programme « Destination Ecole », programme d'aide à la scolarisation des écolières démunies dans la région rurale de la vallée du Panshir en Afghanistan.

En 2013, la Fondation s'est associée au programme de Soins et de Formation par une équipe de Chirurgie cardiaque pédiatrique en Haïti qui a permis à 60 enfants d'être opérés.

Aujourd'hui, la Fondation ENGIE est mécène du Pavillon des enfants du centre de cardio-pédiatrie au sein du CHNU de Fann à Dakar, centre d'accueil et d'hébergement pour les enfants opérés sénégalais et de l'Afrique de l'Ouest.

500 enfants cardiaques seront accueillis chaque année et pris en charge le temps nécessaire du suivi pré et post opératoire.

Avec ce pavillon, un programme complet sera mis en place avec un soutien social à travers un volet éducatif et des activités ludiques, un programme d'éducation à la santé pour les mères, afin de les accompagner vers de bonnes pratiques et des conseils pour pérenniser l'action des soins aux enfants.

Pour apporter des soins de très grande qualité aux enfants cardiaques, la Chaîne de l'Espoir a décidé avec le Gouvernement du Sénégal, sur financement de la Fondation Cuomo et sur fonds propres, de construire un centre de cardio-pédiatrie au sein du CHNU de Fann, équipé selon les standards internationaux et doté d'un personnel formé à la cardiologie et à la chirurgie cardiaque pédiatriques.

La Chaîne de l'Espoir est présente depuis 15 ans au Sénégal au côté du CHNU Fann pour soigner les enfants cardiaques avec les missions suivantes :

- transfert vers la France d'enfants cardiaques ;
- opération d'enfants par des équipes mixtes à Dakar ;
- équipement du pôle de Chirurgie Thoracique et Cardio-Vasculaire (CTCV)

Le projet a été financé en 2016 à hauteur de 250 000 euros par la Fondation ENGIE notamment à l'aide d'un don de 200 000 euros fait à la Fondation ENGIE par la Fondation de France, des actionnaires d'ENGIE lors de l'assemblée générale 2016 avec l'opération e-convocation (1 euro reversé par le Groupe au projet pour chaque passage à la e-convocation), et des Fonds de la Fondation ENGIE.

### **Deux questions ont été posées par M. Sébastien Groyer, actionnaire individuel.**

1/ En cas de nominations d'administrateurs, pourquoi ne pas demander aux clients du Groupe de se prononcer sur ces dernières dans l'objectif de défense de leurs intérêts et d'équilibre des pouvoirs ?

2/ A l'instar de l'annonce faite par AIR FRANCE en 2016 de l'existence d'un fauteuil au sein de son Conseil d'administration représentant le client, ENGIE a-t-elle l'intention de mettre en place un tel fauteuil et de le faire occuper par un représentant de ses clients ?

Réponse apportée :

Le point de vue des clients est évidemment fondamental. Dans nos offres « grand public », il est pris en compte au travers de la consultation d'associations de consommateurs. Par exemple, les associations de consommateurs ont été consultées dans le cadre de l'élaboration de l'offre électricité verte en France. S'agissant des grands clients, les offres sont systématiquement co-construites avec eux.

En outre, dans les objectifs extra-financiers financiers que s'est assignés le Groupe pour la période 2016-2020, figurent un objectif de satisfaction de 85 % pour nos clients particuliers et professionnels (B2C) et un objectif de couverture de 100 % de nos activités industrielles par un mécanisme de dialogue et de concertation avec les parties prenantes.

A ce stade, ces mécanismes répondent à la nécessité de prendre en compte le point de vue des clients auquel ENGIE est particulièrement attaché.

**Quatre questions ont été posées par Mme Nathalie LEROY, Présidente de l'Association Française des Femmes Juristes (AFFJ).**

**La première question porte sur la proportion de femmes occupant des postes stratégiques (directeur ou senior directeur) au sein d'ENGIE, et l'évolution constatée depuis 2016 ?**

Réponse apportée :

Le bilan sur l'année 2016 (hors GRTgaz et hors Service Commun GRDF) se compose ainsi :

- 21 % de femmes TOPEX au 01/01/2017 (119 femmes sur un effectif global de 559 TOPEX).
- 33,3% de femmes nommées parmi les nouveaux TOPEX en 2016 (28 % en 2015).
- Parmi les hauts potentiels devenus TOPEX en 2016, 34 % sont des femmes.

**La seconde concerne le taux d'écart global entre les salaires hommes/femmes et celui à poste, ancienneté, temps de travail et compétences égales. L'AFFJ souhaite obtenir la communication**

- d'un tableau comparant de manière anonyme les rémunérations (avantages en nature inclus) entre les hommes et les femmes à poste équivalent ou comparable
- de la stratégie mise en œuvre au sein du Groupe à l'effet de supprimer ces écarts salariaux
- de la date à laquelle ces écarts seront supprimés

Réponse apportée :

ENGIE ne dispose pas d'un tableau de niveaux de rémunérations en tant que tel.

Dans le cadre d'un ACCORD EUROPEEN DU GROUPE ENGIE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES signé par ENGIE et les représentants des salariés au niveau mondial et européen, les signataires souhaitent développer leur dialogue social et renforcer les engagements du Groupe en matière de responsabilité sociale pour pérenniser et améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, il est réaffirmé :

- que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental reconnu tant au niveau international que communautaire ;
- que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles se fonde l'Union européenne, qui est tenue de l'intégrer à toutes ses activités ;
- que la Charte des droits fondamentaux mentionne cette égalité et interdit toute discrimination sexuelle fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle.
- que les droits communautaires et nationaux interdisent la discrimination sexuelle et encouragent l'égalité de traitement dans le domaine du travail, dont l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail équivalent ou de valeur équivalente ;
- que l'engagement d'ENGIE et des organisations syndicales instaurent à tous les échelons l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objet de l'accord est de définir les conditions permettant de réduire et de supprimer les écarts injustifiés, là où ils existent et ainsi d'aboutir à :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- une égalité salariale entre les femmes et les hommes prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération à conditions de travail identiques et/ou équivalentes;

- un déroulement de carrière équivalent à compétences égales quel que soit le temps de travail ;
- un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes.

ENGIE s'engage à cet égard à faire évoluer les mentalités et les comportements. Le Groupe encourage l'ensemble de ses filiales à refléter dans leurs effectifs les différentes composantes de la société pour permettre une plus grande diversité. Parmi celles-ci les femmes, qui bien qu'occupant une place croissante dans le monde du travail, sont insuffisamment représentées à tous les niveaux de l'entreprise.

Relativement au sujet de l'égalité salariale à performance et compétences équivalentes :

Le Groupe s'attache à viser et à rendre pérenne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les entités s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur. Cet engagement fait partie du plan d'actions prévu.

Les nouveaux recrutements ne sauraient déroger à une parfaite égalité salariale entre les hommes et les femmes à compétence égale et à niveau de poste équivalent ou de même valeur.

Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale serait avérée, il est prévue qu'elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif le cas échéant.

ENGIE s'engage sur un plan d'actions portés par la DRH Groupe en vue de :

- renforcer les actions de sensibilisation,
- soutenir l'effort collectif et faire évoluer les comportements et les mentalités.
- être force de proposition sur le déploiement des thématiques principales de l'accord.

Les plans d'action des sociétés du Groupe seront articulés avec le plan d'action du groupe.

A titre d'exemple, ces plans actions pourront porter sur les thèmes suivants :

- Recrutement / sourcing de femmes/développement professionnel des femmes,
- Proposition et mise en œuvre de formation diplômantes et qualifiantes,
- Mesures salariales : analyse et réduction des écarts éventuels,
- Mesures pour les équilibres des temps de vie (télétravail...)
- Des actions et engagements des partenaires sociaux Groupe

Il est prévu de procéder à un suivi annuel du plan d'actions Groupe sur la base d'indicateurs d'analyse du taux de réalisation des objectifs.

Les représentants des salariés et des fédérations syndicales signataires pourront proposer des actions visant à atteindre les objectifs fixés, et visant à apporter les correctifs si nécessaires.

**La troisième question concerne les actions mises en œuvre par le Groupe vis-à-vis des hommes à l'effet de les inciter à prendre un congé de paternité, un temps partiel et/ou du télétravail pour une meilleure conciliation des temps privés et professionnels.**

Réponse apportée :

Dans le même accord, le Groupe encourage un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui ne concerne pas uniquement les femmes. Les salariés masculins qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie familiale peuvent être confrontés à une

résistance au sein de leur société, que cette résistance provienne de la direction ou de leurs propres collègues.

Le Groupe s'efforce de rechercher pour ses salariés une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la grande diversité des situations familiales. Cet objectif passe prioritairement par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail et une politique innovante tendant à améliorer la qualité de vie au travail.

Les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci varient tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers font obstacle à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment les réunions doivent se dérouler dans le cadre des horaires de travail habituels et être organisées de manière à permettre une conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes. Les conditions de travail doivent être aménagées pour permettre aux salariés d'accomplir leurs obligations familiales à l'égard de leurs ascendants ou de leurs descendants, leurs devoirs de citoyens, ...

Afin de réaliser l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise du congé parental et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et ceci à tous les niveaux de l'entreprise.

Les sociétés du Groupe doivent veiller en concertation avec leurs partenaires sociaux qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales, y compris la charge des ascendants. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

## **La quatrième question porte sur la part des femmes au sein du COMEX**

Réponse apportée :

ENGIE mène depuis plus de 10 ans de nombreuses actions en faveur de la place des femmes. Une politique ambitieuse et audacieuse a permis d'instaurer une réelle culture de la mixité et de l'égalité, partagée par tous, hommes et femmes de l'entreprise. Dès 2008, le Groupe a lancé le réseau WIN qui compte aujourd'hui plus de 1 800 femmes issues de tous les métiers, dans 20 pays.

Depuis 2008, l'engagement de notre Groupe pour la mixité se traduit par des actions concrètes inscrites au cœur de notre stratégie : une politique mixité globale, ambitieuse, qui porte les valeurs d'ENGIE.

Notre politique mixité a été récompensée à l'occasion du lancement du premier indice mixité, « l'Indice Zimmermann », le 30 janvier 2017, à l'Assemblée nationale. Notre Groupe est lauréat du Prix Energie & Utilities, et colauréat du Grand Prix CAC40.

Seule entreprise du CAC40 dont le Directeur Général est une femme, ENGIE, avec 63 % de femmes parmi ses administrateurs est également l'entreprise dont le Conseil d'administration, est le plus féminisé au sein du FortuneGlobal200.

Le Groupe, qui compte trois femmes au Comité exécutif, a également annoncé l'an dernier la nomination de 30 % de femmes parmi les 300 dirigeants des entités opérationnelles créées dans le cadre du plan de transformation de l'entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

\*  
\* \*

Paris, le 12 mai 2017

Le Conseil d'administration