

## Déclaration relative à l'esclavage moderne (au titre de l'exercice financier clos le 31 décembre 2019)

ENGIE S.A. est la société mère du groupe ENGIE. Le groupe ENGIE est un acteur mondial de référence en matière de solutions clients et d'infrastructures complexes bas carbone. Pour répondre à l'urgence climatique, son ambition est de devenir le leader mondial de la transition vers la neutralité carbone pour les entreprises et les collectivités territoriales. Le Groupe s'appuie sur ses métiers clés (renouvelables, infrastructures, solutions clients) pour proposer des solutions compétitives à haute valeur ajoutée, clés en main («as a service»). ENGIE exerce ses activités dans près de 70 pays répartis sur 5 continents et a environ 160 000 employés. Les activités opérationnelles de notre Groupe sont conduites par ENGIE S.A. et par ses filiales à travers des organisations opérationnelles ; le respect des principes en matière d'éthique et de compliance de notre Groupe, y compris ceux relatifs au respect des droits humains, fait partie intégrante de ces opérations qui sont menées sous la responsabilité du management de ces organisations. Pour en savoir plus sur nos activités, veuillez consulter notre site web : [www.engie.com](http://www.engie.com), « Qui sommes-nous », accessible à travers la page d'accueil du site web de notre Groupe.

En tant qu'acteur mondial dans les domaines d'activité précités, ENGIE travaille avec un large éventail de fournisseurs d'équipements et de services, au niveau local comme international. ENGIE considère ses fournisseurs et sous-traitants comme des parties prenantes clés dans la chaîne de valeur du Groupe. Les engagements et exigences de notre Groupe dans ses relations avec ces parties prenantes sont exposés dans notre politique Achats. Cette politique, qui est un document interne, est présentée en détail dans le Document d'enregistrement universel de notre Groupe (veuillez consulter le [Document d'enregistrement universel 2019 d'ENGIE](#), p.109). Elle prévoit, entre autres, les principes suivants régissant les activités d'achat de notre Groupe :

- la sélection et la qualification des fournisseurs reposant sur des critères multiples, dont des facteurs sociétaux et environnementaux (y/c les droits humains et notamment le refus de toute forme de travail forcé) ;
- la professionnalisation et le développement des compétences des collaborateurs de la fonction Achats. Un programme de formation continue et progressif a été initié depuis 2013 au sein de la fonction Achats et au cœur des Business Units portant sur les enjeux du Groupe, sa stratégie, la contribution de la fonction Achats dans la transformation du Groupe, et l'éthique dans la relation fournisseurs, et tout particulièrement en 2018 une formation a été dispensée auprès de 840 acteurs de la fonction Achats, sur les leviers avancés des achats intégrant les exigences des nouvelles lois françaises dont la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (« loi relative au devoir de vigilance »).
- s'assurer que tout accord avec un fournisseur fait l'objet d'un document écrit comprenant impérativement une clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale (y compris l'obligation de respecter les engagements en matière de droits humains du Groupe).

L'engagement du groupe ENGIE en faveur du respect des droits humains, y compris le refus explicite du travail forcé, est établi dans un certain nombre de documents clés, dont ceux qui suivent, qui sont tous accessibles au public :

- notre [Charte éthique](#) et notre [Guide pratique de l'éthique](#),
- notre [Code de conduite de la relation avec les fournisseurs](#), et
- notre politique dédiée en matière de droits humains, dénommée « [Référentiel droits humains : engagements et mise en œuvre](#) ».

En 2017, le groupe ENGIE a redéfini son référentiel et sa politique droits humains. Pour en savoir plus sur la politique droits humains du Groupe, veuillez consulter nos pages dédiées sur le portail Ethique, Compliance &

Privacy de notre site web : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/politiques-procedures-codes-conduite/referentiel-droits-humains/>.

Ces documents constituent le socle du volet droits humains du « plan de vigilance » que le Groupe a défini en janvier 2018 et qui répond aux dispositions de la loi française relative au devoir de vigilance. La cartographie des risques, établie par le Groupe et qui constitue une composante du « plan de vigilance », inclut le risque de non-respect des droits fondamentaux des travailleurs tels que l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Le plan de vigilance est présenté dans le Document d'enregistrement universel de notre Groupe (veuillez consulter le [Document d'enregistrement universel 2019 d'ENGIE](#), p. 112-115). Le Groupe a développé un espace internet dédié à son plan de vigilance et sa mise en œuvre : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance>.

ENGIE souscrit à des engagements volontaires pour promouvoir l'éthique et les droits humains : nous adhérons au Pacte mondial des Nations Unies et à la section française de Transparency International. ENGIE est également membre de *Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH)*, qui a pour mission de contribuer à la sensibilisation aux questions de droits humains et à leur intégration dans les activités de ses entreprises membres.

Le Groupe ENGIE exerce sa vigilance au moyen notamment de sa politique droits humains. Basée sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, développée en liaison avec les organisations opérationnelles d'ENGIE et adoptée par le Comité Exécutif du Groupe en 2014, notre politique dédiée en matière de droits humains expose en détail nos engagements en faveur des droits humains et prévoit des processus opérationnels afin de s'assurer du respect de ces engagements, en particulier :

- (1) un engagement consistant à exercer nos activités tout en **respectant les droits humains internationalement reconnus** ainsi que les normes internationales de l'OIT (y compris le refus de toute forme de travail forcé), partout où nous exerçons nos activités (voir engagements 1 et 2) ;
- (2) un engagement englobant la **chaîne d'approvisionnement** par le biais d'une clause exigeant le respect des engagements de notre Groupe en termes de droits humains dans les contrats avec les fournisseurs, sous-traitants et partenaires du Groupe (voir engagement 6). L'interdiction du travail forcé est spécifiquement mentionnée dans cette clause. Sur base de cette clause, le fournisseur, le sous-traitant et le partenaire s'engagent à s'y conformer en leur nom et au nom et pour le compte de leurs fournisseurs et sous-traitants. Cette clause a été mise à jour en 2018 pour y intégrer les enjeux relatifs au devoir de vigilance. Le référentiel Achats du Groupe qui intègre la clause éthique et vigilance a été renforcé en 2019 au travers de la mise à jour du Code de Conduite de la relation avec les fournisseurs pour y intégrer les exigences des conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives aux droits fondamentaux des travailleurs. De plus, les politiques de *due diligence* du Groupe ont été mises à jour et de nouvelles politiques de *due diligence* ont été émises en 2018, qui incluent des vérifications au sujet du respect des droits humains par les fournisseurs, sous-traitants, partenaires et bénéficiaires d'opérations de mécénat et de parrainage. Par ailleurs, le partenariat lancé fin 2018 avec un prestataire externe a été prorogé en 2019 pour évaluer l'impact RSE des 250 Fournisseurs Préférentiels du Groupe à travers quatre dimensions (Environnement, Travail et droits humains, Éthique et Achats durables). En juin 2019, l'évaluation RSE des fournisseurs a été étendue aux Fournisseurs Majeurs des BU pour couvrir un panel d'environ 1400 fournisseurs existant à travers près de 70 pays et représentant une part significative de la dépense ;
- (3) **des analyses des risques** par les entités du Groupe pour chaque projet dans sa phase préliminaire et sur une base annuelle pour les activités (pour ces dernières : évaluation effectuée dans le cadre du processus ERM du Groupe). Ces analyses incluent spécifiquement des questions visant à s'assurer que les entités du Groupe ne participent pas à un quelconque travail forcé ou n'en bénéficient pas. Les pays considérés à haut risque par rapport aux violations des droits humains doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire. Des outils méthodologiques et de sensibilisation sont à la disposition des entités du Groupe afin de les aider dans le cadre de ces analyses des risques. Ils ont fait l'objet d'une actualisation en 2019 dans le cadre de la démarche d'amélioration continue du Groupe. Ils incluent une définition précise du travail forcé selon les normes de l'OIT, ils classent le risque de travail forcé pour chaque pays, et ils énumèrent les points (à travers une check-list type du Groupe) qui doivent être vérifiés afin de s'assurer que les entités du Groupe n'ont pas recours à ce type de travail. L'exercice annuel d'évaluation des risques effectué en 2019 n'a pas révélé le travail forcé comme un risque droits humains saillant pour le Groupe ; c'est-à-dire que soit le risque est inexistant, ou s'il existe - en

particulier dans les pays à risque pour ce type de violation des droits humains selon l'outil méthodologique utilisé au sein du Groupe afin d'identifier ces pays - , il est traité dans le cadre du dispositif éthique et compliance de notre Groupe ;

- (4) **des modules de formation et de sensibilisation** axés sur les droits humains, y compris la question du travail forcé à travers des cas pratiques, mis à la disposition de tous les employés du Groupe. En 2019 une formation présentielle sur la démarche droits humains du Groupe a été développée, et un nouveau module e-learning sur les droits humains pour tous les collaborateurs a été lancé ;
- (5) **des mécanismes de réclamation** disponibles au niveau opérationnel et au niveau du Groupe ENGIE pour toute personne affectée par les activités de notre Groupe. En 2018, le Groupe a déployé une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte. Ce dispositif, ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes les parties prenantes externes du Groupe au niveau mondial depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, couvre l'ensemble des enjeux de vigilance. L'alerte est reçue par un prestataire externe qui transmettra le signalement de façon anonyme à ENGIE pour son traitement. Aucune violation en matière de travail forcé n'a été signalée en 2019 ;
- (6) **le contrôle de la mise en œuvre de ces mesures** à travers le processus éthique et compliance de notre Groupe, le processus de contrôle interne et des audits internes. Aucun problème relatif au travail forcé n'a été identifié en 2019 dans le cadre des processus de contrôle.

La bonne application de ces principes est suivie par le Conseil d'administration d'ENGIE S.A. à travers son Comité pour l'éthique, l'environnement et le développement durable (CEEDD), notamment dans le cadre de la procédure de conformité annuelle du Groupe.

A travers l'ensemble de ces mesures, nous nous assurons que nos attentes envers notre personnel et nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires concernant l'interdiction de tout recours au travail forcé, y compris le trafic d'êtres humains et l'esclavage, sont satisfaites.

La présente déclaration vise à répondre à l'exigence de reporting de la loi britannique relative à l'esclavage moderne de 2015 pour le groupe ENGIE qui exerce des activités au Royaume-Uni, étant entendu que lorsque des entités du groupe ENGIE ont soumis leur propre déclaration à cet effet, la présente déclaration s'y ajoute.

La présente déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration d'ENGIE SA.

Paris, le 26 juin 2020.

Version originale signée par Jean-Pierre Clamadieu, Président du Conseil d'Administration d'ENGIE S.A.