



Date : Mai 2016

Émetteur : Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale

Interlocuteur : Anne Chassagnette **Mail :** anne.chassagnette@engie.com **Tél. :** +33 (0)1 44 22 67 59

Politique de responsabilité environnementale et sociétale d'ENGIE

Résumé

L'ambition d'ENGIE est d'être le partenaire de solutions énergétiques intégrées de ses clients, tout en garantissant un haut niveau de responsabilité environnementale et sociétale. Cette ambition requiert la maîtrise de ses impacts sur le climat et l'environnement, l'amélioration de la performance financière et non-financière, et le partage effectif de la valeur avec ses parties prenantes.

La prise en compte de la responsabilité environnementale et sociétale au sein d'ENGIE permet de contribuer à la création et la préservation de la valeur à court, moyen et long termes, en participant au développement des activités du Groupe et en optimisant la gestion des risques environnementaux, sociaux et sociétaux, dans des contextes d'affaires variés et évolutifs.

Cette note fixe les principes fondamentaux de la politique de responsabilité environnementale et sociétale d'ENGIE, et est d'application à la date du présent document.

ENGIE

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00
engie.com

ENGIE - SA au capital de 2 435 285 011 euros - RCS Nanterre 542 107 651



Préambule	4
------------------	----------

1. Contexte et enjeux	5
1.1 Contexte général	5
1.2 Enjeux	6
2. Axes de la politique de responsabilité environnementale et sociétale	7
2.1 Contribuer à/veiller à développer des solutions énergétiques qui permettent aux clients d'atteindre leurs propres objectifs de durabilité	7
2.2 Contribuer à/veiller à conduire les activités de manière responsable	8
2.2.1 Maîtriser l'impact sur le changement climatique	8
2.2.2 Gérer l'utilisation des ressources naturelles de manière durable	8
2.2.3 Rassembler les salariés au sein d'une vision commune	9
2.3 Contribuer à/veiller à construire des relations responsables avec les parties prenantes afin de créer de la valeur partagée	10
2.3.1 Ecoute et dialogue structuré avec les parties prenantes	10
2.3.2 Comportement éthique dans la relation commerciale	11
2.3.3 Lutte contre la corruption	11
2.3.4 Respect des droits humain	12
2.3.5 Entreprise solidaire	13

3. Missions de la Direction et de la filière Responsabilité Environnementale et Sociétale	13
3.1 Veille et anticipation	13
3.2 Construction et pilotage des objectifs de responsabilité environnementale et sociétale du Groupe	13
3.3 Maîtrise des risques environnementaux et sociétaux	14
3.4 Animation de la filière Responsabilité Environnementale et Sociétale du Groupe	14
3.5 Communication externe	14
4. Gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale	15
5. Conclusion	16
Annexe 1 – Politique environnementale	
Annexe 2 – Politique sociétale	
Annexe 3 – Politiques de développement RH et santé sécurité	
Annexe 4 – Politique achats et approvisionnements	
Annexe 5 – Politique éthique	
Annexe 6 – Politique de responsabilité sociale	
Annexe 7 – Initiative Rassembleurs d'Energies	
Annexe 8 – Politique fiscale	
Annexe 9 – Table de correspondance avec la norme ISO 26000	

Préambule

- La politique de responsabilité environnementale et sociétale s'inscrit dans la volonté du Groupe de porter la responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes à un niveau de toute première importance. Il s'agit d'intégrer dans l'ensemble des activités du Groupe, quelles qu'elles soient, la dimension de responsabilité pour une entreprise qui est l'un des leaders mondiaux de l'énergie ; et en conséquence de compléter pleinement la mission « Etre utile aux Hommes », qui est celle d'ENGIE.

La politique s'articule sur les leviers de création de valeur que sont le développement des activités durables, la gestion responsable des opérations et des parties prenantes.

Elle met plus spécifiquement en exergue le développement de la gestion environnementale et sociétale des activités du Groupe.

- Cette contribution à la performance prend en compte l'ensemble des parties prenantes du Groupe à différentes échelles, globale comme territoriale.
- Les thématiques de responsabilité environnementale et sociétale irriguent l'ensemble des processus et pratiques de management d'ENGIE, et se conçoivent de manière transverse à l'ensemble des activités du Groupe.
- Les thématiques se déclinent, au besoin, de manière distincte d'un pays à l'autre, d'une activité à l'autre, dans le respect des diversités de contextes d'affaires.
- La politique de responsabilité environnementale et sociétale d'ENGIE est gouvernée par trois principes d'actions essentiels :
 - Simplicité et lisibilité,
 - Contribution à la performance,
 - Caractère transposable en actions concrètes par les entités opérationnelles.
- La politique de responsabilité environnementale et sociétale a été élaborée notamment en tenant compte des lignes directrices de la norme ISO 26 000 « Lignes directrices de la responsabilité sociétale », en l'appliquant aux spécificités d'ENGIE. Elle prend en compte également les référentiels internationaux auxquels le Groupe adhère (par exemple le Pacte Mondial des Nations Unies¹) ainsi que l'« Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable » du Groupe.
- La politique de responsabilité environnementale et sociétale fait référence à d'autres politiques du Groupe et s'articule avec elles. Celles-ci sont listées dans les annexes du présent document.

¹ Depuis 2000, le Pacte Mondial des Nations Unies invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

1. Contexte et enjeux

1.1 Contexte général

ENGIE est confronté à un environnement économique et sociétal en évolution rapide, présentant des pas de temps différents dans les diverses régions géographiques du monde multipolaire de ce XXI^{ème} siècle.

L'explosion démographique mondiale couplée aux évolutions politiques favorisant le développement économique des pays émergents a modifié très rapidement les données des métiers de l'énergie. Selon l'Agence de l'Information sur l'Energie Américaine (EIA), d'ici à 2035, 93% de l'augmentation de la consommation d'énergie primaire, 80% de la demande additionnelle de gaz et 60% de la croissance des énergies renouvelables viendront de pays n'appartenant pas à l'OCDE (AIE World Energy Outlook 2013).

Le développement des villes² lié à cette évolution démographique, l'émergence et la diffusion des nouvelles technologies et de nouveaux usages suscitent des modifications d'attentes, de consommation et de comportements des populations permettant l'essor de nouvelles activités (*smart grids, smart cities...*).

Avec la transition énergétique, le monde de l'énergie connaît une véritable révolution mondiale. Présente dans les pays émergents comme dans les pays développés, elle se caractérise par la décarbonisation, la décentralisation, la digitalisation, une sobriété croissante des systèmes de production et de consommation d'énergie :

- Tout d'abord il s'agit d'une révolution de technologies. Les centrales classiques de production d'électricité sont remplacées petit à petit par des unités plus petites, décentralisées. Les technologies de stockage et les énergies renouvelables deviennent de plus en plus compétitives, notamment grâce aux progrès substantiels réalisés dans le domaine des batteries et du photovoltaïque, et transforment totalement l'industrie de l'énergie.
- Il y a également une révolution digitale en cours. Les solutions « smart » transforment notre relation aux villes, à l'habitat et aux moyens de mobilité.
- Enfin c'est une révolution culturelle et sociétale. La transition énergétique prend corps dans les territoires, au plus près des clients. Elle est devenue un thème de société que les Etats, les villes, les acteurs économiques, les citoyens, les territoires souhaitent s'approprier et maîtriser.

Cette réalité inspire la vision à long terme que porte ENGIE : l'accès à une énergie moins carbonée, plus fiable, plus flexible, plus intelligente, offrant de nouvelles solutions de mobilité.

Cette révolution impose davantage de transparence et de communication de la part des entreprises.

² Selon les Nations Unies près de 70% de la population mondiale vivra en ville en 2050

1.2 Enjeux

Ce contexte amène ENGIE à se transformer et à adapter son business model : de *producteur d'énergie et fournisseur de services* à *partenaire de ses clients sur des solutions énergétiques intégrées*, rassemblant une variété de solutions de production centralisée et décentralisée, énergies bas carbone et renouvelables, efficacité énergétique et services associés.

Le Groupe a décidé de concentrer ses nouveaux développements vers les activités peu émettrices de CO₂, qui représenteront plus de 90% de l'EBITDA du Groupe à l'horizon 2018, vers les solutions intégrées pour les clients et vers les activités non exposées au prix des commodités.

Le Groupe vise une création de valeur partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes. La responsabilité environnementale et sociétale y contribue par l'action combinée du développement des activités durables (qui correspondent à l'identification et la transformation des problématiques environnementales et sociétales en opportunités commerciales) d'une part et par la gestion des risques extra-financiers (qui correspond à la gestion des risques environnementaux, sociaux et sociétaux liés aux activités du Groupe) d'autre part.

Dans un contexte où la sensibilisation de la société civile aux thématiques de responsabilité environnementale et sociétale va crescendo, il est désormais absolument nécessaire de maîtriser cette composante au même titre que la performance financière ou technique, pour créer de la valeur sur le long terme.

Les principaux enjeux de durabilité pour contribuer à cette création de valeur sont les suivants :

- Répondre aux attentes, en évolution constante, des parties prenantes en matière de solutions énergétiques, en intégrant les performances environnementale et sociétale,
- Maîtriser les risques extra-financiers et améliorer l'efficacité opérationnelle.

En tant qu'architecte énergétique engagé sur des métiers de long terme, ENGIE est en interaction directe avec l'environnement et les communautés locales.

Les enjeux de responsabilité environnementale et sociétale pour ENGIE sont donc devenus stratégiques. Ils représentent des opportunités business, une possibilité de positionnement différenciateur du Groupe par rapport à ses concurrents. Ils constituent également un levier majeur de gestion des risques et de préservation de la réputation du Groupe.

2. Axes de la politique de responsabilité environnementale et sociétale

Pour répondre à ces enjeux de développement d'ENGIE, la politique de responsabilité environnementale et sociétale est basée sur trois piliers d'actions.



2.1 Contribuer à/veiller à développer des solutions énergétiques qui permettent aux clients d'atteindre leurs propres objectifs de durabilité

Les attentes des clients évoluent rapidement en relation directe avec l'évolution rapide de leurs propres enjeux.

Pour répondre à ces attentes, ENGIE :

- Contribue à l'identification des demandes clients en matière de durabilité, fondée sur l'écoute et l'anticipation des besoins.
- Contribue au développement marketing de nouvelles offres, en y proposant des éléments différenciants et avantages compétitifs issus des dimensions de la responsabilité environnementale et sociétale:
 - efficacité énergétique et environnementale,
 - gestion environnementale, sociale (dont la santé et la sécurité) et sociétale.

- Investit dans la Recherche et Développement, et dans l'Innovation pour développer :
 - de nouvelles solutions comme la gestion des flux des villes de demain, des bâtiments intelligents, des énergies renouvelables émergentes et/ou décentralisées, des modes de transport bas carbone (GNV, GNL, véhicules électriques), des solutions de stockage de l'énergie pouvant être couplées avec les énergies renouvelables,
 - de nouveaux services (optimisation des processus énergétiques des clients, de gestion de réseaux...).

2.2 Contribuer à/veiller à conduire les activités de manière responsable

2.2.1 Maîtriser l'impact sur le changement climatique

Afin de concilier la production d'énergie, qui répond à un besoin essentiel des populations, et le maintien des équilibres écologiques de la planète, ENGIE veille à :

- Limiter les émissions de gaz à effet de serre grâce à :
 - une utilisation efficace du mix énergétique ainsi que des technologies de production pour répondre aux besoins, tout en limitant les émissions et rejets dans l'air, l'eau et les sols,
 - une amélioration de l'efficacité énergétique des installations existantes,
 - une augmentation des capacités en énergie peu et non émettrices de CO₂. En octobre 2015, ENGIE a annoncé que tous ses nouveaux investissements dans la production d'électricité seraient désormais des projets n'émettant pas ou peu de CO₂, dans les énergies renouvelables et le gaz naturel. Cette décision de ne plus construire aucune nouvelle centrale à charbon, conduit à l'arrêt des projets qui n'étaient pas encore fermement engagés.
- Investir dans la recherche et l'innovation (efficacité énergétique, énergies renouvelables, capture et stockage de carbone).

2.2.2 Gérer l'utilisation des ressources naturelles de manière durable

Afin de gérer les risques liés à l'environnement, tout en contribuant à l'efficacité des unités de production, les entités opérationnelles :

- Favorisent l'utilisation durable des ressources naturelles,
- Préservent la biodiversité,
- Utilisent les systèmes de management environnemental du Groupe,
- Recourent à la certification externe lorsque cela est pertinent, en fonction des analyses de risques et des enjeux identifiés comme l'avantage concurrentiel procuré ou les attentes des clients.

Pour gérer ses impacts sur l'utilisation des ressources naturelles, ENGIE s'appuie sur sa politique environnementale.

2.2.3 Rassembler les salariés au sein d'une vision commune

Il n'y a pas de Projet Industriel de Groupe sans Projet Social et humain, et le groupe ENGIE est un acteur et un employeur important et engagé dans les territoires. Le Projet Social d'ENGIE a quatre axes : la solidarité, la citoyenneté responsable, l'entreprise formatrice et accompagnante de l'ancrage social. Ces quatre axes sont déclinés au niveau local, régional ou national en fonction des enjeux. Recruter et développer un capital humain engagé et agile est un défi majeur pour le Groupe. ENGIE doit pouvoir s'appuyer sur des savoir-faire et des compétences adaptés au service d'une croissance responsable, et divers pour plus de performance, d'innovation et de reflet des parties prenantes qu'il sert. Les enjeux et les valeurs d'un développement respectueux et durable sont un levier important de structuration d'une tradition de dialogue à tous les niveaux, de cohésion, d'employabilité et de capacité d'attraction.

Les priorités sont les suivantes :

- Renforcer la compréhension du Groupe et de sa mission et ainsi renforcer l'attractivité du Groupe, tout en développant le professionnalisme et l'employabilité des salariés au regard des évolutions anticipées,
- Permettre aux salariés d'adhérer au projet de l'entreprise et de favoriser leur épanouissement professionnel, notamment en étant exemplaires et en travaillant à :
 - Garantir la santé et la sécurité des personnes,
 - Maintenir un dialogue social de qualité,
- Favoriser l'expression des salariés, et la diversité des collaborateurs du Groupe (notamment internationale), car être divers est un impératif et un atout considérable pour mieux répondre aux attentes des clients,
- Epauler, alimenter et former les Managers du Groupe aux enjeux qu'ils rencontrent, avec comme colonne vertébrale le « Management Way ».

Pour dynamiser et gérer ces aspects liés au développement de ses salariés, ENGIE s'appuie sur ses politiques, et des outils dédiés, maîtrisés par la filière RH du Groupe au service des managers et des salariés. Notamment ENGIE investit et encourage la formation de ses salariés.

L'engagement social d'ENGIE et de ses collaborateurs participe à la consolidation de la transformation du Groupe et à la réussite de la transition énergétique.

Employeur responsable, ENGIE contribue à fédérer l'ensemble des parties prenantes pour anticiper et accompagner le développement humain, au service de la performance responsable, en conformité avec la stratégie du Groupe.

Pour ENGIE, la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité des chances, l'insertion, le soutien des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap sont des priorités essentielles. Cet enjeu a été reconnu en 2012 par l'obtention du

Label Diversité, et étendu en 2014 à l'ensemble des activités de production et de services en France.

Au regard du contexte économique et de la hausse du chômage, l'un des enjeux prioritaires d'ENGIE concerne l'employabilité des jeunes. Il implique un rapprochement des mondes de l'entreprise et de l'éducation, pour lequel ENGIE œuvre à travers ses relations avec l'Education Nationale et à travers des initiatives de sensibilisation des jeunes pour mieux les préparer au monde du travail.

ENGIE recrute ainsi des publics issus de tous horizons grâce à la promotion de la diversité. Parmi les différents vecteurs d'insertion vers l'emploi, le Groupe privilégie particulièrement l'alternance rappelant ainsi son attachement à la formation et au recrutement qualifié de jeunes de tous niveaux.

Autre enjeu majeur, l'engagement des collaborateurs s'inscrit dans les valeurs partagées du Groupe. Parce que l'engagement est un facteur de performance de l'entreprise et de soutien à ses capacités d'innovation, ENGIE a, en 2015, renforcé sa politique de qualité de vie au travail, essentielle pour renforcer la mobilisation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

En terme d'engagement social des salariés, notons l'action de la Fondation Agir Pour l'Emploi qui non seulement soutient des projets en faveur de la création d'emploi via les dons des collaborateurs mais qui permet aussi à ces mêmes collaborateurs de s'engager socialement via un investissement en temps.

2.3 Contribuer à/veiller à construire des relations responsables avec les parties prenantes afin de créer de la valeur partagée

2.3.1 Ecoute et dialogue structuré avec les parties prenantes

Le modèle de croissance responsable développé par le Groupe ENGIE se fonde sur une écoute et un dialogue structuré avec ses parties prenantes : clients, investisseurs, fournisseurs, pouvoirs publics, représentants du personnel et représentants de la société civile, du monde académique, de la sphère économique. L'ambition du Groupe est de créer de la valeur partagée au bénéfice mutuel de l'entreprise et de toutes ses parties prenantes. La politique de dialogue avec les parties prenantes se décline au niveau Groupe, dans toutes ses entités et dans tous les territoires où le Groupe est implanté.

Ainsi, l'ancrage territorial des installations industrielles d'ENGIE est spécifique à ses métiers. Pour assurer son développement à long terme, le Groupe veille à appréhender les attentes de ses parties prenantes et à développer des relations de confiance. En ce sens, ENGIE évalue avec ces dernières les impacts sociétaux et environnementaux de ses projets et activités, et mène en concertation les actions requises.

Il s'agit de :

- Mettre en place les cartographies des parties prenantes à tous les niveaux pertinents,
- Organiser le dialogue avec les parties prenantes et mettre en place des dispositifs d'écoute et d'échanges constructifs aux différents niveaux,
- Intégrer les attentes des parties prenantes dans les politiques et actions,
- Expliquer, défendre et faire valoir les points de vue du Groupe auprès des décideurs au niveau international, national et territorial,
- Poursuivre la médiation dans le Groupe afin que les tiers disposent d'un recours,
- Etablir des partenariats gagnants-gagnants.

2.3.2 Comportement éthique dans la relation commerciale

Le respect des législations en vigueur et la transparence des pratiques vis-à-vis des parties prenantes sont intégrés à la démarche d'entreprise d'ENGIE. Il s'agit de :

- Respecter les réglementations nationales, internationales, les standards du Groupe et les principes de la concurrence (prévention d'abus de position dominante, d'ententes, de pratiques déloyales) et de la santé-sécurité,
- Assumer nos responsabilités vis-à-vis de nos fournisseurs, notamment en respectant nos engagements en matière de délais de paiement et en donnant une visibilité suffisante sur nos besoins.

Pour gérer ses relations avec ses fournisseurs, ENGIE s'appuie sur sa politique achats et approvisionnements.

2.3.3 Lutte contre la corruption

Dans une économie totalement globalisée, la corruption constitue un risque important qui peut affecter le développement économique durable, la bonne gouvernance, les pratiques commerciales loyales.

Le Groupe s'est fortement engagé dans la mise en place d'un système global contre la corruption. Il s'agit de :

- Respecter strictement la législation et la réglementation dans chaque pays où le Groupe opère.
- Sensibiliser et former l'ensemble des salariés du Groupe et définir des procédures adaptées, notamment vis-à-vis des intermédiaires commerciaux, partenaires, cadeaux et invitations.

- Participer à des démarches volontaires (par exemple : adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies).

Pour gérer son système global anti-corrupcion, ENGIE s'appuie sur sa politique d'éthique.

2.3.4 Respect des droits humains

L'engagement premier du Groupe en matière de droits humains est d'exercer ses activités en respectant les droits humains internationalement reconnus, partout où il opère, c'est-à-dire en conformité avec les plus hauts standards de protection des droits de l'homme (lois nationales ou standards internationaux).

Le Groupe s'engage aussi à :

- S'assurer du respect des droits fondamentaux de ses employés, tels que définis par les standards de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination, liberté syndicale et droit à la négociation collective.
- Rejeter toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail et offrir à ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée.
- S'assurer que ses activités ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales environnantes de ses sites et que les missions de sécurité de ses biens et de ses employés sont exercées dans le respect des droits humains.
- Inclure dans ses contrats avec ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses partenaires une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.

Le référentiel droits humains « Engagements et mise en œuvre » décrit le mode opératoire du principe éthique « Respecter les autres » en réaffirmant les engagements du Groupe et en développant les lignes directrices présentées dans les documents éthiques d'ENGIE. Différents outils méthodologiques à usage interne accompagnent le référentiel pour aider les managers à le déployer.

2.3.5 Entreprise solidaire

ENGIE participe au développement des territoires en s'assurant de l'impact positif de ses activités sur l'économie des territoires et en permettant l'accès des plus démunis aux services essentiels. Cela se traduit par la mise en place dans chaque entité ayant des clients domestiques de plans d'actions spécifiques en direction de ces clients. Ils intègrent également des démarches volontaires des entités qui visent à réduire la précarité énergétique (sensibilisation aux économies d'énergie, participation au développement de la médiation sociale...) et à créer des emplois ciblés.

A cette fin, le Groupe s'appuie sur différents partenariats et actions innovantes. Notamment sur la Fondation ENGIE, sur le programme « Rassembleurs d'Energies », mais aussi au travers de la FAPE ENGIE (action pour l'emploi) qui cherche à promouvoir l'insertion et à lutter contre les exclusions.

Pour gérer ses activités d'entreprise solidaire, ENGIE s'appuie notamment sur sa politique de mécénat.

3. Missions de la Direction et de la filière Responsabilité Environnementale et Sociétale

3.1 Veille et anticipation

- Eclairer la Direction Générale sur les tendances internationales guidées par les thématiques de durabilité, qui impactent les attentes des clients et des parties prenantes. A cette fin, participer aux travaux prospectifs et notamment à la réalisation du Plan d'Affaires à Moyen Terme.
- Rédiger des « position papers » du Groupe sur les thématiques liées à la responsabilité environnementale et sociétale, éclairant la prise de décision, alimentant la communication externe.
- Participer à l'orientation des travaux de Recherche & Développement.

3.2 Construction et pilotage des objectifs de responsabilité environnementale et sociétale du Groupe

- Définir et suivre les engagements et objectifs du Groupe, en visant une intégration progressive de la performance en matière de responsabilité environnementale et sociétale dans les critères de rémunération variable.
- Assurer l'intégration de la performance environnementale et sociétale dans la performance globale du Groupe, grâce au développement et au déploiement

opérationnel d'un « tableau de pilotage de la responsabilité environnementale et sociétale », et sa liaison avec la performance financière d'ENGIE.

- Réaliser des revues sur l'analyse des résultats et performances obtenues sous l'angle de la responsabilité environnementale et sociétale.
- Participer au suivi des dossiers d'investissement du Groupe, les équipes locales étant impliquées dans l'analyse des projets d'un point de vue Responsabilité Environnementale et Sociétale.

3.3 Maîtrise des risques environnementaux et sociétaux

- Analyser les risques liés à la responsabilité environnementale et sociétale et proposer des solutions de gestion.
- Préserver l'acceptabilité d'ENGIE en lien avec les équipes opérationnelles dans le cadre de ses activités et de ses projets.

3.4 Animation de la filière Responsabilité Environnementale et Sociétale du Groupe

- Animer la filière, notamment par les réunions du Comité exécutif responsabilité environnementale et sociétale, la tenue de conférences dédiées, le développement de formations adaptées.
- Collaborer avec les fonctions support, les fonctions opérationnelles et les métiers sur l'intégration de la durabilité dans leurs processus et politiques au service de leur propre performance.

3.5 Communication externe

- Mettre en avant les réalisations du Groupe en matière de responsabilité environnementale et sociétale.
- Piloter la relation avec les agences extra-financières et contribuer à la relation avec les analystes et investisseurs sur les thématiques de responsabilité environnementale et sociétale.

4. Gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale

Les thèmes de la responsabilité environnementale et sociétale sont pilotés par les instances suivantes :

- Le **Comité pour l'Éthique, l'Environnement, le Développement Durable (CEEDD)** du Conseil d'Administration. Son action couvre l'ensemble des politiques engagées, les plans d'action, l'analyse des bilans et l'orientation des perspectives à poursuivre,
- Le **Comité Exécutif du Groupe (Comex)**, auquel sont soumises les décisions et orientations principales. Le Comex consacre deux réunions par an, totalement dédiées à la responsabilité environnementale et sociétale,
- La **Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale**, qui rend compte au Comex, via un **Directeur Général adjoint nommé à cet effet**.
- Le **Comité Exécutif Responsabilité Environnementale et Sociétale**, qui se réunit mensuellement, présidé par le Directeur de la Responsabilité environnementale et sociétale Groupe, constitué :
 - Des responsables Responsabilité Environnementale et Sociétale des BU (un dans chaque BU, membre du Comité de direction de la BU),
 - De membres de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe.

Ce comité met en œuvre la politique de responsabilité environnementale et sociétale, assure la capitalisation des expériences entre le Centre et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de responsabilité environnementale et sociétale.

Des revues de performance sont organisées régulièrement avec les BU afin de suivre la performance extra-financière et partager les bonnes pratiques.

La responsabilité environnementale et sociétale est gérée comme une filière en matière d'animation, de formation et de suivi de l'évolution des carrières.

5. Conclusion

A l'appui de sa politique de responsabilité environnementale et sociétale, le Groupe ENGIE s'est fixé une nouvelle ambition avec les objectifs suivants pour 2020 :

Objectif	Définition	Valeur cible en 2020
Accompagnement de nos clients dans la transition énergétique	Taux de satisfaction de nos clients B2C à l'horizon 2020	85%*
Renouvelables	Part d'énergie renouvelable dans le mix des capacités de production en 2020	25%
Émissions GES	% de réduction du ratio d'émission de CO ₂ pour la production électrique par rapport à 2012	-20%
Dialogue parties prenantes	% des activités industrielles couvertes par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation	100%
Mixité	% de femmes dans l'effectif du Groupe	25%
Santé et Sécurité	Taux de fréquence interne des accidents de travail	3

* ou équivalent après un travail d'harmonisation des méthodes des BU à réaliser en 2016

Annexe 1 - Politique environnementale

Comme toute organisation humaine, le groupe ENGIE est en interaction avec l'Environnement. Le présent document précise les principaux enjeux de cette interaction ainsi que les réponses conçues par le Groupe. Le document détaille également les modalités de gouvernance pour la mise en œuvre des actions qui traduisent l'ambition environnementale d'ENGIE. La politique ici décrite s'inscrit dans le cadre plus général de la politique de responsabilité environnementale et sociétale qui guide la stratégie du Groupe.

Les enjeux environnementaux du Groupe

Les gaz à effet de serre et le changement climatique

Le changement climatique, résultant de l'accroissement de la concentration en gaz à effet de serre dans l'atmosphère, est reconnu comme l'un des enjeux planétaires majeurs de ce siècle. Le business model d'un producteur d'énergie repose à ce jour sur le développement de capacités de production qui, aussi performantes qu'elles soient, émettent des GES. Compte-tenu du poids de l'activité énergie dans ses métiers, le Groupe est donc porteur d'une responsabilité face à cet enjeu. En même temps, les changements apportés par cette évolution du climat font peser un risque sur les marchés du Groupe, sur le fonctionnement des installations et rendent nécessaire leur adaptation. Le Groupe répond à cette double exigence en excluant tout nouvel investissement dans le charbon, et en développant un mix énergétique diversifié, équilibré et adapté au marché, visant à combiner contenu en CO₂ le plus faible possible et flexibilité. En complément, ENGIE conçoit et met en œuvre des solutions d'efficacité énergétique et de nouvelles énergies renouvelables, développe la R&D sur la capture et le stockage de CO₂ et soutient les start-up innovantes. De même, par ses activités de récupération de la chaleur issue de la valorisation des déchets, le Groupe contribue aux émissions évitées. Face aux conséquences du changement climatique, ENGIE doit veiller à rendre ses infrastructures plus résilientes aux événements extrêmes qui peuvent évoluer en fréquence ou en amplitude dans les prochaines années et à anticiper les changements graduels liés à l'augmentation des températures, comme les baisses de consommation de chauffage en hiver et la demande supplémentaire de climatisation en été.

La maîtrise de l'énergie

La maîtrise des consommations énergétiques est une priorité en ce sens qu'elle répond à la fois au changement climatique et à l'épuisement prévisible d'une partie des ressources énergétiques. L'Agence Internationale de l'Énergie (AIE) souligne que l'efficacité énergétique représente plus de la moitié de l'effort pour lutter contre le changement climatique. Il s'agit d'une part de faire partager l'importance de l'enjeu en communiquant sur les comportements sobres et d'autre part de faciliter la gestion de la demande d'énergie via un comptage intelligent avec affichage par exemple. Le Groupe agit à différents niveaux, en optimisant ses consommations énergétiques sur son propre périmètre, en sensibilisant ses clients à l'utilisation rationnelle de l'énergie, en proposant des offres de solutions globales en efficacité énergétique à tous ses segments de clientèle. En tant que leader mondial des services énergétiques, le Groupe oriente sa R&D et investit pour préparer les solutions du futur système énergétique comme les « smart grids » et la ville de demain.

La conservation de la biodiversité

La perte de biodiversité est un autre enjeu majeur pour la Société. Afin de contribuer à la lutte contre l'érosion mondiale de la biodiversité, de remédier à ses impacts dans le cadre du triptyque «éviter, réduire, compenser» et de continuer à bénéficier des services éco-systémiques, le Groupe s'engage à intégrer la biodiversité dans sa stratégie ainsi que dans ses différents métiers. Notre plus grande empreinte territoriale est celle de nos



canalisations qui, enterrées, ne participent pas à la fragmentation des habitats, première cause de perte de biodiversité en Europe mais peuvent être utilisées comme supports aux continuités écologiques. Les services rendus par la richesse de la biodiversité sont aussi une ressource pour le Groupe, à l'exemple de la biomasse. Conscient de son interdépendance vis-à-vis de la biodiversité, ENGIE développe des outils pour l'intégrer à ses activités. En mettant en œuvre des plans d'action ciblés en collaboration avec ses parties prenantes, le Groupe peut concourir à la préservation des milieux naturels, voire à leur amélioration et conforte l'ancrage de ses activités dans le territoire.

L'économie des ressources

Au-delà de son intérêt environnemental, l'économie des ressources est aussi un facteur de performance économique. Le Groupe s'attache à économiser les matières premières qu'il utilise et à développer une économie circulaire chaque fois que possible : la promotion du bio-méthane en est une illustration. Pour mettre en œuvre ces principes, le Groupe analyse les projets qu'il opère sur leur cycle de vie et s'attache à employer chaque fois que possible des méthodes d'éco-conception.

La gestion des déchets

A l'instar de toute activité industrielle, les métiers du Groupe sont producteurs de déchets. Inscrits dans le reporting annuel, ces données sont suivies par l'ensemble des sites de ENGIE, avec la volonté de réduire les quantités produites et celle d'augmenter le taux de valorisation de ces déchets. Chaque fois que possible, le Groupe cherche à inscrire la gestion de ses déchets dans une démarche d'économie circulaire (via le recyclage par exemple).

La gestion de l'eau

Le Groupe attache une importance toute particulière à l'usage de l'eau et à l'éventuel impact des rejets dans le milieu naturel pour toutes ses activités. Afin de faire face à cet enjeu majeur du XXIème siècle, les entités du Groupe travaillent à mieux connaître l'empreinte eau de leurs activités, à localiser les zones de stress hydrique potentiel et à mettre en œuvre des plans d'action pour les sites correspondants, par exemple en développant la réutilisation de l'eau pour le refroidissement des centrales thermiques. Là aussi, l'économie circulaire est de mise avec la livraison de vapeur basse pression ou d'eau à des partenaires situés à proximité de nos sites.

Les pollutions air et sol

Les réglementations relatives à la qualité de l'air ou des sols, fixent les exigences qui s'imposent aux installations industrielles. En contrôlant régulièrement la performance environnementale de ses installations et en allant au-delà lorsque cela est techniquement et économiquement possible, le Groupe s'emploie à utiliser partout les techniques les plus performantes d'un point de vue environnemental.

La protection de la santé

Le Groupe veille à développer en permanence sa maîtrise des enjeux sanitaires dont la complexité est croissante, en s'appuyant en particulier sur une collaboration avec le milieu scientifique et médical. Cette attention accordée par le Groupe à la santé environnementale s'exerce dans tous ses domaines d'activité.



I. L'ambition environnementale du Groupe

Le Groupe conçoit sa performance dans la durée et dans la globalité. Il a donc décidé de se doter d'une politique environnementale. Inscrite dans le cadre plus général de la politique de responsabilité environnementale et sociétale, cette politique a été élaborée en cohérence avec les autres politiques du Groupe avec lesquelles elle est susceptible d'interagir : systèmes de management, santé-sécurité, éthique, risques, achats pour l'essentiel.

La préservation de l'Environnement participe à la responsabilité sociétale du Groupe. Mais c'est également un enjeu fort pour ENGIE car elle est aujourd'hui un facteur incontournable du partage de la création de valeur avec les parties prenantes du Groupe et parce qu'elle contribue à maintenir la disponibilité et la richesse des ressources naturelles qu'il utilise pour les mettre à disposition de ses clients : la prise en compte et la protection de l'Environnement sont sources de développement pour ENGIE. Le Groupe respecte les réglementations environnementales en vigueur au niveau international et dans les régions où il intervient et s'organise pour anticiper leurs évolutions. Dans certains cas, il définit des standards internes plus exigeants.

Quoique sa performance environnementale soit jugée satisfaisante à ce jour, ENGIE s'engage dans une démarche d'amélioration continue pour rejoindre les meilleures pratiques sur l'ensemble des enjeux environnementaux.

L'ambition du Groupe est de continuer à progresser constamment dans sa performance environnementale, de contribuer à l'amélioration de celle de ses clients, fournisseurs et sous-traitants et de communiquer de façon transparente sur sa performance.

En s'appuyant sur ses valeurs partagées d'engagement, d'audace, d'exigence et de cohésion, ENGIE traduit son ambition environnementale à travers huit principes d'action :

Comprendre les interactions entre nos activités et l'Environnement

Pour apporter les réponses les plus pertinentes, il convient d'étudier ces interactions qui ne sont pas toujours directes et immédiatement observables afin de mieux les comprendre. Le Groupe s'entoure donc des compétences nécessaires - écologie, impacts sanitaires liés à l'Environnement, risk management...-. Il collabore avec différentes entités de recherche sur les questions environnementales et promeut le recours à des outils d'évaluation environnementale et de type ACV (analyse de cycle de vie) pour un examen le plus complet possible.

Ecouter, dialoguer et travailler avec les parties prenantes en privilégiant des relations durables via des partenariats

Au-delà des études d'impacts, le Groupe privilégie le dialogue avec les parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes et remarques que ce soit à l'échelle locale ou à un niveau global. ENGIE a noué des partenariats avec des ONG environnementales dont la compétence et la capacité de dialogue bénéficieront au Groupe dans sa recherche de performance. Cette collaboration s'exerce à la fois dans les orientations politiques étudiées par le Groupe et dans des actions de terrain. Conscient de sa responsabilité environnementale, le Groupe prend parti sur les projets d'évolution des réglementations environnementales et y participe dès que possible. Il prend position sur l'applicabilité et l'efficacité des mesures proposées. Par ailleurs, la dimension environnementale est présente dans la politique achats du Groupe - les engagements environnementaux sont pris en compte dans la sélection des fournisseurs et la gestion des relations commerciales - et dans ses pratiques commerciales -chaque fois que possible, ENGIE et ses filiales élaborent à destination de leurs clients des offres à composante environnementale -.

Se donner des objectifs qualitatifs et quantitatifs à tous les niveaux de l'entreprise



L'adoption d'objectifs a un effet mobilisateur. Dès lors qu'un certain stade de maturité est atteint et que celui-ci a permis de comprendre les enjeux, de mesurer les résultats et leur sensibilité à divers paramètres, il est alors possible de se fixer des cibles. Le Groupe et ses filiales s'engagent à définir des objectifs représentatifs de la performance environnementale qu'ils visent. Les entités reprennent à leur compte les objectifs environnementaux du Groupe, et les adaptent à leur métier en fonction de leurs enjeux et responsabilité propres.

Dimensionner les actions à la hauteur des enjeux, pour utiliser au mieux les ressources humaines et financières du Groupe

La performance financière repose à long terme sur la performance environnementale, tant la première ne peut durer sans la seconde. Engagé dans une démarche de développement durable, le Groupe veille à installer le meilleur équilibre dans les réponses qu'il apporte à des enjeux parfois contradictoires. C'est pourquoi ENGIE et ses entités s'attachent dans un premier temps à évaluer les enjeux, pour proportionner en conséquence ses actions. Ainsi dès lors qu'elles ont un impact environnemental significatif ou des parties intéressées qui y sont sensibles, les entités du Groupe mettent en œuvre des actions de maîtrise de ces impacts, en se dotant des ressources humaines et financières nécessaires, et les pilotent grâce à des systèmes de management de l'environnement lorsque c'est possible.

Anticiper pour éviter si possible, pour réduire sinon, nos impacts sur les milieux naturels et ainsi mieux gérer les ressources naturelles

Le Groupe s'engage à étudier le plus en amont possible les impacts environnementaux de ses activités afin d'orienter ses choix d'investissement, d'équipement pour préserver au mieux les ressources naturelles. Par exemple, au-delà des études d'impact réglementaires, les nouveaux projets et dossiers d'investissement présentent un volet environnemental. En complément et en particulier pour ses installations anciennes, le Groupe s'assure de la maîtrise des risques environnementaux associés à ses activités, en organisant par exemple des audits dédiés.

Sensibiliser le personnel aux enjeux environnementaux et aux termes de cette politique

La première condition de la performance environnementale de ENGIE est la connaissance par l'ensemble des salariés des problématiques et enjeux environnementaux et des réponses que le Groupe s'engage à apporter. A cette fin le Groupe met en œuvre divers moyens - conférences et formations internes, réseaux, intranet - pour sensibiliser et diffuser la connaissance environnementale. Il encourage par tous les moyens le partage de « bonnes pratiques », l'innovation et les initiatives de terrain qui participent à une prise de conscience générale.

Innover pour faire émerger de nouvelles solutions et les partager au sein du Groupe

Peut-être encore plus que dans de nombreux autres domaines, parce que la science de l'Environnement est relativement récente, l'innovation y est un facteur-clé de performance. Le Groupe a donc décidé de consacrer une part importante de ses efforts de recherche à la définition et à la mise en œuvre de solutions nouvelles, qu'elles s'appuient sur des technologies en devenir ou sur des organisations ou modalités novatrices. L'approche pluridisciplinaire que le Groupe est capable de mettre en œuvre constitue une force, qui lui permet de développer des offres globales répondant aux enjeux énergétiques.

Mesurer en continu et communiquer sur les résultats obtenus

Si la performance environnementale ne peut se résumer en un chiffre, la mise en place d'indicateurs dans les domaines à fort enjeu environnemental est un atout pour s'améliorer. Elle permet de s'étalonner, par rapport à soi-même dans le temps, par rapport à d'autres organisations comparables, internes ou externes au Groupe. ENGIE dispose d'un reporting structuré et mature, soumis à l'audit des commissaires aux comptes. Le Groupe entretient un dialogue permanent avec les agences de notation extra-financière et répond à de nombreuses initiatives de reporting sectoriel. Les indicateurs environnementaux mis en œuvre peuvent également contribuer à l'élaboration de plans de progrès avec les clients du Groupe et les pouvoirs publics.



II. La gouvernance en matière de responsabilité environnementale

La politique est portée par l'ensemble des entités du Groupe.

L'entité en charge de l'Environnement en vérifie la mise en œuvre via le reporting environnemental dont elle a la responsabilité. Ce reporting s'appuie sur un outil de collecte des données accessible aux business units, filiales et installations. Il est vérifié par les commissaires aux comptes. La mesure de la performance environnementale suppose également un recensement des principales non-conformités et des passifs environnementaux. A l'issue de la campagne annuelle de reporting, chaque directeur de business unit s'engage via une lettre de conformité sur la qualité des informations remontées et sur la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe. En complément, les business units se fixent des objectifs environnementaux cohérents avec ceux du Groupe.

Un bilan annuel est rédigé par l'entité en charge de l'Environnement au niveau corporate et transmis au Comité de Direction puis présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. Ce bilan, accompagné d'un plan d'action si besoin, est enrichi des résultats des audits environnementaux commandités par le Comité de Direction. Ces différents éléments permettent de porter une appréciation pertinente sur la performance environnementale du Groupe et d'identifier les points d'amélioration pour la proposition des futurs plans d'action.

Pour tout sujet relatif à son domaine de compétence et de responsabilité, l'entité en charge de l'Environnement au niveau corporate établit les propositions de position et de prise de parole de ENGIE, élabore ou promeut les outils nécessaires à la mesure de la performance environnementale du Groupe et les met à disposition des business units, commandite et/ou supervise les travaux de recherche et développement dans ce domaine. Elle intervient dans le processus d'élaboration stratégique du Groupe en contribuant aux volets de responsabilité environnementale et sociétale des Plans d'Action à Moyen Terme et des Plans Stratégiques et participe, dans son domaine, aux travaux de prospective.

En soutien au pilotage managérial, la filière environnement est constituée pour son premier niveau d'un réseau de correspondants Environnement de business units animé par le directeur Environnement, qui se réunit régulièrement pour échanger sur les termes de la politique, sur les difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre, sur la mise en pratique des plans d'action thématiques et des recommandations formulées lors des audits ainsi que sur les bonnes pratiques. Ce réseau est également force de proposition et instruit les dossiers relatifs à l'Environnement avant présentation pour validation aux instances de management. Chaque correspondant Environnement de business unit anime et coordonne les correspondants Environnement au sein de sa propre entité, en assurant la diffusion des informations et bonnes pratiques entre toutes les composantes de l'organisation du Groupe. Il participe au processus d'audits opérationnels environnementaux mis en place pour améliorer la performance des sites.

Annexe 2 - Politique sociale

Contexte

De nos jours, les risques et opportunités inhérents à nos activités deviennent plus complexes et imprévisibles. Partout dans le monde, les organisations et leurs parties prenantes sont de plus en plus conscientes de la nécessité de redéfinir les relations entre les entreprises et la société. La prise en compte des attentes des membres de cette dernière et la maîtrise des impacts sur l'environnement sont deux paramètres critiques de l'évaluation de la proposition de création de valeur d'une entreprise. En conséquence, le périmètre de la sphère d'influence de l'entreprise s'est largement étendu au-delà des relations classiques dans les domaines commercial et financier. Par ailleurs les sociétés sont maintenant soumises à une surveillance approfondie de la part de leurs parties prenantes.

La réussite nécessite une évolution de la stratégie et la mise en œuvre de nouveaux modes de pensée afin de promouvoir un processus de co-construction d'offres adaptées. En effet, au regard des liens et de la complexité des enjeux environnementaux, sociétaux et économiques, le dialogue avec les parties prenantes est devenu un outil vital pour développer la compréhension de ce que signifie la durabilité pour ENGIE, de la manière de créer de la valeur et de garantir la viabilité de nos activités à long terme.

Le dialogue avec les parties prenantes permet à toute organisation de mieux assumer sa responsabilité sociale en lui fournissant des informations nécessaires aux prises de décisions. Dialogue est un mot générique qui englobe un large spectre d'actions destinées à comprendre et impliquer les parties prenantes dans les activités et les prises de décisions.

Une approche professionnelle du dialogue avec les parties prenantes est la première phase d'un processus de co-construction de solutions favorables au regard de facteurs clés de nos activités. En effet, le dialogue permet aux entreprises de satisfaire différents besoins tactiques et stratégiques, la collecte d'informations et le repérage des tendances susceptibles d'impacter leurs activités, l'amélioration de la transparence, l'installation d'une relation de confiance avec les personnes et les groupes dont le soutien est essentiel pour la réussite à long terme, la diffusion des innovations et les changements d'organisation indispensables pour saisir les opportunités et relever les nouveaux challenges.

Politique ENGIE

ENGIE travaille dans le cadre des standards AA1000, ISO2600 ainsi que des règles du Global compact et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales. D'autres standards internationaux tels que les principes de l'Equateur et le cadre fixé par la société financière internationale (International Finance Corporation) en matière de développement durable peuvent être particulièrement pertinents lorsqu'ils sont demandés par les bailleurs de fonds ou les institutions financières.

Les parties prenantes sont les personnes ou les groupes qui ont un intérêt vis-à-vis de toute décision ou activité de l'organisation.

Le dialogue avec les parties prenantes est une démarche visant à créer des opportunités d'échanges entre l'organisation et une ou plusieurs de ses parties prenantes dans le but de recueillir les informations nécessaires aux prises de décisions.

Pour la conduite des relations avec ses parties prenantes ENGIE privilégie :

- Un dialogue régulier et des réunions thématiques avec des parties prenantes ciblées destinés à suivre les sujets de Responsabilité Environnementale et Sociétale et à identifier les alertes potentielles afin d'éviter les conflits. Le dialogue peut être réactif en cas de crise mais l'objectif d'ENGIE est de se concentrer sur la prévention.
- Un dialogue proactif visant au développement de partenariats forts avec des parties prenantes ciblées afin d'améliorer ensemble nos compétences par l'échange de ressources et d'expertises, dans un contexte de co-construction.

Deux programmes clés sont mis en place pour diffuser au sein du Groupe le concept de dialogue professionnel avec les parties prenantes :



Politique de responsabilité environnementale et sociale d'ENGIE

- Un processus de dialogue impliquant le comité de Direction Générale du Groupe prévoit des rencontres semestrielles avec quelques parties prenantes choisies pour leur influence et leur importance stratégique. Le but est d'échanger des idées et d'identifier des solutions aux challenges sociétaux auxquels sont exposés ENGIE et plus globalement, les acteurs du secteur de l'énergie.
- Des supports dédiés destinés à favoriser la mise en œuvre d'une démarche professionnelle de dialogue avec les parties prenantes aux niveaux local et opérationnel. Une communauté de pratiques réunit les professionnels des BUs, métiers et filiales pour élaborer les méthodes et les outils ainsi que pour apporter un soutien technique.

Chaque business unit met en œuvre la politique en fonction de ses spécificités locales en terme de territoire, règles propres et activités.

Annexe 3 Politiques de développement RH et santé sécurité

Elles ont pour ambition d'attirer, de fidéliser et de développer tous les salariés du Groupe qui composent son capital humain, atout stratégique majeur. Ces politiques intègrent les principes de la charte « *Management Way* ».

« *People for Development, Development for People* », une politique de développement pour tous

Le développement individuel des collaborateurs est un levier clé de la performance et du développement du Groupe. Il passe par la connaissance des collaborateurs à chaque niveau de l'organisation (manager et responsable RH) et son partage au niveau des équipes de direction. Par la prise en compte de tous les talents et des diversités de ses collaborateurs, le Groupe souhaite favoriser le dynamisme, la motivation et l'innovation nécessaires au développement du Groupe.

En outre, le Groupe s'appuie en priorité sur les talents internes pour préparer l'avenir, en développant les compétences de demain, en encourageant la mobilité et favorisant ainsi l'employabilité de chacun.

Un pilotage avec les Business Units doit permettre d'atteindre en 2016 des objectifs ambitieux en terme d'engagement des collaborateurs, de mobilité, de formation, de rétention, de diversité et de préparation de l'avenir.

La politique « *Development for People* » s'inscrit ainsi en totale cohérence avec l'ambition du Groupe en matière de performance et de développement.

Cette politique générale fait le lien avec :

- Les politiques transverses : « *Recruiting for Development* », « *Engie Mobility* », « *Management for People* », « *Learning for Development* » et « *Coaching & Mentoring for Development* » ;
- Les programmes dédiés à des populations spécifiques : « *Development for Senior Executives* », « *Leaders for Tomorrow* », « *Development for Experts* » et « *Development for Functional Lines* ».

« *Recruiting for Development* »

Le nouveau nom ENGIE accompagne la transformation de notre groupe et reflète dans ses codes l'image d'un Groupe tourné vers l'avenir, ancré dans ses territoires et porté par un engagement collectif, solidaire et inventif au bénéfice de tous. La Marque Employeur décline ces attributs dans son domaine et vise deux objectifs principaux :

- Accroître la notoriété d'ENGIE en tant qu'employeur de référence
- Attirer les talents dont le Groupe a besoin pour accompagner son projet industriel et humain

En effet, en 2016, ENGIE prévoit de recruter plusieurs milliers de talents dans le monde, essentiellement dans ses métiers opérationnels en lien avec la transition énergétique (énergies renouvelables, efficacité et optimisation énergétiques, bioénergie...) et la digitalisation (*data scientist, energy managers...*). Au-delà des savoir-faire, le Groupe cherche à attirer des « personnalités » qui vont incarner la nouvelle vision d'ENGIE : des talents à l'esprit entrepreneurial et inventif, motivés par le défi de la transition énergétique et dans une logique de partage et de travail en réseau.

De nombreuses actions sont alors déployées sur le terrain et sur « la toile » pour faire connaître le Groupe, ses métiers, ses collaborateurs et donner envie de rejoindre ENGIE : rencontres, visites de sites, conférences dans les écoles, participations à des forums physiques ou virtuels, témoignages etc. ENGIE noue aussi des partenariats forts avec le monde académique (cette année, le Groupe s'est notamment engagé avec l'Ecole 42 et les Junior Entreprises de France qui regroupe près de 18 000 étudiants) et travaille également avec des startup externes, comme le LAB RH, pour améliorer l'expérience candidat. L'écosystème digital d'ENGIE et sa présence sur les réseaux sociaux a aussi pour objectif de faire vivre une expérience positive aux personnes qu'ENGIE veut toucher (technicien(ne)s, ingénieurs(e)s) et commerciaux (ales), jeunes professionnels (elles) et

expérimentés, alternants(es), profils internationaux). La plateforme Matching Energy par exemple met en relation directe les internautes avec des collaborateurs du groupe qui incarnent le new leadership model. Le site engie.com/carrieres, Facebook, Twitter, LinkedIn etc permettent de valoriser les initiatives et les projets innovants qui font la fierté des collaborateurs, et montrent le Groupe de l'intérieur, comme celles portées par les YPN, un réseau de 850 jeunes salariés du groupe qui œuvrent à la transformation du groupe via un Lab'RH. L'appli ENGIE Careers pour trouver un emploi ou un stage, la possibilité de dialoguer avec des experts du Groupe sur LinkedIn, les vidéos sur les parcours, etc, tout est fait pour que le candidat potentiel puisse se projeter dans les métiers d'ENGIE et partager ses valeurs.

« Engie Mobility »

Avec plus de 6 000 mobilités réalisées en 2015, soit plus d'un recrutement sur trois, la politique de mobilité d'ENGIE vise à concilier les enjeux du Business et les attentes des salariés en permettant de :

- Favoriser l'attraction, l'implication et la fidélisation des salariés ;
- Optimiser l'adéquation entre les compétences internes et les besoins des métiers ;
- Renforcer l'intégration culturelle, la coopération et la promotion de la diversité ;
- Contribuer au développement de l'employabilité ;
- Encourager le partage des savoir-faire et le développement de l'innovation.

Afin de développer la mobilité aux niveaux organisationnel, fonctionnel et géographique, cinq principes ont été arrêtés : fluidité du marché de l'emploi interne, éviter les comportements « propriétaires » grâce à la transparence et aux règles RH de bonne conduite, priorité aux salariés du Groupe, droit à la confidentialité, information et sécurisation du transfert inter-sociétés.

Des Guidelines Mobilité Internationale ont de plus été adoptées en avril 2015 afin d'apporter plus de clarté, de soutien et de cohérence dans l'accompagnement des mobilités inter Pays.

13 réseaux RH dont 7 en France, associant plus de 200 responsables RH, permettent de fluidifier les échanges sur les bassins d'emplois, coordonner la bonne déclinaison des politiques RH du Groupe, du Management Way, du projet social fondateur, et relayer efficacement les problématiques d'emplois et de mobilité, notamment via les Comités Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences, en application de l'Accord Européen de 2010 (80% de l'effectif du Groupe est couvert par ces réseaux européens).

« Management for People »

Déclinaison du Management Way dans sa dimension « *People Leadership* », ce programme apporte des repères sur ce que le Groupe attend de ses managers pour préparer l'avenir avec leurs équipes :

- Connaître l'ensemble des collaborateurs et les accompagner dans leur développement, sur la base d'une relation personnalisée où que l'on soit dans l'entreprise ;
- Développer le professionnalisme de chacun au service de la performance collective ;
- Développer l'employabilité de tous au travers de parcours transverses et formateurs, en encourageant la mobilité.

« Learning for Development »

Les engagements du Groupe en matière de formation :

- un entretien de développement tous les trois ans pour chaque salarié,
- un plan de formation annuel au périmètre de chaque société,
- 2/3 des salariés bénéficient d'une formation chaque année.

Les moyens mis en place :

- La formation technique des collaborateurs est assurée par la filière Learning au sein des BU, au plus proche des besoins des collaborateurs.
- Engie University délivre des formations communes aux différentes BU : formation des managers et des filières fonctionnelles.

Le centre de formation « Synerform » facilite en France l'accès au meilleur coût à des programmes de formations externes dans différents domaines transverses.

Des politiques de développement ciblées

« *Senior Executives* » / « *Experts* » / « *Coaching et Mentoring* » / « *Development Centers* »

Afin de proposer un développement adapté aux cadres dirigeants, experts ou managers, ENGIE déploie des politiques ciblées à travers :

- Le coaching et le mentoring, en croissance permanente³ et incluant depuis 2015 du reverse mentoring (accompagnement d'un cadre dirigeant par un jeune cadre sur des sujets liés au digital);
- Le développement des Experts, visant leur valorisation et l'amélioration de leur développement récompensé par un trophée du Capital Humain. Depuis 2010, deux formations spécifiques ont été mises en place⁴ et ont permis à près de 150 Experts clés d'en bénéficier;
- Le déploiement des « Development Centers », outils de développement et de connaissance personnels, au profit de 87 managers en 2015.
- Engie University a développé des programmes d'accompagnement des équipes de direction des BU depuis 2015. L'ambition de ces programmes : améliorer les pratiques managériales d'une équipe de direction d'une BU (Lead and Move) ou clarifier un enjeu business dans le cadre d'une réflexion entre pairs (TopExchange).

Par ailleurs, tout est mis en œuvre pour favoriser la mobilité des dirigeants. 236 cadres dirigeants ont changé notablement de périmètre ou de fonction, en 2015, notamment suite à la réorganisation du Groupe. A noter qu'à fin 2015, le Groupe compte 545 cadres dirigeants, dont 18.5% de femmes (pour 11,5% fin 2011). 28% des nouveaux dirigeants nommés en 2015 sont des femmes.

« *Leaders for Tomorrow* » (« *LFT* »)

Le programme LFT a pour ambition d'anticiper les besoins et de piloter au plus près les talents du Groupe en attirant et fidélisant les collaborateurs ayant un potentiel de futur dirigeant.

Sur 36 139 managers, 2502 LFT (de 49 nationalités, dans 51 pays) peuvent être considérés potentiellement comme futurs cadres dirigeants, dont 29% de femmes.

Ce vivier produit en moyenne 80% des nouveaux dirigeants.

« *Development for Functional Lines* »

Les filières fonctionnelles déclinent une démarche RH adaptée aux enjeux de développement des nouvelles compétences. La Direction Filières & Métiers accompagne chaque direction de filière et son responsable RH dans la mise en place d'actions concrètes, telles que la réalisation d'une cartographie des rôles repères et des postes clés pour mieux identifier les parcours professionnels, ou l'organisation de revues de cadres-clés, afin d'identifier les mobilités nécessaires et/ou de mettre au point les parcours de professionnalisation au service du business.

Cette démarche est déclinée dans les filières des :

- Fonctions Opérationnelles : Sourcing Stratégique et Achats, Projets Industriels, Business Development Oversight,
- Fonctions Support : Juridique, Santé & Sécurité, Communication, Systèmes d'Information, Audit, Risques, Contrôle Interne, Ethique et Compliance, Ressources Humaines.

³ En 2015, près de 1000 binômes de mentoring ont été mis sur pied

⁴ Développement de la posture Business et développement de la capacité de transfert de l'expertise

Politique Santé Sécurité

La présente Politique Groupe fixe les exigences minimales à respecter par l'ensemble des entités d'ENGIE, quelles que soient leurs implantations géographiques, pour la Santé et la Sécurité des personnes et des biens.

Elle a été bâtie avec la participation de managers, de préventeurs, de médecins, de représentants du personnel et des organisations syndicales européennes.

Les principes de cette politique ont fait l'objet d'un accord Groupe qui en tant que tel constitue la politique du Groupe.

Cette politique s'applique donc, comme ceci est stipulé dans l'accord, aux filiales européennes, intégrées globalement dans le périmètre de consolidation d'ENGIE et celles dans lesquelles le Groupe exerce une influence dominante en Europe.

Hors Europe et pour les filiales définies dans le paragraphe ci-dessus, cet accord sera également appliqué en tant que décision unilatérale.

Par ailleurs, les administrateurs des sociétés dans lesquelles ENGIE n'exerce pas le contrôle opérationnel doivent également promouvoir les orientations énoncées dans cet accord.

Cette politique fixe une ambition :

Faire de chacun, dirigeant, manager, salarié...un acteur engagé de sa santé, de sa sécurité et celles des autres.

Elle constitue un engagement personnel pour chaque membre du Groupe et également un engagement collectif.

Elle vise à faire progresser de façon décisive le Groupe dans un domaine qui suppose l'implication de tous.

Elle fixe trois défis :

- préserver l'intégrité des personnes et des biens,
- favoriser la qualité de vie au travail,
- améliorer la santé et la sécurité par le professionnalisme de tous.

Elle définit les huit principes fondamentaux à appliquer, qui reprennent des notions essentielles mais aussi mettent l'accent sur la nécessité d'un climat de confiance, d'échanges et de coopérations transverses, conditions indispensables à la réussite d'un Groupe intégré.

1. Prise en compte des risques dans tout processus de décision
2. Démarche participative à la prévention des situations à risque
3. Promotion d'un climat de confiance et d'échange
4. Hiérarchisation de la prévention
5. Intercomparaison, partage et retour d'expérience
6. Niveau de prévention et de protection pour nos prestataires au moins équivalent à celui de nos salariés
7. Respect des réglementations et des règles internes
8. Préparation à la gestion de crise



Elle s'appuie sur :

- L'implication des managers et de chacun d'entre nous au travers d'engagements qui pourront être déclinés et se traduire à chaque niveau par des actions concrètes et visibles,
- Un dialogue social approfondi à tous les niveaux, en particulier au niveau du pilotage du Groupe,
- Un dispositif de management clairement défini et un dispositif de communication et d'échanges adapté aux enjeux.

Sur ces bases, elle est complétée par un plan d'action à moyen terme fixant des objectifs chiffrés et des actions de déploiement du présent accord et des Règles de Groupe.

Cette politique, construite sur des bases solides de concertation, doit constituer pour chacun une référence dans les actions engagées de façon que la santé et la sécurité soient intégrées dans tous nos projets et nos réalisations et soient totalement associées à l'image d'ENGIE.

Annexe 4 – Politique achats et approvisionnements

La Politique Achats et Approvisionnements définit les objectifs et les principes qui régissent la façon dont la Filière Achats-Approvisionnements mène ses activités en interaction avec les opérationnels en interne et avec le marché Fournisseurs; ceci dans le cadre de ses missions qui consistent à :

- Sécuriser des achats et approvisionnements externes, conformes aux exigences de qualité et de performance économique,
- Respecter nos engagements et de maintenir des relations équilibrées avec nos Fournisseurs (voir la définition ci-après),
- Gérer efficacement les échanges d'informations au moyen d'outils et processus optimisés,
- Professionnaliser et développer les compétences de nos collaborateurs.

La Politique Achats et Approvisionnements s'inscrit dans le respect des valeurs du Groupe, à savoir :

- Exigence,
- Engagement,
- Audace,
- Cohésion.

Fournisseur : toute société externe avec laquelle une entité du Groupe entretient des relations commerciales qui donnent lieu à la réception et au paiement d'une facture par ENGIE que ce soit pour de la fourniture de biens, de prestations de services, ou de travaux, y-compris dans un cadre de sous-traitance.

1. Principes incontournables et périmètre d'application

La Politique Achats et Approvisionnements s'impose à l'ensemble des Entités du groupe ENGIE (le « Groupe », soit l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre de consolidation de ENGIE).

Elle s'applique aussi bien aux acheteurs, aux approvisionneurs qu'à l'ensemble des salariés en contact avec les Fournisseurs (prescripteurs, utilisateurs, managers, responsables de projets...).

Principes de sourcing :

- Les principes incontournables fixés dans le cadre de la Gouvernance Achats et Approvisionnements du Groupe sont de **veiller à la mise en concurrence systématique** pour tout achat réalisé sur un marché concurrentiel et de s'assurer que tout engagement a préalablement suivi un **processus de sélection formalisé et validé avec le prescripteur**, selon les seuils d'intervention affectés à la filière Achats - Approvisionnement.
- **Toute demande d'offre doit être structurée** et adressée par les acheteurs sur la base d'une expression de **besoin optimisé**, visant à **réduire le coût total d'acquisition** (incluant le coût d'exploitation, de maintenance, de démantèlement ou de recyclage); le besoin doit s'exprimer selon des **spécifications fonctionnelles** autant que possible et doit préciser toutes les exigences qui s'y appliquent, notamment techniques, de performance, de santé, de sécurité, de responsabilité sociale et environnementale.
- **Les offres Fournisseurs doivent être analysées** par le prescripteur et l'acheteur, selon une **grille de conformité multicritères, définie au préalable** lors de la phase d'expression de besoin; une clarification des offres, de même qu'une mise au point du besoin peuvent être nécessaires; si l'expression de besoin est modifiée, toutes les sociétés consultées doivent être invitées à réviser leurs offres selon ces modifications.
- **Les négociations des conditions commerciales et contractuelles sont menées par l'acheteur** en charge du dossier en concertation avec le prescripteur et avec l'appui des experts concernés (technique, juridique, fiscal...).
- **L'offre sélectionnée est celle du « mieux disant »** sur la base de la grille de conformité multicritères et selon les objectifs prédéfinis.

Principes d'approvisionnements :

L'approvisionnement couvre le cycle complet depuis la demande de biens et de services jusqu'à sa réception et au règlement dans les délais des factures correspondantes.

Les principes mis en œuvre doivent répondre aux exigences de **séparation des tâches** et **d'acheminement des validations internes** :

- Tout **accord avec un Fournisseur** doit faire l'objet **d'un document écrit (contrat** issu des modèles validés par la Filière juridique, ou **commande** associée à des conditions générales comprenant impérativement la clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale cf. annexe), préalablement négocié et signé entre les parties par l'acheteur habilité, selon les pouvoirs en vigueur.
- **Une commande doit comporter** les informations suivantes:
 - L'objet : une référence ou une description associée à une catégorie achat du Groupe
 - La quantité : exprimée en unité de mesure définie avec le fournisseur
 - Le prix unitaire : dans la devise définie avec le fournisseur
 - Lieu et date de livraisonAinsi que l'ensemble des conditions commerciales minimales : conditions de paiement, le droit applicable, etc.
- Toute commande doit faire l'objet d'un **suivi Fournisseur jusqu'à la livraison conforme**.
- Toute livraison doit faire l'objet **d'une réception**. La réception est un acte essentiel qui conditionne le respect de nos engagements sur les conditions de paiement.
- **Tout litige** lié à la livraison des biens, ou réception des services et travaux, **doit être suivi jusqu'à son règlement définitif**.

Les processus d'approvisionnements contribuent à :

- **Rationaliser le portefeuille de Fournisseurs** à travers l'exploitation de contrats négociés avec un panel de Fournisseurs préférentiels.
- **Optimiser les flux physiques** et la gestion des stocks.
- **Evaluer la performance** de nos Fournisseurs.

Chaque fois que nécessaire, il convient d'identifier, **d'analyser et de maîtriser les risques** inhérents aux activités d'achats et d'approvisionnements, y compris les risques éthiques (en utilisant dans ce dernier cas, les auto-évaluations des Fournisseurs et l'acte d'engagement RSE et éthique).

2. Les Achats : fonction contributive de la performance économique

Le montant des dépenses externes s'élève à plus de 20 Milliards d'euros pour le Groupe.

De par sa mission principale, la fonction Achats-Approvisionnements contribue fortement à la performance opérationnelle et économique du Groupe : **sécuriser** les approvisionnements, **garantir la qualité** des produits et services achetés et **réduire le coût complet** (ou coût total d'acquisition), avec la volonté d'apporter **un avantage compétitif opérationnel**.

Les **enjeux de performance** définis par le Groupe conduisent la fonction Achats à définir et mettre en œuvre **des stratégies et des leviers d'actions de réduction des coûts externes** en collaboration avec les opérationnels; notamment la recherche systématique de synergies entre les entités et les Métiers, la mutualisation et l'optimisation des besoins d'achats, le déploiement d'outils communs, le partage des bonnes pratiques, l'échange de données et d'informations.

L'organisation et le pilotage de la fonction Achats - Approvisionnements s'appuie sur le principe **d'organisation du Groupe avec une structure doublement matriciée** (axe organisationnel du groupe et axe transverse par catégories achats) en charge de décliner et de mettre en œuvre dans les entités, la Gouvernance et la

Politique Achats et Approvisionnements, les politiques achats et fournisseurs préférentiels de catégories, le plan de performance pluriannuel et les décisions de la Direction tout en répondant aux attentes des opérationnels.

3. Relation Fournisseurs

Dans la perspective d'**achats responsables**, la sélection de nos Fournisseurs et la gestion des relations commerciales s'appuient sur des critères objectifs, notamment :

- Le respect des règles en matière d'hygiène, santé et sécurité,
- Le respect des principes éthiques du Groupe,
- La compétitivité technico-économique et la valorisation des démarches innovantes,
- Les engagements environnementaux et sociaux,
- Le respect des engagements contractuels,
- La non-discrimination et la promotion de la diversité.

La **maîtrise de notre panel de Fournisseurs** est une préoccupation constante qui nécessite d'effectuer régulièrement des analyses et des arbitrages pour maîtriser le nombre de Fournisseurs actifs pouvant répondre à nos besoins.

Une attention particulière est portée sur les aspects de dépendance économique des Fournisseurs, de ruptures brutales de relations économiques ou de prêt de main d'œuvre illicite.

La Direction des Achats souhaite développer, **avec les Fournisseurs classifiés « stratégiques » et « préférentiels »**, **une mesure régulière de leur performance** au niveau du Groupe dans une approche d'amélioration continue, sur la base d'une relation durable et mutuellement bénéfique.

La relation avec l'ensemble des **Fournisseurs du panel est organisée** au travers **des processus applicables** et suivant **le référentiel de classification**, en impliquant les différents acteurs de l'organisation qu'ils soient positionnés au niveau du Groupe ou de la BU. A chaque fois que l'analyse le nécessite, des plans d'actions idoines seront mis en œuvre et pilotés.

La Fonction Approvisionnement développe et met en œuvre les moyens nécessaires à la **bonne gestion des transactions** avec les Fournisseurs et assure la production d'indicateurs pertinents.

Ethique de la relation Fournisseurs : principes directeurs

Les guides de l'« **Ethique de la relation avec les Fournisseurs** » et de l'« **Ethique de la relation commerciale** » constituent les référentiels applicables à tous les salariés et reprennent les **7 principes** d'action :

- Respecter les lois, règlements, normes externes, valeurs du Groupe et procédures internes,
- Agir envers les Fournisseurs avec équité, transparence et impartialité,
- Respecter, et faire respecter les engagements mutuels,
- Conserver la confidentialité de toutes les informations échangées,
- Faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale,
- S'interdire tout conflit d'intérêt pouvant altérer l'objectivité et l'indépendance de jugement,
- Alerter en présence de situations contraires aux présentes règles.

Par ailleurs, en raison des activités du Groupe sur le plan mondial, la Filière Achats - Approvisionnements s'assurera de la prise en compte de la politique « embargo » du Groupe à l'égard de certains pays ou de personnes (morales ou physiques) de pays tiers.

4. Une activité structurée par des processus optimisés et des outils

Les activités Achats et Approvisionnements sont menées dans un **souci d'efficacité, d'adaptabilité aux changements et aux contraintes**, mais également avec une volonté de **modernité**. Elles s'appuient sur :

- Des processus qui couvrent l'ensemble du cycle d'achat et approvisionnement de l'expression du besoin jusqu'au paiement, et qui structurent les grandes étapes incontournables pour l'ensemble des organisations Achats - Approvisionnements du Groupe.
- Une déclinaison des processus dans les organisations métiers par des procédures adaptées et cohérentes dans chaque activité de la Fonction.
- Une gestion des données et des transactions supportées par des outils performants et des procédures opérationnelles facilitant la fiabilisation des informations.
- Une consolidation des données de dépenses externes et sur les Fournisseurs pour améliorer la performance de façon continue.
- Des stratégies d'achats définies par catégorie d'achats et les politiques associées
- Des contrats-cadres avec des fournisseurs préférentiels qui, massifiant les besoins communs de plusieurs entités bénéficiaires du Groupe, sont mis en œuvre par les entités concernées.

5. Développer les ressources de la filière Achats - Approvisionnements

La filière Achats - Approvisionnements développe de façon continue les compétences et les connaissances de tous les acteurs, afin **d'assurer le professionnalisme et l'expertise** nécessaire pour mener à bien l'ensemble des missions Achats et Approvisionnements au sein du Groupe.

Principes de gestion des ressources humaines de la filière Achats Approvisionnements :

- Connaître nos collaborateurs clés et nos talents,
- Assurer une rotation régulière des portefeuilles d'acheteurs, a minima tous les 5 ans,
- Développer des parcours de carrière sur les différents rôles repères de la Filière : opérationnel, *category management*, projet, performance, outils etc.
- Garantir un flux régulier entre les activités de gouvernance et les activités opérationnelles,
- Gérer la bonne diversité de profils avec une majorité de professionnels des Achats (de l'interne et de l'externe) et un flux de collaborateurs provenant des Métiers ou Fonctions et formés à l'Achat.

Le Groupe attache en particulier une grande importance à la **formation et la sensibilisation** des acteurs de la filière Achats - Approvisionnements aux **démarches d'Achats Responsables** et à **l'éthique dans les affaires**, ainsi qu'à la diffusion des **principes éthiques** du Groupe auprès des Fournisseurs.

Annexe à la Politique Achats et Approvisionnement : clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale

Le Fournisseur reconnaît avoir pris connaissance et adhérer aux engagements de ENGIE en matière d'éthique et de développement durable tels qu'ils sont stipulés dans la Charte Ethique, le Guide Les Pratiques de l'Ethique et la politique « Ethique de la Relation Commerciale : Principes Directeurs », et publiés sur son site internet www.engie.com.

2. Le Fournisseur déclare et garantit à ENGIE avoir respecté, lors des six années précédant la signature du Contrat, les normes de droit international et du droit national applicable au Contrat, relatives:

- (i) aux droits fondamentaux de la personne humaine, notamment l'interdiction (a) de recourir au travail des enfants et à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire; (b) de procéder à toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou à l'égard de ses fournisseurs ou sous-traitants ;
- (ii) aux embargos, trafics d'armes et de stupéfiants et au terrorisme ;
- (iii) aux échanges commerciaux, licences d'importations et d'exportations et aux douanes ;
- (iv) à la santé et à la sécurité des personnels et des tiers ;
- (v) au travail, à l'immigration, à l'interdiction du travail clandestin ;
- (vi) à la protection de l'environnement ;
- (vii) aux infractions économiques, notamment la corruption, la fraude, le trafic d'influence (ou infraction équivalente dans le droit national applicable au présent contrat), l'escroquerie, le vol, l'abus de bien social, la contrefaçon, le faux et usage de faux, et toute infraction connexe ;
- (viii) à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- (ix) au droit de la concurrence.

3. Dans le cadre de l'exécution du Contrat, le Fournisseur s'engage à respecter, en son nom et au nom et pour le compte de ses fournisseurs et sous-traitants, ces mêmes normes.

4. ENGIE se réserve le droit de solliciter du Fournisseur la preuve qu'il s'est bien conformé aux prescriptions de la présente Clause Ethique, Responsabilité Environnementale et Sociétale et de procéder ou de faire procéder à des audits.

5. Toute violation des dispositions de la présente Clause Ethique, Responsabilité Environnementale et Sociétale constitue un manquement contractuel conférant le droit à la partie non défaillante de procéder à la suspension et/ou à la résiliation du Contrat aux torts exclusifs de la partie défaillante, dans les termes et selon les conditions fixées dans le Contrat.

NB : (1) Cette clause est applicable à l'achat de fournitures élémentaires et/ou d'autres services ; (2) Cette clause peut être utilisée dans des contrats de fournitures soumis au droit anglais ou au droit français ; Utiliser cette clause dans un contrat soumis à un droit applicable autre que le droit français ou anglais et modifier les termes de cette clause requièrent l'avis préalable d'un conseil juridique.

Annexe 5 – Politique éthique

Préambule

L'ambition d'ENGIE en matière d'éthique est d'agir, partout et en toutes circonstances, conformément aux valeurs et aux engagements du Groupe, dans le respect des lois et réglementations.

Pour atteindre cette ambition, le Groupe s'est fixé comme objectif d'ancrer l'éthique dans sa stratégie, son management et ses pratiques professionnelles et de se doter des moyens de mesurer la conformité à cet engagement.

1. Les documents de référence éthiques

L'éthique a pour but l'application concrète de ce qui est moralement acceptable, conforme aux valeurs, dans une situation donnée. La compliance est l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour parvenir à l'objectif de conformité. Ethique et compliance sont ainsi les deux faces d'une même réalité qui concerne tous les collaborateurs du Groupe et qui par conséquent doit être portée à leur connaissance notamment à travers les documents de référence ci-dessous.

Les documents de référence destinés à tous les collaborateurs sont :

- **La Charte éthique du Groupe** : elle fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chaque collaborateur. Elle définit les principes d'éthique et le système de gouvernance de l'éthique d'ENGIE.
- **Le Guide des pratiques de l'éthique** : il détaille les modalités de mise en œuvre des principes d'éthique dans les situations professionnelles au quotidien.

La Charte éthique et le Guide des pratiques de l'éthique constituent le socle de référence des valeurs du Groupe.

Les principes d'éthique du Groupe

Quatre principes d'action fondamentaux

L'éthique du Groupe se reconnaît dans quatre principes fondamentaux qui guident les comportements de chacun :

- agir en conformité avec les lois et les réglementations,
- ancrer une culture d'intégrité,
- faire preuve de loyauté et d'honnêteté,
- respecter les autres.

Leur application aux cercles des parties prenantes

Les principes d'éthique s'appliquent aux trois cercles des parties prenantes intéressées à nos activités :

- au cercle du Groupe, tout d'abord, constitué des collaborateurs, des entités et des actionnaires ;
- au cercle du marché qui réunit les clients, les fournisseurs, concurrents ;
- et, enfin, au cercle de la société dans laquelle nous exerçons nos métiers, composé des pouvoirs publics, des communautés et plus largement des représentants de la société civile.

Les pratiques de l'éthique au quotidien

Le Guide des pratiques de l'éthique propose des repères clés sur les problématiques les plus exposées aux dilemmes éthiques. Ces repères sont destinés à fournir des éléments de réflexion et de réponse aux

collaborateurs qui s'interrogent sur la conduite à tenir, la décision à prendre dans des situations professionnelles données.

Gouvernance de l'éthique

Le Groupe doit être en capacité d'analyser l'efficacité et l'efficacités des dispositifs mis en place pour répondre à ses objectifs en matière d'éthique. L'organisation éthique et compliance, le système de pilotage managérial, les audits et le reporting sont les éléments structurants de la gouvernance de l'éthique.

L'organisation éthique et compliance

Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) examine les sujets relatifs à l'éthique et à la compliance pour le Conseil d'administration dont il est l'émanation. L'organisation éthique et compliance est supervisée par le Directeur Général.

Au sein du Secrétariat général, la direction Éthique & Compliance est chargée d'impulser l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Pour ce faire :

- Elle propose les textes fondateurs et politiques du Groupe en matière d'éthique et de compliance, en impulse la mise en œuvre par les business units (BUs) opérationnelles et les directions fonctionnelles, en organise le reporting interne et le portage externe ;
- Elle détermine les plans d'actions prioritaires de niveau Groupe et anime les projets correspondants : sensibilisation à l'éthique, missions du déontologue, management du risque éthique, etc.
- Elle anime la filière éthique et compliance qui relaie ses missions dans les entités du Groupe et met à disposition des moyens de conseil juridique, d'investigation et d'accompagnement en cas de situation sensible ;
- Elle met à disposition des managers et collaborateurs les outils nécessaires à la prise en compte de l'éthique : textes de références, offres de formation à l'éthique des affaires, site intranet.
- Elle met à disposition un système d'alerte éthique confidentiel (ethics@engie.com).
- Elle met à disposition un outil de déclarations des incidents éthiques (INFORM'ethics).

Le système de pilotage managérial

L'ambition éthique du Groupe est portée par le Président, le Directeur Général et les membres du COMEX Groupe.

Les responsabilités en matière d'éthique et de compliance sont définies à tous les échelons de la ligne managériale.

Le Déontologue du Groupe est le Secrétaire général, membre du COMEX Groupe.

Le Comité de la Compliance, présidé par le Déontologue du Groupe, impulse la politique de compliance. Il veille à la conformité de sa mise en œuvre, s'informe des dysfonctionnements et s'assure d'un traitement adéquat de ceux-ci. Son action permet de rendre compte aux organes de gouvernance et à la Direction Générale de l'application et du contrôle du dispositif éthique d'ENGIE.

Les dirigeants d'ENGIE sont en première ligne pour le portage et la mise en œuvre de l'éthique. Ils doivent se doter des outils nécessaires au déploiement de la politique d'éthique et à la détection des violations de ces règles, et instaurer un système de contrôle de l'application des dispositifs d'éthique et de conformité.

Un Déontologue est nommé dans chaque BU. Il/elle est membre du CODIR de la BU, et est appuy(é) dans ses missions par un déontologue adjoint. Un déontologue est également nommé dans les filiales significatives de chaque BU.

Les audits et reporting

La Direction Éthique & Compliance, responsable de la mise en œuvre des procédures de conformité éthique au sein du Groupe, est chargée d'instaurer les contrôles nécessaires. Des audits éthiques et des investigations spéciales sont conduits sur décision du Comité de la Compliance.

Une procédure de conformité permet de suivre la mise en œuvre de la politique éthique du Groupe dans les entités : les déontologues produisent un rapport annuel faisant état de l'avancement de l'organisation éthique



Politique de responsabilité environnementale et sociétale d'ENGIE

et compliance de leur entité. L'ensemble des rapports des BUs, accompagnés d'une lettre de conformité du directeur de l'entité, sont adressés au Directeur Général. Sur cette base, la Direction Ethique & Compliance établit le rapport de conformité annuel d'ENGIE présenté au CEEDD.

La Direction Ethique & Compliance est également chargée de prendre les mesures qui s'imposent en cas de manquement à la politique de compliance du Groupe, en relation avec le management et les directions locales et en coordination avec les autres directions fonctionnelles du Groupe (Direction Juridique, Direction Financière, Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne, Direction Ressources Humaines, etc.).

Annexe 6 – Politique de responsabilité sociale

L'ambition sociale du groupe

L'ambition du Groupe est d'être l'énergéticien de référence sur les marchés mondiaux à forte croissance et d'être leader de la transformation énergétique en Europe.

Pour accompagner ces changements, le Groupe a mis en place de nombreuses initiatives et des projets innovants en matière de responsabilité sociale.

Toutes les parties prenantes au sein de l'entreprise sont ainsi mobilisées pour anticiper, innover et construire une vision de la RSE élargie et intégrée au service de la performance responsable et du développement humain sur lesquels peuvent se développer une confiance réciproque des acteurs et une coopération efficace.

La politique de Responsabilité Sociale de ENGIE se décline en 4 thématiques : diversité, insertion, solidarité et lien social et bien vivre au travail et répond pour 2016/2017 à deux enjeux majeurs : l'employabilité des jeunes publics et l'engagement des collaborateurs.

La RSE, créatrice de valeur et de performance : les enjeux 2016-2017

Les enjeux de la responsabilité sociale de l'entreprise s'inscrivent aujourd'hui dans un contexte où les problématiques sociales et économiques auxquelles le groupe doit faire face sont globalisées. Par ailleurs, l'évolution des métiers de l'énergie conduit à attirer les compétences de demain dans le respect de l'égalité des chances et de traitement pour développer l'innovation et accompagner ainsi la transformation du Groupe.

- L'un des enjeux prioritaires d'ENGIE en terme de responsabilité sociale concerne l'employabilité des jeunes. En France, près d'un quart d'entre eux est au chômage. Ils sont 15 millions au niveau européen. Or, ces jeunes sont les acteurs de demain, les futurs talents de l'entreprise, les créateurs de sa performance. Ils constituent un vivier d'innovations, de nouvelles compétences, d'entrepreneuriat et d'apport d'idées au moment où le Groupe doit assurer sa transition énergétique et sa mutation technologique.

L'employabilité des jeunes implique également un rapprochement des mondes de l'entreprise et de l'éducation, rapprochement pour lequel ENGIE œuvre à travers ses relations avec l'Education nationale et à travers des initiatives de sensibilisation des jeunes collégiens et lycéens. ENGIE a obtenu le Label AJE récompensant son action en faveur du rapprochement des mondes de l'entreprise et de l'enseignement.

Par ses actions, ENGIE apporte, sur les territoires où il est présent, une réponse civique et citoyenne aux enjeux sociaux nationaux, européens, et mondiaux. A cet effet, ENGIE s'appuie sur 2 partenariats européens avec la signature, fin 2015, du Pact For Youth et de l'Alliance For Youth.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans la politique diversité du groupe qui vise à assurer l'égalité des chances et de traitement.

- Au même titre que l'employabilité des jeunes publics, l'engagement des collaborateurs est un enjeu majeur et s'inscrit dans les valeurs partagées du Groupe.

Parce que cet engagement est un facteur de performance de l'entreprise et de soutien à ses capacités d'innovation, ENGIE a, en 2015, renforcé sa politique de qualité de vie au travail, essentielle pour renforcer la mobilisation des femmes et des hommes en son sein. Elle passe en priorité par l'écoute des collaborateurs et la discussion professionnelle dans les équipes de travail. Chacun doit pouvoir s'exprimer régulièrement et en confiance sur sa vie au travail et sur ses attentes. La reconnaissance des personnes, la confiance entre elles et leur performance en dépendent. L'Observatoire Social International, présidé par le Groupe, participe activement aux réflexions et aux avancées sur le sujet.

Vers les collaborateurs, les démarches de qualité de vie sont déployées depuis plusieurs années telles que les places en crèche ou plus récemment le dispositif « aide aux aidants ». Elles offrent aux salariés l'assurance d'un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.



En terme d'engagement solidaire des salariés, notons l'action de la Fondation Agir Pour l'Emploi (FAPE) qui non seulement soutient des projets en faveur de la création d'emploi via les dons des collaborateurs mais qui permet aussi à ses mêmes collaborateurs de s'engager socialement via un investissement en temps.

Les 4 thèmes de la politique RSE : diversité, insertion, solidarité et lien social, bien vivre au travail

Etre un acteur de la responsabilité sociale requiert non seulement d'agir au regard des obligations légales existantes mais aussi d'anticiper les évolutions de la société civile. L'objectif du Groupe est de créer des environnements favorisant la réflexion afin de penser l'entreprise de demain et d'adapter ses fonctionnements actuels au regard de ces évolutions.

A ce titre, l'Observatoire Social International est un laboratoire d'idées qui permet de contribuer à des analyses sociétales prospectives pour ancrer et enrichir la politique de RSE du groupe.

L'innovation sociale est un facteur essentiel qui contribue à l'anticipation et à l'accompagnement des transformations en conformité avec les attentes de la société civile. Les actions RSE mises en place se nourrissent de cette innovation.

Diversité

Pour ENGIE, la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion de l'égalité des chances, l'insertion, le soutien des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap, quelle que soit leur origine sont des priorités essentielles. Cet engagement a été reconnu en 2012 par l'obtention du Label Diversité, et étendu en 2014 à l'ensemble des activités de production et de services.

Pour que cette diversité soit effective, le Groupe réaffirme le principe de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. Il s'engage à lutter contre toutes les formes de discriminations dans le recrutement l'accès à la formation et à la promotion et plus largement dans l'ensemble des composantes de l'entreprise.

Le Groupe a engagé différentes actions en interne et vis-à-vis des parties prenantes. Ces enjeux se traduisent dans les politiques et/ou accords dans le domaine de la RSE d'ENGIE par l'accord européen pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2012, et par le dispositif législatif dont la dernière loi sur le sujet en date d'août 2014, de nouveaux champs d'applications, d'expérimentations, d'initiatives se sont ouverts et en particulier sur la féminisation des métiers et la promotion de ceux-ci auprès des jeunes femmes.

En terme de mixité et d'égalité professionnelle, le Groupe s'est donné pour objectifs d'avoir 25% de femmes dans l'effectif du groupe.

Chaque entité décline des actions en matière de handicap sur l'ensemble de ses territoires tout en tenant compte des spécificités opérationnelles ou locales. Des actions phare sont ainsi menées en faveur du recrutement et de la professionnalisation de personnes handicapées. Parmi ces ambitions figure celle de traiter, ensemble, de nouveaux sujets liés au handicap et trop souvent méconnus comme les DYS. Il s'agit également de consolider nos ambitions en matière d'achats responsables et d'européaniser nos actions.

ENGIE est engagé dans une réflexion sur l'intergénérationnel et la transmission des savoirs et des compétences.

L'accord Groupe France relatif au contrat de génération, signé en 2013, a parmi ses objectifs, de poursuivre la dynamique sur l'emploi et la carrière des seniors afin de prendre en compte l'allongement des durées de vie qui conduisent à des départs en retraite plus tardifs. Il importe que chaque salarié puisse trouver sa place et se projeter dans le Groupe et ce, à tous les stades de sa vie professionnelle.

La transmission des savoirs entre générations est favorisée par une incitation des seniors à la formation des plus jeunes.

En complément, des actions de reverse mentoring, dans lesquelles la relation de séniorité est inversée (le mentor faisant partie de la génération Y ou même Z) sont mises en places et plus particulièrement sur le sujet spécifique du digital.

Plus généralement, il est important pour ENGIE de pouvoir s'appuyer sur les 4 générations présentes dans l'entreprise (Baby-boomers, X, Y, et Z) pour accompagner sa transformation, notamment sur la dimension digitale de ses activités. Grâce à son engagement dans le programme inter-entreprises Octave (sous l'égide de Danone), ENGIE contribue à faire de ses collaborateurs des individus humanistes et inspirants qui porteront le



changement au sein de leurs équipes et sauront prendre en compte les différences de comportements, d'attitudes et d'aptitudes des différentes générations qui composent l'entreprise.

L'affirmation du principe de non-discrimination passe par le respect des 20 critères définis légalement. L'appartenance ou non à une religion est l'un d'entre eux. ENGIE s'engage donc à ce qu'aucun salarié ou candidat ne soit traité de façon défavorable en raison de ses convictions religieuses.

Au-delà de l'égalité de traitement, la question se pose de gérer cette diversité et de concilier le bon fonctionnement de l'entreprise avec les demandes de salariés dans ce domaine, qui, bien qu'encore minoritaires, sont néanmoins présentes.

Un cadre de référence ainsi que des repères ont été diffusés à la filière RH ainsi qu'aux managers pour gérer de façon pragmatique et dépassionnée les situations pouvant émerger au sein des équipes.

Bien Vivre au Travail

La qualité de la vie au travail est source de développement humain et de performance. Elle repose sur l'engagement professionnel des collaborateurs. L'écoute des salariés, la discussion professionnelle sur le travail, favorise la reconnaissance des personnes, la confiance entre elles et leur efficacité.

La qualité de vie au travail, prise dans sa dimension collective et individuelle, englobe des éléments multiples relatifs à l'organisation du travail, aux relations avec les collègues, à la culture de l'entreprise... Elle renforce l'engagement des salariés, leur motivation et leur créativité, éléments fondamentaux pour assurer la transformation de l'entreprise à travers l'innovation sociale.

Insertion : Accompagner vers et dans l'emploi les publics qui en sont éloignés

Notre engagement est d'accompagner vers et dans l'emploi les publics qui en sont éloignés. Dans cet objectif, il est important de transmettre et de guider les plus jeunes vers des dispositifs d'apprentissage, d'orientation et de formation qui leur permettent de trouver leur place dans un contexte économique en pleine mutation.

Grace à son ancrage territorial et aux liens privilégiés avec les acteurs sociaux comme les collectivités locales et le milieu associatif, le Groupe mène des actions sociales innovantes afin d'amener à l'emploi durable ces publics fragilisés. A titre d'exemple, le programme "Permis – Emploi – Mobilité - Sport" associe ENGIE au Ministère de la Défense, à certaines fédérations sportives (Fédération Française de Handball, plusieurs clubs de rugby...), des collectivités territoriales et à la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Destiné au 18-25 ans, il mêle formation, sport, insertion et acquisition du permis de conduire. Il vise à remettre les participants dans les conditions d'accès à un emploi.

Solidarité et lien social

En terme d'engagement social des salariés, l'action de la Fondation Agir Pour l'Emploi a permis de soutenir des projets en faveur de la création d'emploi via les dons des collaborateurs, abondés par l'entreprise et de favoriser le développement de l'entrepreneuriat. Ces mêmes collaborateurs ont la possibilité de s'engager socialement via un investissement en temps. A titre d'exemple, en 2015, la FAPE a créé le premier groupe de collaborateurs bénévoles pour accompagner des demandeurs d'emploi avec « Solidarités Nouvelles Face au Chômage ».

Le groupe a, par ailleurs, élaboré une politique de mise à disposition des compétences qui a pris effet en janvier 2016.

La Gouvernance

Le Comité RSE réunit les DRH/DRSE de chacune des BUs du Groupe. Il se réunit tous les trimestres. Il a pour objectif d'écouter, de partager et de prendre en compte les attentes exprimées par les représentants des Bus, de conseiller et d'accompagner le développement des actions RSE dans les BUs, en fonction des spécificités locales. Le Comité RSE aide au déploiement des politiques RSE et actions RSE à mettre en œuvre. Il est en appui et en expertise pour réponse aux Appels d'Offres.

Il favorise l'échange de bonnes pratiques, la fertilisation et l'essaimage des expérimentations entre les entités du Groupe.

Annexe 7 – Initiative Rassembleurs d'Énergies

Qu'est-ce qu'ENGIE Rassembleurs d'Énergies ?

Les projets d'accès à l'énergie nécessitent souvent d'importants montants d'investissement. Afin de répondre à ce besoin, le groupe ENGIE a créé ENGIE Rassembleurs d'Énergies, un fonds d'investissement Corporate à impact qui investit dans des sociétés proposant l'accès à l'énergie durable aux populations défavorisées.

ENGIE Rassembleurs d'Énergies investit auprès d'entreprises sociales qui distribuent des solutions d'accès à l'énergie durables et abordables aux populations défavorisées non connectées au réseau qui n'ont pas accès à des solutions propres et fiables. L'objectif du fonds est d'investir et de promouvoir des projets économiquement viables à fort impact social et portés par des entrepreneurs engagés.

ENGIE Rassembleurs d'Énergies bénéficie pour cela de l'implication des collaborateurs du Groupe à plusieurs niveaux. D'une part, le fonds a recours à l'expertise technique des collaborateurs pour mener à bien les Due Diligences auprès des entrepreneurs. D'autre part, ENGIE donne la possibilité aux salariés d'investir une partie de leur épargne dans le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies dans le cadre de la politique d'épargne salariale du Groupe.

Le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies et la fondation peuvent intervenir à différentes étapes de la vie des entreprises impliqués dans l'accès à l'énergie. Le levier don de la fondation fait appel au mécénat des entités opérationnelles du Groupe ou au programme « Énergies Solidaires » de la Fondation d'entreprise ENGIE. Ce programme soutient des projets d'intérêt général portés par des associations, ONG ou des collaborateurs du Groupe. Ces projets ont pour objectif de favoriser l'accès à l'énergie durable des populations en précarité énergétique.

Le fonds intervient sur des entreprises viables économiquement pour leur permettre d'accéder à un changement d'échelle.

Critères d'investissement

Afin d'optimiser l'impact et d'identifier les entreprises les plus pertinentes, ENGIE Rassembleurs d'Énergies utilise une approche multi critères pour évaluer ses investissements.

- Valeur financière
- Impact social
- Impact environnemental
- Synergies avec le Groupe
- Pertinence de la solution

Réalizations d'ENGIE Rassembleurs d'Énergies à fin 2015

A fin 2015, ENGIE Rassembleurs d'Énergies a étudié plus de 200 projets et a investi auprès de 16 entreprises sociales qui proposent des solutions décentralisées aux populations pauvres non connectées au réseau. Le fonds a investi dans un large éventail de technologies qui répondent aux besoins de foyers du bas de la pyramide : efficacité énergétique pour le logement social en Europe, système solaires individuels, biomasse, biogaz et micro réseau renouvelables dans les pays émergents.

ENGIE Rassembleurs d'Énergies est ainsi actif dans 4 continents à travers ces entrepreneurs : Europe, Afrique, Amérique Latine et Asie et dans plus de 15 pays. Depuis sa création le fonds a ainsi contribué à l'électrification de 890 000 personnes dans le monde.

Annexe 8 – Politique fiscale

Juin 2015

Politique fiscale d'ENGIE

ENGIE s'engage à respecter avec honnêteté et intégrité les lois et réglementations fiscales qui le concernent, et à payer les impôts qui lui incombent dans les pays où il opère.

Des mécanismes de contrôle et des procédures ont été mis en place dans tout le Groupe pour s'assurer du respect de ses obligations fiscales et de publication.

Les pratiques fiscales au sein du Groupe sont conformes à son Code éthique et à ses Principes en matière de responsabilité environnementale, sociale et sociétale.

Les sujets fiscaux sont inclus dans notre politique de gestion des risques : les risques fiscaux sont gérés par une fonction fiscale globalisée au niveau Groupe, et font l'objet de plans d'action appropriés, qui visent à défendre les intérêts d'ENGIE dans le respect des règles locales applicables, des normes fiscales supranationales et des principes généraux du droit fiscal international.

Les impôts représentent une source de coût important pour ENGIE. Par conséquent, tout comme d'autres sorties de fonds significatives, les impôts et le taux effectif d'imposition sont attentivement suivis et gérés.

ENGIE ne dispose d'aucune filiale dans les pays considérés comme "juridictions fiscales non-coopératives" au regard de la loi française ou des standards de l'OCDE.

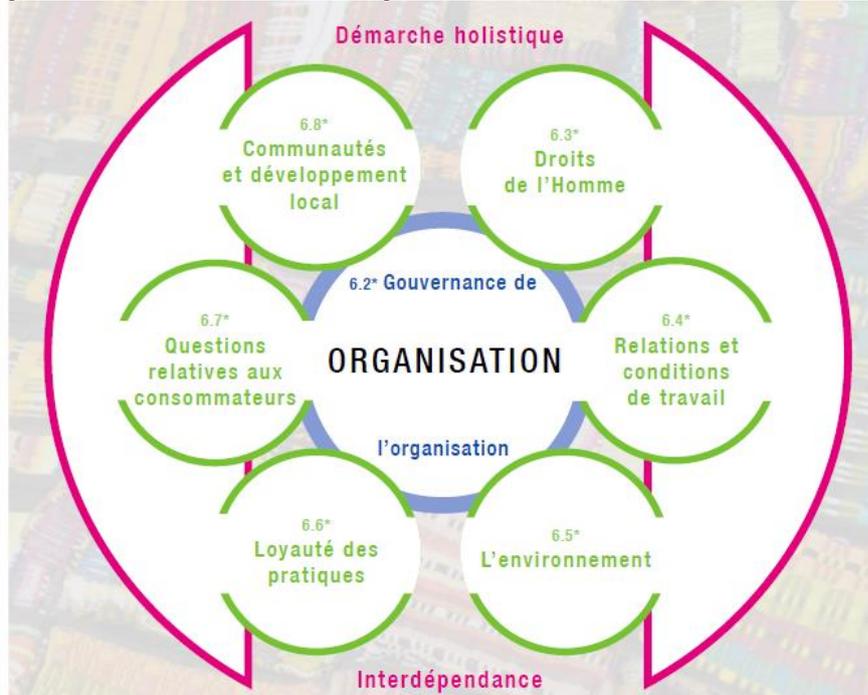
Par principe, le Groupe évite les investissements dans les "paradis fiscaux". De tels investissements ne peuvent intervenir que s'ils sont motivés par de solides raisons économiques, autres que les économies d'impôts.

Les transactions intra-groupe ont un objectif industriel ou commercial, et sont effectuées dans des conditions normales de marché, conformément aux pratiques internationales reconnues (Recommandations de l'OCDE).

L'activité d'ENGIE requiert un environnement fiscal juste, intelligible, objectif et stable, qui soit favorable à un développement à long terme. Le Groupe s'engage par conséquent activement, directement ou par le biais d'associations professionnelles ou d'organisations similaires, à contribuer au développement et au maintien de relations stables, transparentes et professionnelles avec les autorités fiscales, dans le but de créer un climat favorable aux investissements. ENGIE met également en avant la responsabilité des Etats dans la coopération sur les questions fiscales, notamment dans la résolution des cas de double imposition ou la mise en place d'obligations déclaratives efficaces et cohérentes, qui limitent les coûts de mise en conformité.

Annexe 9 – Table de correspondance avec la norme ISO 26000

Rappel des sept questions centrales de la responsabilité sociale selon la norme ISO 26000



Correspondance avec les axes de la présente politique

ISO 26000	Politique ENGIE
6.2 Gouvernance de l'organisation	4. Gouvernance de la responsabilité environnementale et sociale
6.3 Droits de l'Homme	Annexe Politique éthique
6.4 Relations et conditions de travail	2.2.3. Rassembler les salariés au sein d'une vision commune Annexe 2 : politique de développement des ressources humaines
6.5 L'environnement	2.2.1. Maîtriser l'impact sur le changement climatique 2.2.2 Gérer l'utilisation des ressources naturelles de manière durable
6.6 Loyauté des pratiques	2.3.2 Comportement éthique dans la relation commerciale 2.3.3 Lutte contre la corruption
6.7 Questions relatives aux consommateurs	2.3.2 Comportement éthique dans la relation commerciale
6.8 Communautés et développement local	2.3.1 Ecoute et dialogue structurés avec les parties prenantes 2.3.4 Entreprise solidaire