

Déclaration de
performance
extra-financière

2019



3

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3

3.1	Responsabilité Sociétale d'Entreprise	64	3.6	Informations sociétales	107
3.1.1	Politique et gouvernance RSE	64	3.6.1	Développement socio-économique dans les territoires	107
3.1.2	Objectifs RSE 2030	64	3.6.2	Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	107
3.1.3	Point sur les travaux TCFD	65	3.6.3	Solidarité et lutte contre la précarité.	108
3.1.4	Certification Science Based Targets	65	3.6.4	Fondation d'entreprise ENGIE	108
3.2	Modèle d'affaires	66	3.7	Achats, sous-traitance et fournisseurs	109
3.3	Analyse des principaux risques RSE	68	3.8	Éthique et Compliance	110
3.3.1	Principaux risques environnementaux	70	3.8.1	Organisation et structure	110
3.3.2	Principaux risques sociétaux	72	3.8.2	Évaluation des risques	110
3.3.3	Principaux risques sociaux	73	3.8.3	Textes de référence	110
3.4	Informations sociales	77	3.8.4	Signalement et reporting des incidents éthiques	111
3.4.1	Les politiques de développement et de mobilité des ressources humaines	77	3.8.5	Formations et sensibilisations	111
3.4.2	L'attraction et le recrutement des talents	80	3.8.6	Contrôles et certifications	111
3.4.3	Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire	80	3.9	Plan de vigilance	112
3.4.4	Rémunération, épargne salariale et actionnariat salarié	82	3.9.1	Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement	112
3.4.5	Relations sociales	83	3.9.2	Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	114
3.4.6	Politique de santé et sécurité	83	3.9.3	Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan	115
3.4.7	Données sociales	85	3.10	Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion Groupe	116
3.5	Informations environnementales	98	3.11	Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales	118
3.5.1	Le cadre législatif et réglementaire	98			
3.5.2	Le management environnemental	98			
3.5.3	Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	99			
3.5.4	Les actions du Groupe	101			

L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 ont transposé la Directive européenne 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises dite «Directive RSE» via la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) amendant ainsi l'article 225 du Code de commerce qui imposait aux entreprises d'intégrer leurs informations sociales, environnementales, sociétales dans leur rapport de gestion.

En application de ces textes, la Déclaration de Performance Extra-Financière du groupe ENGIE est constituée des éléments suivants :

- un descriptif des activités du Groupe présentées de façon synthétique, par grands blocs d'activités en Section 3.2 «Modèle

d'affaires» et de façon plus détaillée en Section 1.3 «Présentation des activités du Groupe» ;

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

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Repenser le paysage énergétique mondial est devenu aujourd'hui une nécessité face au réchauffement climatique. L'urgence de réduire l'impact environnemental se traduit par la nécessité de mettre en action

un système énergétique plus décarboné, plus décentralisé, plus digitalisé et plus sobre.

3.1.1 Politique et gouvernance RSE

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

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

Après validation par le Directeur Général Adjoint en charge de la RSE, la Direction RSE présente régulièrement des sujets d'actualité (*Science-Based Target*, *Task force on Climate-related Financial Disclosures*, engagements RSE) et un bilan annuel (notations RSE, objectifs RSE, actions environnementales et sociétales du Groupe et des BU) au CEEDD.

La Direction RSE co-préside le Comité *Green Bond* avec la Direction Financière en charge d'instruire les projets susceptibles d'être financés par les obligations vertes régulièrement émises sur le marché par le Groupe. Elle co-préside également le Comité Devoir de Vigilance (voir Section 3.9 «Plan de vigilance»).

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

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

3.1.2 Objectifs RSE 2030

Début 2020, le Groupe a défini un nouveau jeu d'objectifs RSE à horizon 2030, complétant les objectifs existants à horizon 2020. Ce nouveau jeu d'objectifs s'inscrit dans la nouvelle stratégie du Groupe présentée en 2019 et est constitué de 19 objectifs dont sept seront suivis et présentés chaque année lors de la publication des comptes du Groupe.

Ces sept objectifs, dits de rang 1, sont :

- les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la production électrique, quel que soit le taux de détention des actifs, conformes à la trajectoire SBT avec un objectif de 52 millions de tonnes de CO₂ éq en 2030 ;
- les émissions de GES liées à l'usage des produits vendus conformes à la trajectoire SBT avec un objectif de 43 millions de tonnes de CO₂ éq en 2030 ;
- la présence dans les offres du Groupe d'une proposition alternative contribuant à la décarbonation avec un objectif de 100% en 2030 ; sur ce thème, le Groupe travaille à la définition d'une méthodologie permettant de quantifier les émissions réduites et évitées chez ses clients, afin d'aboutir à un objectif de résultat ;
- la part des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergie) certifiés SBT avec un objectif de 100% en 2030 ;
- le taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés Groupe et des salariés sous-traitants sur sites à accès contrôlé avec un objectif de 2,9 en 2030 ;
- la part des femmes dans le management du Groupe avec un objectif de 50% en 2030 ;
- l'indice d'équité femme/homme avec un objectif de 100/100 en 2030.

3.1.3 Point sur les travaux TCFD

En 2015, le G20 a créé la TCFD (*Task-force on Climate-related Financial Disclosures*), suite à une mission confiée au Conseil de Stabilité Financière pour définir des recommandations quant à la transparence financière des entreprises en matière de risque climat.

Le secteur Finance et Assurance mondial veut pouvoir :

- mieux apprécier les risques liés au climat dans les portefeuilles de financement et d'investissement ;
- éviter le risque de dévalorisation brutale d'actifs et de bulles carbone ;
- apprécier la résilience des entreprises face aux impacts du climat à moyen et long terme et
- mettre en cohérence des allocations de capitaux avec les objectifs de transition pour rester inférieur au scénario de hausse des températures moyennes du globe en dessous de +2 °C.

La version finale de ces recommandations a été publiée en juin 2017.

En octobre 2017, ENGIE a soutenu ces recommandations avec les *leaders* du WEF (*World Economic Forum*) au G20 et a mis en place un groupe de travail interne transverse qui a défini un plan de mise en œuvre de ces recommandations.

Dans le cadre de ce plan, ENGIE a monté un partenariat en 2018 avec l'IPSL (Institut Pierre Simon Laplace) pour identifier la nature des données météorologiques susceptibles d'impacter ses installations et définir les courbes d'évolution de ces données. Pour répondre précisément à la demande des investisseurs, ce partenariat permettra de construire les narratifs correspondants aux scénarios +2 °C et +4 °C.

Plusieurs événements climatiques extrêmes ont ainsi été définis et ont permis d'évaluer des impacts spécifiques aux différentes natures des activités du Groupe et d'identifier les mesures à prendre pour y faire face. A partir de scénarios +2°C et +4°C, ENGIE pourra dimensionner le niveau des plans d'adaptation qui seront à définir et à mettre en œuvre sur les actifs et chiffrer les impacts financiers.

3.1.4 Certification Science Based Targets

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

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

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

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

Cette certification crédibilise l'ambition d'ENGIE de devenir le leader de la transition énergétique vers un monde neutre en carbone.

3.2 Modèle d'affaires

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

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

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

- **Solutions clients** lui-même subdivisable en deux parties :
 - les solutions BtoB (*Business to Business*) : ingénierie, installation, efficacité énergétique, vente d'énergie, services intégrés (dont *facility management*),
 - les solutions BtoT (*Business to Territories*) : réseaux de chaleur et de froid, production décentralisée d'énergie, mobilité verte

(GNV, hydrogène), systèmes et plateformes numériques, solutions pour les villes (éclairage, vidéosurveillance, etc.) ;

- **Infrastructures** qui se répartissent en :
 - transport de gaz qui regroupe le transport de gaz par gazoduc, la regazéification de GNL livré par méthanier, le portage de GNL par camion et l'injection de gaz verts,
 - stockage de gaz regroupant le stockage souterrain de gaz et le forage de géothermie,
 - distribution de gaz regroupant la distribution de gaz naturel et l'injection de gaz verts ;
- **Renouvelables** ; éolien, solaire, hydraulique, biogaz, biomasse, ...
- **Thermique** correspondant à la production d'électricité à partir d'énergies fossiles ;

et les **Autres activités** regroupant la fourniture d'énergie et la vente aux clients particuliers et professionnels ou BtoC (*Business to Consumers*), ainsi que les activités de production d'électricité nucléaire.

Le graphique suivant donne les chiffres clés de chaque activité.

Solutions Clients (1,8 Mds€ soit 17% EBITDA)



Infrastructures globales (4,0Mds€ soit 39% EBITDA)



Renouvelables : Production et commercialisation d'électricité (1,7 Mds€ soit 17% EBITDA)



Thermique : Production et commercialisation d'électricité (1,8 Mds€ soit 17% EBITDA)

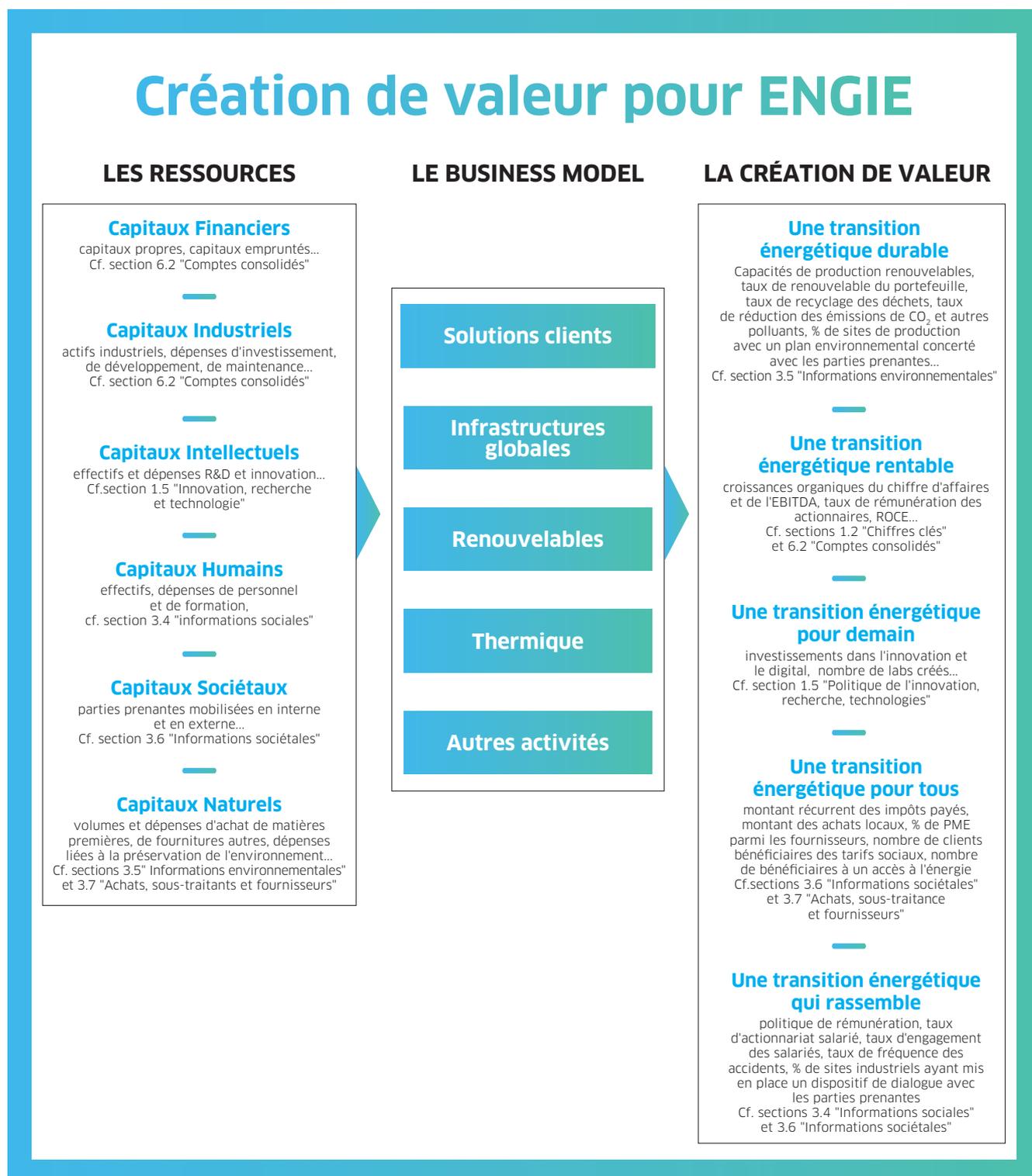


Autres activités (1,0 Mds€ soit 10% EBITDA)



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

Les quatre blocs d'activités du Groupe (Solutions clients, Infrastructures, Renouvelables, Thermique) et Autres activités mobilisent des capitaux ou des ressources de différentes natures et créent de la valeur selon cinq axes comme illustrée ci-dessous.



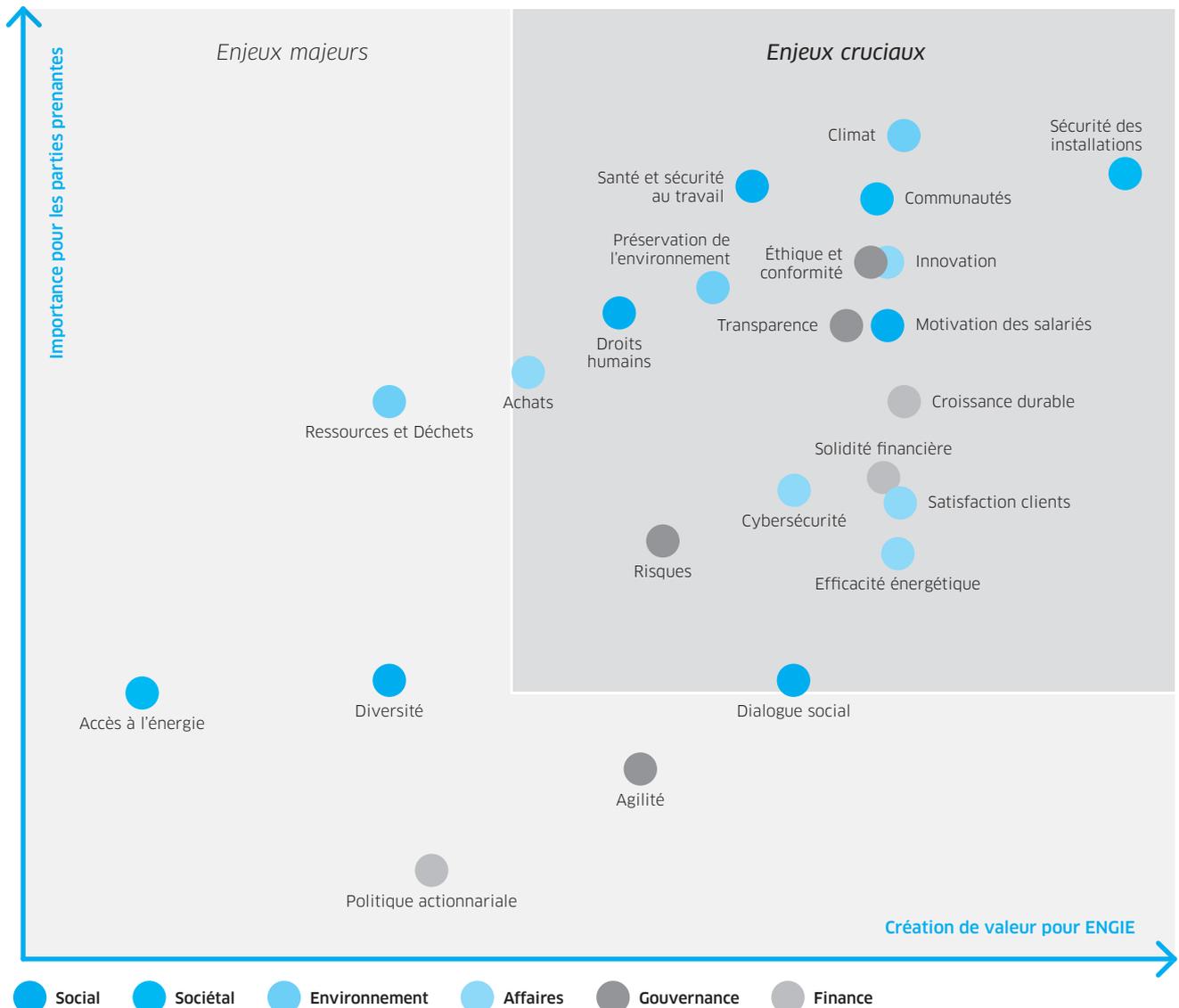
3.3 Analyse des principaux risques RSE

Pour identifier les principaux risques RSE, ENGIE s'est appuyé sur la dernière version (2017) de sa matrice des enjeux, ou matrice dite de matérialité, réalisée pour mieux comprendre les attentes de ses parties prenantes, celles de son management et de mieux cibler ses actions.

Pour établir cette matrice de matérialité, une centaine de personnes ont été consultées à travers un questionnaire en ligne et des entretiens d'approfondissement. La méthodologie retenue et le détail de la consultation sont disponibles sur le site engie.com.

Il en résulte 23 enjeux matériels (18 cruciaux, 5 majeurs, aucun enjeu moyen) de plusieurs types : social, sociétal, environnemental, gouvernance, affaires, finance. Ces 23 enjeux matériels sont positionnés sur la matrice :

- en fonction de leur importance pour les parties prenantes internes ou externes (axe des ordonnées) ;
- en fonction de l'impact en termes de création de valeur pour le management du Groupe (axe des abscisses).



Parmi ces 23 enjeux matériels, 19 enjeux sont des enjeux relevant de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) auxquels on peut rattacher des risques et des opportunités également de nature RSE listés ci-dessous.

Enjeux RSE	Risques	Opportunités
Sécurité des installations Cyber-sécurité	Atteinte à la sécurité des installations Atteinte à la sûreté nucléaire Cyberattaque des systèmes industriels Atteinte au patrimoine	Ventes de services : digitalisation, robotisation, sécurisation et surveillance des sites sensibles
Climat	Contribution au changement climatique Impact du changement climatique sur les activités du Groupe	Ventes de service : énergie renouvelable, efficacité énergétique, consulting en décarbonisation, réseaux de froid et de chaleur
Préservation de l'environnement Ressources et déchets	Pollution du milieu environnant Perte de biodiversité Perte des ressources en eau Pollution atmosphérique Déchets	Ventes de service : réduction de l'empreinte carbone des sites industriels, plan de gestion de l'environnement, programme de restauration de la faune et de la flore
Communauté Transparence Achat Accès à l'énergie	Mauvaise acceptation sociale des activités Mauvaise gestion de grands projets Atteinte à la réputation	Co-construction des offres avec les parties prenantes Pérennisation des activités industrielles Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe Soutien des parties prenantes et ancrage territorial Traitement de la précarité énergétique par des offres adaptées Développement des offres «accès à l'énergie» dans les territoires
Motivation des salariés Dialogue social Agilité	Absence et non adéquation des compétences Mouvements sociaux	Digitalisation améliorant l'efficacité du travail Attrait du Groupe auprès des jeunes sensibles à la neutralité carbone Adaptation aux évolutions des métiers
Innovation	Manque d'adhésion des salariés Perte de compétitivité	Bien-être au travail Motivation des salariés
Diversité	Manque de diversité des salariés	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe Inclusivité de l'entreprise Reflet de la société
Santé-sécurité au travail	Santé-sécurité au travail Sûreté des personnes dans les déplacements	Bien-être au travail Motivation des salariés
Éthique et conformité	Corruption Non-conformité fiscale	Exemplarité citoyenne du Groupe motivant les salariés
Droits humains	Atteinte aux droits humains	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe
Efficacité énergétique	Pas de risques matériels	Vente d'énergie <i>as a service</i> Développement du lien de confiance avec le client



Les risques RSE ainsi identifiés à partir des enjeux matériels, constituent les principaux risques RSE au titre de la Déclaration de Performance Extra-financière.

Pour mémoire, le Chapitre 2 «Facteurs de risques et contrôle» du présent document évalue et hiérarchise des risques qui sont des risques matériels spécifiques nets, c'est-à-dire des risques propres aux activités d'ENGIE, pouvant avoir un impact financier à court ou moyen terme dans le cadre de décisions d'investissement concernant ENGIE et qualifiés de nets car supposés matériels même après avoir pris en compte l'impact des mesures prises par le Groupe pour les gérer.

À la différence du Chapitre 2, l'analyse des principaux risques RSE du présent Chapitre prend en considération des risques RSE matériels bruts, c'est-à-dire des risques de nature RSE pouvant avoir des impacts extra-financiers à moyen ou long terme, concernant ENGIE mais pas forcément spécifiques aux activités d'ENGIE et qualifiés de bruts car ils ne tiennent pas compte des mesures de gestion prises par ENGIE. Ceci explique que la liste des risques du présent Chapitre est plus importante que celle retenue au Chapitre 2 précité.

Afin de faciliter leur présentation, ces principaux risques RSE ont été regroupés par enjeu au sein de chaque domaine (environnemental,

sociétal et social). Conformément à la réglementation, ces risques sont analysés au travers : (i) d'un résumé des politiques ou des plans d'actions mis en œuvre pour les limiter ; (ii) des indicateurs mis en place pour les suivre avec parfois des objectifs fixés et (iii) des résultats de ces indicateurs sur trois ans (2017, 2018 et 2019).

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

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

Enfin, la Direction de la RSE suit les controverses environnementales, sociales et sociétales, et rend compte régulièrement au COMEX et au Conseil d'Administration via son *reporting* RSE. Elle est en lien avec les ONG pour dialoguer sur ces sujets et pilote des formations internes de «*stakeholder engagement*» afin de réduire leur occurrence dans le futur.

3.3.1 Principaux risques environnementaux

Enjeu : «Sécurité des installations»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont identifié la sécurité des installations qui ne se limite pas à la sécurité industrielle, mais inclut la sûreté des installations nucléaires et la cybersécurité des entités et des installations industrielles, comme étant un enjeu crucial pour le Groupe. À cet enjeu peuvent être associés les quatre principaux risques RSE suivants :

- le risque de sécurité industrielle correspondant au risque d'atteinte à l'intégrité des personnes ou des biens du fait des activités opérationnelles du Groupe ;
- le risque de sûreté nucléaire correspondant aux risques spécifiques en cas d'accidents pouvant conduire à des rejets radioactifs issus des centrales nucléaires du Groupe ;
- le risque de cyberattaque des systèmes de commande industriels ;
- le risque d'atteinte aux patrimoines matériel et immatériel c'est-à-dire des actes de malveillance touchant les sites et installations industriels ou tertiaires du Groupe, constitutifs de son patrimoine matériel, mais aussi ceux touchant l'information, constitutive du patrimoine immatériel du Groupe, qu'elle soit sur support informatique, physique ou même véhiculée verbalement.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Sécurité industrielle	<ul style="list-style-type: none"> Politique de santé-sécurité d'ENGIE intégrant la sécurité industrielle Politiques de sécurité industrielle spécifiques aux différentes activités mises en œuvre par les filiales du Groupe Plans d'actions mis en œuvre par les filiales intégrant le retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi au niveau des filiales des incidents et accidents liés à la sécurité industrielle Évaluation du niveau de maîtrise des risques réalisée au travers de référentiels de contrôle interne dédiés (IND 2 & 3) 	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles ⁽¹⁾	
Sûreté nucléaire	<ul style="list-style-type: none"> Politique de sûreté nucléaire et radioprotection Supervision indépendante de la sûreté nucléaire Plan global de sûreté nucléaire 2016-2020 Exigences minimales portant sur les systèmes de management des acteurs nucléaires 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des incidents significatifs 	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	
Cyberattaque des systèmes de commande industriels	<ul style="list-style-type: none"> révision de la politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel Référentiel technique de sécurisation Référentiel d'évaluation qualitative du niveau de maturité de la culture cybersécurité des entités 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites critiques et sensibles) Évaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4) 	L'ensemble des sites critiques ont été sécurisés fin 2017 ainsi qu'une majorité des sites sensibles	L'ensemble des sites critiques et sensibles ont été sécurisés fin 2018	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	
Atteinte aux patrimoines	<ul style="list-style-type: none"> Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériels et immatériels Mesures de prévention et de protection mises en œuvre suivant la criticité de la zone d'implantation Comité Groupe de sécurité de l'information 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des menaces qui pèsent sur le Groupe, en particulier terroristes Suivi des dommages aux patrimoines 	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	

(1) Un incident ou un dommage est considéré comme significatif lorsqu'il conduit à plusieurs blessés sérieux ou graves, ou à un impact de longue durée ou irréversible sur l'environnement. Du point de vue de l'atteinte aux patrimoines, un incident ou un dommage est considéré comme significatif lorsque l'impact financier annuel est supérieur à 1 % de l'EBITDA du Groupe

Enjeu «Climat»

La lutte contre le changement climatique qui inclut la réduction des gaz à effet de serre a été identifiée comme un enjeu crucial par les parties prenantes et le management du Groupe.

À cet enjeu «Climat» peuvent être associés les deux principaux risques RSE suivants :

- le risque lié à la contribution des activités du Groupe au changement climatique ;
- le risque lié à l'impact du changement climatique sur les activités du Groupe.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Contribution au changement climatique	La politique environnementale précise les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique ; les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ces enjeux et améliorer sa performance ; les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe	Afin de réduire son exposition carbone, ENGIE s'est donné pour objectifs à horizon 2020 que :				
		<ul style="list-style-type: none"> le ratio des émissions directes de CO₂ dans la production d'énergie (électricité et chaleur associée) sera réduit de 20% par rapport à 2012 	-18,1%	-28,7%	-43,7%	
		<ul style="list-style-type: none"> la part d'énergies renouvelables dans le mix de capacités de production d'électricité (comptabilisées à 100%, quel que soit le taux de détention) sera de 25% 	23,1%	23,7%	27,8%	
Impact du changement climatique		Le Groupe s'est fixé comme objectif de doter 100% de ses sites cibles (i.e. présentant un risque pour l'environnement selon une approche multicritères intégrant la biodiversité, l'eau, les déchets et la pollution atmosphérique) d'un plan de gestion intégrée de l'environnement élaboré en collaboration avec leurs parties prenantes comprenant l'adaptation des installations du Groupe au changement climatique	61%	75%	86%	



Enjeux «préservation de l'environnement» et «ressources et déchets»

La préservation de l'environnement c'est-à-dire la préservation des sols, de l'eau et de l'atmosphère de toute pollution ainsi que la préservation des ressources et le traitement des déchets afin de protéger la biodiversité et les habitats protégés situés à proximité des installations du Groupe sont des enjeux particulièrement mis en avant par les parties prenantes et le management du Groupe.

A ces enjeux, peuvent être associés les quatre principaux risques RSE suivants :

- le risque de perte de biodiversité ;
- le risque de stress hydrique ;
- le risque de gestion des déchets ;
- le risque de pollution du milieu environnant.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Biodiversité		ENGIE s'engage à doter 100% de ses sites prioritaires (c'est-à-dire ceux susceptibles d'impacter la biodiversité en raison de leur proximité d'une zone naturelle protégée) d'un plan d'action pour répondre aux enjeux de préservation de la biodiversité	90%	94%	94%	
Stress hydrique		Le Groupe s'est fixé pour objectif de réduire de 15% son ratio de prélèvement d'eau douce par MWh de production d'énergie par rapport à 2012	-48%	-39%	-61,4%	
		Le Groupe demande à 100% de ses sites situés en zone de stress hydrique extrême de définir des plans d'actions locaux en concertation avec les parties prenantes	Nd	58%	63%	
Gestion des déchets	La politique environnementale rappelle que le Groupe souhaite préserver la biodiversité voire la développer en l'intégrant à sa stratégie et à ses métiers car elle s'applique à tous les risques mentionnées à gauche		81% de déchets non dangereux valorisés	85% de déchets non dangereux valorisés	76% de déchets non dangereux valorisés	
			13% de déchets dangereux valorisés	28% de déchets dangereux valorisés	31% de déchets dangereux valorisés	

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Pollution atmosphérique		Le Groupe suit les quantités de NOx, SO ₂ et de poussières et a pour ambition de réduire ces polluants atmosphériques				
		NOx	92 209 t	60 412 t	50 408 t	
		SO ₂	159 623 t	118 291 t	129 026 t	
		Poussières	7 353 t	4 873 t	4 544 t	

3.3.2 Principaux risques sociétaux

Enjeux «communautés», «transparence», «achats» et «accès à l'énergie»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont identifié comme enjeux cruciaux ou majeurs :

- l'enjeu «communautés» c'est-à-dire le dialogue avec les parties prenantes, l'acceptabilité locale des activités du Groupe, le développement économique local engendré par les activités du Groupe, les actions de partenariat et de mécénat avec la société civile ;
- l'enjeu de «transparence» en matière de gestion de la marque ENGIE, de communication et de gestion des controverses ;
- l'enjeu «achats» qui concerne la sélection des fournisseurs selon des critères ESG, le maintien d'une offre diversifiée de fournisseurs clés afin d'assurer la continuité de la chaîne de production ;
- l'enjeu «accès à l'énergie» qui inclut les offres de produits et services destinées aux populations non desservies, généralement situées dans des pays en voie de développement, la lutte contre la précarité énergétique des populations bénéficiant d'un accès à l'énergie, et plus généralement le soutien à l'économie sociale et solidaire.

A ces enjeux, peuvent être associés les trois principaux risques RSE suivants :

- Le risque de mauvaise acceptation sociétale des activités du Groupe : les activités du Groupe impliquent la détention de divers permis et autorisations dont l'obtention ou le renouvellement auprès des autorités réglementaires compétentes peut impliquer des procédures longues et coûteuses. Le Groupe peut être confronté à l'opposition de la population locale ou d'associations lors de l'installation ou de l'exploitation de certains équipements ;
- Le risque grands projets de non-respect du coût, des délais de construction et de la performance opérationnelle des grands projets industriels ;
- Le risque de réputation : incapacité de l'entreprise à instaurer et conserver la confiance des parties prenantes et à en obtenir les bénéfices qui y sont associés, incapacité à maintenir les valeurs et les normes sociales de l'entreprise y compris chez ses fournisseurs ou sous-traitants, incapacité de l'entreprise et du projet à bâtir et protéger son image de marque, incapacité des projets visant un meilleur accès à l'énergie à atteindre leurs cibles.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Mauvaise acceptation sociétale	La politique sociétale du Groupe précise les enjeux sociétaux pour le Groupe, les moyens mis en œuvre pour y répondre, les éléments de gouvernance qui contribuent à sa mise en œuvre	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir 100% de ses activités industrielles couvertes par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec les parties prenantes	48%	53%	74%	
		Le Groupe met à disposition de ses BU et entités l'outil «Stakeholder Engagement» qui est un référentiel d'autoévaluation basé sur la norme AA1000 – gestion des parties prenantes, produite par l'ONG Accountability				
		Suivi annuel des BU ou entités formées à l'outil	6	6	9	
Grands projets	La procédure d'investissement des projets passant en Comité des Engagements Groupe prévoit une analyse de risques et une matrice d'auto-évaluation de 12 critères RSE établis sur la base des éléments issus des EIA (Environmental Impact Assessment) et des ESIA (Environmental Social Impact Assessment)	Analyse de risques Matrice de 12 critères RSE		Pas d'indicateur		

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Réputation	Protection de la marque	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir un taux de satisfaction client BtoC de 85% en 2020 (* changement de méthodologie en 2019, avec un questionnaire administré par mail et non plus par téléphone conduisant à un abaissement de la satisfaction de 12%)	83%	81%	72% (*)	
	Politique environnementale	Suivi du nombre de plaintes et de condamnations environnementales	13 plaintes et 1 condamnation sans obligation d'indemnisation	24 plaintes et aucune condamnation	10 plaintes et 1 condamnation	
	Charte éthique Code de conduite de la relation commerciale Code de conduite de la relation avec les fournisseurs	Les dysfonctionnements éthiques sont suivis à travers l'outil de reporting éthique INFORM'ethics	175 incidents avérés ou non	218 incidents avérés ou non	282 incidents avérés ou non	
	La politique Achats précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	Le Groupe s'est fixé pour objectif de doter 100% de ses entités d'un dispositif de gestion responsable de leur chaîne d'approvisionnement en 2020	37%	84%	86%	
	Le Groupe contribue à promouvoir un accès à l'énergie à des populations éloignées des réseaux, notamment en Afrique et via son fond d'impact social Rassembleurs d'Énergies	Le Groupe s'est fixé pour objectif de faire bénéficier 20M de personnes situées dans la base de la pyramide d'un accès à une énergie renouvelable d'ici 2020	2,4 M	3,7 M	8,9 M	
	Plan de vigilance (cf. Section 3.9)					



3.3.3 Principaux risques sociaux

Enjeux «motivation des salariés», «dialogue social», «agilité» et «innovation»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont considéré les enjeux «motivation des salariés», «dialogue social» et «innovation» comme étant des enjeux cruciaux. Ces enjeux couvrent la satisfaction, la responsabilisation et le bien-être des salariés, la gestion des talents, la formation, la gestion de la mobilité, la conduite du changement, l'accompagnement de la transformation du Groupe, sa capacité à s'adapter aux changements en innovant ou en utilisant les innovations technologiques disponibles mais aussi à assurer le développement d'une culture managériale collaborative et internationale et un dialogue social de qualité.

Ils ont également identifié l'enjeu «agilité» qui couvre le bon fonctionnement de la gouvernance des instances du Groupe, les modalités efficaces de prise et de suivi des décisions, le plan de

transformation du Groupe, le développement de nouvelles méthodes de travail plus agiles comme étant un enjeu majeur.

A ces enjeux peuvent être associés les deux principaux risques RSE suivants :

- le **risque de compétences** : c'est-à-dire la pénurie de personnes qualifiées, l'indisponibilité de ressources flexibles en fonction des besoins, la perte de connaissance clés en cas de départ par manque de plans de succession ou en raison de conditions plus attrayantes dans la même zone géographique ;
- le **risque de manque d'adhésion ou d'agilité des collaborateurs** dans le cadre de la transformation du Groupe pouvant conduire à des mouvements sociaux.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	Objectif contribuant à un ODD
Manque de compétences	La politique de développement et de mobilité des ressources humaines s'articule autour du dispositif ENGIE <i>Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir, du dispositif ENGIE <i>Mobility</i> qui favorise les mobilités internes et s'appuie sur ENGIE <i>University</i>	Le Groupe s'est engagé à avoir un taux de salariés formés dans l'année supérieur à 66% d'ici 2020	67,7%	66,1%	69,2%	
		Suivi du nombre d'embauches (CDI et CDD)	23 838	29 754	37 182	
		Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire	5,8%	5,8%	7,1%	
		Le Groupe met en œuvre une politique ambitieuse en faveur de l'innovation et de la recherche & technologies. L'innovation s'appuie sur l'entité ENGIE Fab pour mettre en œuvre de nouveaux business, sur le fonds d'investissement ENGIE <i>New Ventures</i> pour accompagner des start-ups. La recherche & technologies s'appuie sur l'entité ENGIE Research qui regroupe plusieurs Labs et des centres d'expertise et d'ingénierie	Budget de R&D	180 M€	182 M€	189 M€
Manque d'adhésion	Le <i>Leadership Way</i> définit 4 comportements clés – la bienveillance, l'exigence, l'ouverture, l'audace – qui permettent de répondre à 5 objectifs : préparer le futur – développer et responsabiliser – agir et faire bouger les lignes – délivrer la performance – adopter une posture inspirante au quotidien Le Groupe a mis en place des lieux de concertation privilégiés entre la Direction et les représentants du personnel : Comité d'Entreprise européen et Comité Groupe France	Le Groupe s'est engagé à suivre l'engagement du management à travers son enquête annuelle mondiale « <i>ENGIE&Me</i> » et obtenir un taux supérieur à 80% en 2020	78%	79%	80%	
		Ces instances assurent le suivi et la signature d'accords collectifs Groupe	Accord égalité professionnelle	Pas de nouvel accord	Pas de nouvel accord	

Enjeu «diversité»

L'enjeu diversité traite des mesures en faveur de l'égalité des chances et de la promotion des femmes à des postes à responsabilité.

À cet enjeu peut être associé le risque de manque de diversité conduisant à une non-représentativité de la population salariée par rapport à la société dans laquelle le Groupe évolue.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Manque de diversité	Politique de diversité du Groupe Label diversité	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir 25% de femmes dans ses effectifs en 2020	22,2%	21,1%	20,9%	
		Le Groupe s'est engagé à avoir plus de 33% de femmes nommées cadres dirigeants chaque année jusqu'en 2020	38,5%*	24%**	28%**	
		Le Groupe s'est engagé à avoir un taux de cadres dirigeants internationaux, ni français, ni belges, supérieur à 25% d'ici 2020	21%*	24%**	25,5%**	
* calculé sur le périmètre des TOPEX ; **calculé sur le périmètre du Group Managed Roles (GMR)						

Enjeu «santé et sécurité au travail»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont considéré l'enjeu de «santé et sécurité au travail» pour les salariés, les intérimaires, les sous-traitants, ainsi que la qualité de vie au travail comme étant un enjeu crucial. Le Groupe a pour ambition d'éliminer les accidents graves et mortels, notamment en identifiant et éliminant leurs précurseurs, et de réduire le nombre d'accidents du travail.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés	
Santé et sécurité au travail	L'accord mondial sur la santé-sécurité au travail reprend les ambitions et orientations de la politique santé-sécurité	Le Groupe s'est fixé pour objectif d'avoir un taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés du Groupe inférieur à 3 d'ici 2020 (au périmètre 2015)	TF salariés de 3,3 pour un objectif de 3,6 (TF de 3,5 au périmètre 2018)	TF salariés de 3,4 pour un objectif de 3,5	TF salariés de 3,7 pour un objectif de 3,9		
	La politique santé-sécurité fixe les principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens. Elle constitue pour chacun une référence pour que la santé et la sécurité soient intégrées dans toutes les activités du Groupe	Visites managériales de sécurité Identifications des situations et événements à haut potentiel de gravité					
		% des entités du Groupe ayant un processus s'assurant de la formation «aux règles qui sauvent» des sous-traitants	85%	92%	92%		
		% des entités du Groupe ayant un processus assurant l'identification et le traitement des événements à haut potentiel de gravité	90%	93%	95%		
	Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail Plan d'action santé-sécurité 2016-2020 Programme d'actions spécifique «no life at risk» visant à renforcer la culture santé-sécurité	Revue annuelle santé-sécurité réalisés avec chaque BU Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex, le CEEDD et le Conseil d'Administration Utilisation par les BU d'un nouveau questionnaire de contrôle interne dédié à la santé-sécurité-sûreté					
	Campagne de communication annuelle Partage du retour d'expérience entre BU et filiales		campagne de communication sur l'arrêt de travail si les conditions de sécurité ne sont pas remplies	campagne de communication sur l'engagement des salariés et sous-traitants «Tous unis pour la sécurité de chacun»	campagne de communication pour la réalisation d'analyse des risques sur le terrain, immédiatement avant de débiter l'activité		
	Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail médical et sanitaire d'international ISOS Accès des salariés aux analyses et rapports du site <i>Control Risks Group</i> sur les risques pays et au <i>e-learning</i> sur la sûreté des personnes voyageant à l'étranger Règles du Groupe de la culture juste sur la santé-sécurité publiée en 2019 (dispositif de reconnaissance et de sanction juste)	Renforcement des dispositifs de détection des événements Dispositif <i>Travel tracker</i> permettant de suivre les personnes voyageant dans des zones à risque Nouveau système d'alerte à l'attention des personnels sédentaires qui vient compléter le dispositif d'alerte des personnels en mobilité internationale	pas d'évènement significatif	pas d'évènement significatif	pas d'évènement significatif		



Enjeu «éthique et conformité»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont considéré l'enjeu «éthique et conformité» comme étant un enjeu crucial. Cet enjeu comprend la conduite responsable des affaires, le respect des règles de concurrence et/ou d'embargo, la lutte contre la corruption, le respect des règles déontologiques dans la conduite des affaires et du *lobbying*, le respect de la fiscalité et de la réglementation associée.

À cet enjeu peuvent être associés les deux principaux risques RSE suivants :

- le risque de corruption à savoir le risque d'un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne sollicite ou accepte un avantage en vue d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions ;
- le risque fiscal, à savoir le risque de non-conformité aux réglementations fiscales, aux obligations de déclaration et à leurs évolutions.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Corruption	La politique anti-corruption est basée sur : <ul style="list-style-type: none"> la Charte éthique le guide pratique de l'éthique le référentiel intégrité le référentiel conformité éthique des politiques spécifiques : Évaluations des tiers, consultants commerciaux, cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, <i>lobbying</i> notamment et de la relation avec les fournisseurs la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes 	Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle via un système de <i>reporting</i> spécifique Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001 reçue en 2018 et renouvelé en 2019 Publication annuelle de la Communication sur les progrès du Principe 10 de l'ONU Système de lanceur d'alerte : ethics@engie.com	175 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>INFORM'ethics</i>	218 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>INFORM'ethics</i>	282 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>INFORM'ethics</i> dont 9 concernant des cas de corruption	
		Le Groupe s'est engagé à former ses cadres dirigeants, engagement élargi pour 2019 aux cadres <i>managers</i> (GMR), à la lutte contre la corruption en 2025	94% des cadres dirigeants	91% des cadres dirigeants	91% des cadres dirigeants et 86% des cadres <i>managers</i>	
Fiscal	La politique fiscale définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	<i>Reporting</i> fiscal pays par pays	Voir le tableau de <i>reporting</i> fiscal par pays sur le site internet d'ENGIE	Voir le tableau de <i>reporting</i> fiscal par pays sur le site internet d'ENGIE	Voir le tableau de <i>reporting</i> fiscal par pays sur le site internet d'ENGIE*	

*<https://www.engie.com/finance/fiscalite>

Enjeu «droits humains»

Les parties prenantes et le management du Groupe ont considéré l'enjeu «droits humains» comme étant un enjeu crucial. Cet enjeu inclut le respect des droits des collaborateurs et des communautés locales et le respect des engagements du Groupe dans les relations commerciales.

À cet enjeu peut être associé le risque d'atteinte aux droits humains.

Risques	Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2017	Résultats 2018	Résultats 2019	ODD concernés
Atteinte aux droits humains	Référentiel et politique Droits Humains Plan de vigilance Politique de <i>due diligence</i> éthique (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux)	<i>Check-list</i> sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuelles de violation des droits humains, voir Sections 2.2.7 et 3.8.2) Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs (voir Section 3.8.6) Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9.3)	175 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans <i>INFORM'ethics</i> dont 19% portant sur la responsabilité en matière sociale et droits humains et 4% sur les pratiques en matière RH	218 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans <i>INFORM'ethics</i> dont 34% portant sur la responsabilité en matière sociale et droits humains y compris sur les pratiques en matière RH	282 incidents (avérés ou non avérés) déclarés dans <i>INFORM'ethics</i> dont 0 cas portant sur les droits humains	

3.4 Informations sociales

3.4.1 Les politiques de développement et de mobilité des ressources humaines

À l'écoute de ses parties prenantes, la fonction Ressources Humaines concilie en permanence performance économique, progrès humain et contributions sociétales fortes. C'est une responsabilité nécessaire et complexe qui appelle une fonction RH forte et agile, capable de se transformer pour apporter des réponses concrètes et innovantes aux multiples défis que ENGIE doit relever.

Porté par la double ambition d'être le *leader* de la transition neutralité carbone et de contribuer à un progrès harmonieux pour le plus grand nombre, ENGIE accélère sa transformation. Engagée dans la réussite du projet d'entreprise, la filière RH poursuit trois objectifs stratégiques : développer les compétences dans le Groupe, faire évoluer le *leadership* et construire la culture ENGIE.

Afin de déployer la stratégie du Groupe, ENGIE dispose à tout moment des compétences adaptées à l'évolution de ses besoins. Pour cela, le Groupe doit : (i) anticiper et identifier les besoins des BU et filières métiers ainsi que les tendances émergentes ; (ii) développer et adapter les compétences (montée en compétences, adaptation et parcours de carrière adaptés) à nos nouvelles solutions et enjeux business et (iii) renforcer la capacité du Groupe à attirer, recruter et fidéliser les talents d'aujourd'hui pour demain dans un marché de plus en plus compétitif.

Mais au-delà du développement des compétences, la capacité de transformation d'une organisation tient à celle de ses *leaders* à l'accélérer et à s'y engager de façon durable. Les 43 000 *managers* du Groupe sont engagés dans cette transformation et il leur revient de mobiliser les équipes pour déployer la stratégie. La performance actuelle et future d'ENGIE repose donc sur la capacité à identifier, évaluer et développer les Talents (le programme *Boost* !) qui, au-delà de leur BU, incarnent sans concession le *ENGIE Leadership Way* et portent l'ambition Groupe. Le Groupe accompagne également les dirigeants d'aujourd'hui via de nouveaux programmes de formation (*Co.Leaders Extrême*).

Enfin, la filière RH s'appuie sur les quatre dimensions structurantes de la culture : (i) l'engagement ; (ii) l'orientation client impliquant la coopération ; (iii) la priorité donnée à s'employer au travers du digital (avec à terme une connexion digitale pour tous les collaborateurs) et (iv) la diversité, l'inclusion et le reflet des parties prenantes.

Avec un objectif de 50% de femmes *managers* à horizon 2030 et de 10% d'alternants en 2023 en Europe, la culture du Groupe évoluera et fera de la diversité une signature.

3.4.1.1 La gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir

La transition neutralité carbone et les accélérations technologiques dues à la digitalisation et à l'intelligence artificielle, transforment les métiers des collaborateurs et créent des pénuries de personnel qualifié dans les nombreuses activités, classiques et émergentes, du Groupe.

Pour y faire face, ENGIE conduit une stratégie sociale de montée en compétences et de mobilité de ses collaborateurs dans trois directions : (i) une gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir ; (ii) une mobilité interne renforcée au service de la transformation de l'entreprise et (iii) des objectifs de formation professionnelle pour tous les collaborateurs.

Ces trois priorités sont conduites avec la volonté de favoriser l'enrichissement des tâches, le renouvellement des expériences, la prise en compte des initiatives des collaborateurs et leur responsabilisation qui favorisent leur engagement, leur épanouissement et leur employabilité.

Une politique ambitieuse de formation par alternance permet de s'attaquer durablement à la pénurie de personnel qualifié tout en contribuant à l'émergence d'une économie plus inclusive.

Afin d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins en compétences du Groupe, le dispositif *ENGIE Skills challenge* chaque année les BU et entités du Groupe sur leur projection à 3 ans.

Les résultats de l'enquête *ENGIE Skills* ont été déployés cette année à l'ensemble des collaborateurs du Groupe à l'appui d'un film animé qui met notamment en lumière six grandes tendances pour la période 2019-2021, associées à des plans d'action.

Plus spécifiquement ces résultats ont également été partagés lors des «*Executive Leadership Sessions*» avec les équipes de Direction des BU et du Comex du Groupe (ils sont un élément clé pour les BU et les métiers dans leur réflexion stratégique) et auprès des organisations syndicales en Europe qui avaient une forte demande sur ce sujet stratégique. *ENGIE Skills* contribue efficacement au dialogue social.

Parmi les plans d'action mis en oeuvre, on peut notamment citer :

- valoriser la filière technique et dynamiser les possibilités de carrière : la communauté des Ambassadeurs techniciens créée en France en 2018 s'étend à l'international. Ce réseau de 327 ambassadeurs permet de valoriser les métiers tant en interne qu'en externe ;
- renforcer et élargir le *sourcing* en misant sur les potentiels d'apprentissage, à l'appui notamment du développement des passerelles vers les métiers porteurs. 9 passerelles ont été déployées, plus de 220 personnes les ont intégrées depuis 18 mois et un objectif de 500 participants internes/externes est ambitionné en Europe d'ici 2021 ;
- anticiper le développement des métiers «verts» de la transition énergétique avec la construction et le déploiement de dispositifs de formation permettant aux jeunes alternants et aux collaborateurs de s'orienter vers ces métiers d'avenir (Projet *ENGIE Academy*).

3.4.1.2 La mobilité interne au service de la transformation du Groupe

Afin de dynamiser le marché interne de l'emploi, et pour répondre aux enjeux projetés par *ENGIE Skills*, le dispositif *ENGIE Mobility* a un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs dans leur mobilité interne.

En partenariat avec les BU du Groupe, *ENGIE Mobility* a notamment révisé la Politique Mobilité du Groupe en 2019 avec pour ambition de fluidifier les mobilités internes et de renforcer la culture de la mobilité pour permettre à chaque collaborateur d'imaginer et de construire son avenir au sein du Groupe.

ENGIE est convaincu que la mobilité interne est un levier clé pour le développement des collaborateurs et la performance du business. C'est la raison pour laquelle, le Groupe affirme que chaque candidature

interne doit être considérée en priorité dans un processus de recrutement.

En complément de cette politique, un espace digital dédié à la construction du projet professionnel et à la mobilité a été déployé en 2019 aux collaborateurs en France et a vocation à être accessible pour tous y compris à l'international en 2020.

Plusieurs événements ont par ailleurs contribué à dynamiser le marché de l'emploi interne : six Rencontres Métiers en France, animation des réseaux mobilité dans les territoires, événements locaux dans les agences du Groupe.

En lien avec la volonté de renforcer les talents locaux, ENGIE *Mobility* a également élargi son offre de services à l'accompagnement des mobilités internationales.

ENGIE *Mobility* est enfin régulièrement sollicité, dans le cadre de projets de transformation de certaines organisations, pour apporter son expertise et une offre de services adaptée aux évolutions projetées. ENGIE *Mobility* est ainsi intervenue auprès de la BU BtoC (en particulier auprès de la direction des tarifs régulés), des salariés détachés sur le projet gaz de Touat en Algérie, de la Direction du Dialogue Social de la DRH Groupe dans l'impact de la mise en place des CSE (Comité social et économique) et des salariés titulaires d'un mandat syndical à réintégrer.

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

En 2019, ENGIE *University* a accéléré le déploiement des programmes sur la stratégie du Groupe pour permettre à chaque collaborateur de se l'approprier (*The Zero-Carbon Transition Strategy, «as a service»*), sur la *leadership*, sur la transformation énergétique et sur l'orientation client auprès des *managers* et des dirigeants.

Des parcours spécifiques ont été conçus pour accélérer le développement du potentiel des talents. Cinq campus éphémères, dont quatre à l'international, ont été réalisés en regroupant en un seul et même lieu à chaque fois plus de 20 formations différentes. Ces campus réunissent des centaines de collaborateurs et sont un moyen d'apporter dans les différentes géographies du Groupe les formations portées par ENGIE *University*. Cela répond aux enjeux de décentralisation, de développement des compétences de *leadership* tout en gardant une philosophie Groupe. Ces événements, complémentaires aux formations traditionnelles, sont un levier fort de la culture d'ENGIE, d'engagement et d'appartenance à l'entreprise ainsi que d'appropriation de la stratégie.

ENGIE *University* continue d'accélérer l'usage du digital pour former les collaborateurs. Depuis 2016, les heures de formation par le digital ont été multipliées par 3. Une multiplication des formats et des modalités permet d'offrir de multiples opportunités d'apprentissage aux collaborateurs.

Par ailleurs, la transformation du Groupe implique aussi une évolution de des métiers du Groupe. ENGIE *University*, en complément des écoles métiers, développe des programmes pour permettre aux collaborateurs de monter en compétence sur leur métier quotidien.

Le programme ENGIE *Schools* a été déployé en 2019. ENGIE *Schools* est le réseau interne international des écoles métiers du Groupe. Il regroupe 30 centres de formation internes qui proposent des modules techniques sur mesure en ligne avec les métiers du Groupe. Avec l'objectif d'accompagner la croissance du Groupe à l'international, ce programme vise à accélérer le transfert de compétences techniques dans le monde entier et à élaborer des lignes directrices communes qui cadrent les échanges de formateurs internes techniques occasionnels entre entités. Une première école a été réalisée au Chili en 2019.

Dans le cadre de cette nouvelle dynamique, une plate-forme numérique permettant de partager l'ensemble des contenus des formations internes des entités du Groupe au niveau international est en cours de déploiement. Ainsi, les 171 000 collaborateurs du Groupe (et en particulier les 69% d'entre eux aujourd'hui investis dans une mission technique) auront accès à une offre de formation métiers internationale diversifiée et adaptée. Plus de 2 400 modules de formation sont actuellement disponibles sur la plate-forme, l'objectif étant d'atteindre 100% de partage d'ici 2021.

Par ailleurs, une première *flying school* a été expérimentée en octobre 2019 entre la France, l'Espagne et le Chili. Véritables programmes de formation sur-mesure, les *flying schools* sont des actions de formation entre pairs, interpays, organisées ponctuellement à la demande d'une entité opérationnelle, pour une cible technique déterminée.

À travers cette dynamique d'échange de compétences à l'échelle mondiale, le Groupe entend capitaliser sur ses compétences internes, au service du «bien commun» et d'une prestation homogène offerte au client, quelle que soit son implantation dans le monde.

Enfin dans un contexte de changement individuel et de transformation collective, le Groupe a conçu toute une palette de solutions pour répondre aux besoins des collaborateurs : *coaching*, *mentoring*, formation, développement de l'entrepreneuriat, soutien financier, dispositifs de congés de fin de carrière, etc. Ainsi 69,2% des salariés d'ENGIE ont suivi une formation en 2019.

3.4.1.4 Des politiques de développement ciblées

En 2019, le Groupe a poursuivi le déploiement de l'initiative ENGIE *Boost* qui vise à identifier, développer, et fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe.

D'une durée de 18 à 24 mois, les programmes *Rise!* et *Pulse!* préparent les *leaders* susceptibles de prendre dans un futur proche des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE. Le programme *Up!* bénéficie aux talents à Haut Potentiel internes à chaque BU.

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

Cette initiative n'a pas vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance ; c'est une opportunité offerte aux personnes en vue de développer leur potentiel et d'être dans les meilleures conditions pour une évolution future. C'est aussi l'opportunité de créer une communauté active et diverse de *leaders*, engagés pour le futur d'ENGIE, et qui engagent leurs équipes.

L'année 2019 a vu la réalisation d'une offre de développement spécifique pour ces programmes, ancrée sur la stratégie neutralité carbone et l'incarnation par les *leaders* du «*ENGIE Leadership Way*».

ENGIE *Leadership Way* est central dans les politiques de développement du Groupe. Déployé auprès de l'ensemble des *managers* et décliné dans chacun des processus RH, il apporte force et cohérence notamment en matière de recrutement et sélection, formation et développement personnel, détection de talent, évaluation de la performance et rémunération.

Sur ce dernier volet, depuis 2017, les dirigeants du Groupe voient l'évaluation de leur rémunération variable s'appuyer sur trois composantes :

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

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

Depuis 2018, le dispositif est progressivement étendu à l'ensemble des cadres du Groupe.

Sur le volet développement personnel, la formation *Co.Leader*, pilier du déploiement du ENGIE *Leadership Way*, a été suivie par 25 000 *managers* du Groupe en 2 ans. Ce déploiement se poursuit en s'appuyant également sur l'approche *feed-back 360°*, c'est-à-dire des évaluations à la fois par la hiérarchie, les pairs et les subordonnés sur les dimensions du ENGIE *Leadership Way*. Elle permet la définition de plans de développement au niveau individuel et/ou au niveau collectif.

En complément des actions de formation, ENGIE poursuit la mise en œuvre d'actions ciblées telles que le *coaching* et le *mentoring*, l'attribution de missions ou projets visant à faire vivre des expériences différentes et enrichissantes, l'accompagnement de carrière personnalisé pour les ENGIE *Boosters* et les Dirigeants gérés au niveau du Groupe.

En décembre 2019, le Groupe compte 306 *top managers* (appelés GMR, *Group managed roles*) gérés au niveau du Groupe dont 28% de femmes et 25% de non français ou belges.

2019 a également donné lieu au lancement de la nouvelle politique expert : EXPAND. Cette politique vise à identifier et reconnaître les experts du Groupe, à développer des communautés d'expertise et à en faire des émissaires d'ENGIE à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe. ENGIE valorise tout type d'expertise, qu'elle soit technique, technologique ou fonctionnelle. L'expertise et le développement de ses experts sont essentiels au succès de la stratégie du Groupe et à sa compétitivité. Trois niveaux d'experts ont ainsi été établis – *local*, *key* et *global* –, en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition.

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

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

La DRH s'appuie sur les nouvelles technologies et la digitalisation des outils pour faciliter l'émergence d'une culture commune et accroître la performance.

Parmi les initiatives déployées, on peut souligner le programme *Common HR* qui vise à mettre en place une expérience «*From hire to retire*» digitalisée. Cela passe par :

- la convergence de nos processus RH à travers *OneHR*, le système informatique de gestion des ressources humaines du Groupe pour partager et faciliter l'analyse des informations au service du développement des collaborateurs ;
- l'utilisation progressive de l'Intelligence artificielle ;
- la mise en place d'un portail unique, *My Portal* ;
- la volonté de mettre en place une *data-driven HR line* en collaboration avec le projet *Data@ENGIE*.

Un Comité digital RH a été mis en place pour coordonner les expérimentations lancées dans les BU et au niveau du Groupe autour de thèmes comme la gestion des compétences ou de la *data* RH.

Par ailleurs, la DRH Groupe a reconduit pour la 4^e année consécutive l'enquête d'engagement *ENGIE&Me* auprès des salariés du Groupe, avec un taux de participation de 66%, 16% supérieur à celui de 2018. L'enquête fait état d'un taux d'engagement de 80% (pour un objectif de 90%) stable par rapport à l'année dernière. L'indicateur qui a le plus progressé concerne l'adhésion à la stratégie (+3 pts). La DRH Groupe a identifié des axes de progrès. Un plan d'actions prioritaires sur la contribution de tous à la mise en œuvre de l'objectif neutralité carbone, sur l'inclusion et la diversité, sur l'évolution de carrière et la mobilité est en cours de définition. L'enquête a également permis de mettre en évidence un écart de perception entre les hommes et les femmes notamment vis-à-vis des opportunités de développement et conduira à poursuivre les efforts pour changer la perception des écarts entre les genres.

3.4.2 L'attraction et le recrutement des talents

En 2019, le Groupe a poursuivi ses actions auprès des jeunes, des professionnels expérimentés et des influenceurs pour asseoir son image de Groupe international, au service du monde énergétique de demain, renouvelable, décarboné et digital. Il a mis en valeur l'implication des collaborateurs d'ENGIE, les *Imaginative Builders*, qui se présentent eux-mêmes comme une «communauté» au service du bien commun, pour déployer sa stratégie neutralité carbone.

Des campagnes de recrutement ciblées ont mis l'accent sur les métiers d'avenir du Groupe auprès des populations clés qu'ENGIE recrute (techniciens, métiers en lien avec les énergies renouvelables ou le digital, *Business developer*, etc.) en France et à l'international, notamment à travers l'animation de l'écosystème RH (pages carrières ENGIE.com, *Job boards*, *LinkedIn*, compte *Twitter*, etc.).

Une campagne dédiée à l'alternance et des événements spécialement conçus pour attirer l'attention des femmes sur les métiers du Groupe ont été déployés, en lien avec les engagements forts et structurants pris par ENGIE en 2019 qui visent à accueillir 10% des effectifs en alternance en France et en Europe d'ici 2023 et une proportion de 50% de femmes dans la population des *managers* d'ici 2030.

Le Groupe s'engage par ailleurs à recruter 50% des alternants à l'issue de leur période de professionnalisation à fin 2021 en France. Plus que

jamais, ENGIE fait de l'apprentissage la voie d'excellence vers l'employabilité.

En France, l'engagement sociétal et l'empreinte territoriale du Groupe sont renforcés par les efforts d'inclusion auprès de certaines populations cibles (femmes, techniciens) ou éloignées de l'emploi (personnes en situation de handicap ou issus de quartiers prioritaires).

Pour émerger dans un contexte concurrentiel (guerre des talents), des journées «Recrutement ENGIE» ont eu lieu dans différentes régions de France, mêlant promotion de la mobilité interne au sein du Groupe et recrutement externe.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place en 2019 *ENGIE Staffing*, cellule de recrutement interne visant à constituer une filière d'excellence garantissant qualité et efficacité du recrutement à la maille du Groupe en France et être à même de faire face à un marché du recrutement très compétitif.

D'autres événements, comme les *ENGIE People Lab*, accélérateurs d'innovations sociétales, réunissant des talents divers du Groupe et de ses partenaires (comme les Juniors Entrepreneurs) ont également permis d'accroître l'attractivité du Groupe, mêlant des communautés internes et externes pour réfléchir sur des thématiques en lien avec le nouveau monde de l'énergie et les grandes tendances sociétales.

3.4.3 Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire

Le Groupe mène une politique volontariste, ambitieuse et innovante en matière de RSE depuis de nombreuses années pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances et de traitement. La dimension sociale de la RSE d'ENGIE s'organise autour de 3 axes majeurs qui renforcent son attractivité et sa compétitivité : diversité, insertion, solidarité et lien social. L'innovation sociale s'inscrit comme un axe transverse à l'ensemble des thématiques.

Diversité

La politique diversité conduite par ENGIE depuis 2012 a été reconnue par le renouvellement du label Diversité en octobre 2017, pour une durée de quatre ans, pour l'ensemble des activités du Groupe en France.

ENGIE a signé le plaidoyer européen «*Embrace difference*» sur la diversité et l'inclusion porté par ERT (*European Round-Table of Industrialists*).

Égalité professionnelle et mixité

ENGIE a renouvelé son engagement en matière d'égalité professionnelle en adhérant en septembre 2019 au *Women Empowerment Principles* définis par l'ONU.

En parallèle, l'ambition du Groupe a été renforcée en matière de mixité, portant à 50% la part des femmes *managers* à l'horizon 2030, en complément de l'objectif de 25% de femmes dans les effectifs globaux à fin 2020. À fin 2019, la part des femmes dans le Groupe est de 21%.

Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 30,7% (4 femmes – 9 hommes). Il est de 23,9% parmi le ENGIE 50.

Pour accélérer et soutenir la promotion de la parité hommes-femmes, ENGIE a déployé le projet *Fifty-Fifty* qui vise à déployer des initiatives en la matière.

Les efforts entrepris en 2019 sur l'égalité salariale se sont poursuivis dans toutes les filiales françaises pour améliorer les résultats de «l'Index Pénicaud» publié en France. Cet index sera étendu à l'ensemble du Groupe en 2020. Par ailleurs, un outil d'analyse des écarts de rémunération à niveau égal de responsabilité a été mis à disposition de toutes les BU pour les aider à identifier les facteurs explicatifs d'éventuels écarts et prévoir les actions correctives.

Un dispositif intégré de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel a été mis en place en France. Il est constitué de 70 référents formés, d'une ligne d'écoute ouverte à tous, d'outils de communication et de sensibilisation déclinables localement.

Enfin, dans le cadre de son partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, ENGIE contribue, depuis septembre 2019, à l'élaboration d'un pacte pour l'intelligence artificielle qui veille à ce que les nouvelles technologies sous-jacentes aux processus RH qui intègrent de l'Intelligence Artificielle ne soient pas discriminantes.

Pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics afin de les familiariser aux métiers techniques du Groupe via des programmes de partenariat comme «Elles Bougent» dont ENGIE assure la Présidence d'honneur depuis 2019 et «*Girls day and Boys day*» en Belgique et aux Pays-Bas.

Jeunes, Seniors et Intergénérationnel

La Directrice Générale a souhaité faire de l'apprentissage un levier fort de l'employabilité des jeunes en 2019 et a fixé l'objectif ambitieux d'avoir 10% d'alternants en France à fin 2021, et en Europe à horizon fin 2023.

En parallèle, les expériences de mobilité internationale des alternants se sont poursuivies en 2019, principalement dans le sens France/Royaume-Uni, et un projet va être lancé pour répondre aux besoins de mobilité des alternants en *Master* d'ENGIE et structurer cette offre.

ENGIE poursuit ses actions d'intégration à la plateforme d'échanges interentreprises «Engagement Jeunes» dédiée aux alternants en recherche d'un premier emploi dans la continuité du Livre Blanc pour l'accès à l'emploi des jeunes en précarité. ENGIE est aussi engagé dans le «PaQte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises», et à ce titre, s'est engagé à accueillir 1 000 jeunes par an en stage en dernière année de collège dès décembre 2018.

ENGIE, en partenariat avec L'Alliance For Youth, a participé à Lille en juillet 2019 à la rencontre européenne sur l'éducation et l'entrepreneuriat, à l'occasion des 100 ans de *Junior Achievement*, association qui s'emploie, à développer les compétences entrepreneuriales des jeunes. C'est dans ce cadre qu'ENGIE a renouvelé en France, son soutien à «Entreprendre Pour Apprendre» en mettant à disposition de l'initiative une dizaine de salariés bénévoles du Groupe pour coacher six mini-entreprises dans toute la France et financer 50 «European Skills Pass».

La transmission des savoirs et des compétences est également favorisée par l'aménagement des périodes de fin de carrière et l'incitation à la formation des plus jeunes via des programmes de tutorat tels que «Les maîtres de l'énergie», ainsi que des programmes de *mentoring* et de *reverse mentoring*, c'est-à-dire l'accompagnement individualisé de collaborateurs par d'autres collaborateurs, soit plus seniors, soit plus experts sur un domaine précis.

En parallèle, et pour la huitième année consécutive, ENGIE sensibilise une trentaine de collaborateurs aux problématiques intergénérationnelles en participant au programme Octave, outil puissant d'accompagnement du changement piloté par la société Danone. C'est en s'ouvrant ainsi aux autres entreprises qu'ENGIE développe sa capacité d'innovation.

Diversité religieuse

Parmi les 26 critères légaux du principe de non-discrimination se trouve l'appartenance supposée ou non à une religion. ENGIE s'engage à ce qu'aucun salarié ou candidat ne soit traité de façon défavorable en raison de ses convictions religieuses. Afin d'accompagner les *managers* sur cette thématique, le Groupe a édité en 2015 des repères sur la diversité religieuse dans l'entreprise. En 2019, ce guide a été actualisé et mis à disposition des entités, ainsi qu'une version interactive et un kit d'animation de réunions.

Handicap

Pour ENGIE, les mesures mises en place en faveur des personnes en situation de handicap font partie intégrante des engagements RSE de la Politique RH. Ces engagements qui sont portés au plus haut niveau du Groupe concernent en France le recrutement et l'intégration, l'accompagnement et maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication et la collaboration avec le secteur protégé.

Ces engagements se concrétisent par la signature d'accords agréés par la DIRECCTE et signés par les partenaires sociaux. Il y a dix accords Handicap en cours de validité en France.

Les premiers accords ont été signés il y a 30 ans. Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de ces accords, des moyens financiers et humains sont déployés : environ 3 millions d'euros en 2019

et plus d'une vingtaine de «référénts handicap» appuyés par des relais locaux.

Le taux d'emploi direct d'ENGIE en France était de 4,2% pour un taux global de 4,8% en 2018. En 2019, ENGIE emploie en France plus de 2 800 salariés en situation de handicap et environ 3 400 dans le monde, sachant que la notion de travailleur handicapé est très différente selon les pays.

ENGIE considère l'alternance comme la voie d'excellence pour attirer, recruter et fidéliser les meilleurs tout en diversifiant ses recrutements. L'alternance est donc un formidable levier utilisé par ENGIE pour recruter des jeunes en situation de handicap. ENGIE s'est engagé à faire un effort significatif pour recruter chaque année des alternants en situation de handicap pour tendre vers un taux de 3% à fin 2021 en France, soit plus de 200 alternants en situation de handicap.

Des *sourcings* spécialisés sont réalisés en France pour identifier les profils en situation de handicap ayant les compétences utiles au Groupe.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, les mesures d'accompagnement mises en place visent à accorder une attention particulière à la situation des salariés en anticipant les risques d'inaptitude, en les conseillant, en mettant en œuvre les mesures leur permettant de travailler dans des conditions adaptées à leurs besoins et en s'assurant de leur évolution de carrière. Trois formes d'accompagnement sont mises à la disposition des salariés en France :

- accompagnement humain : suivi individuel, bilan de compétences, déclaration RQTH, etc ;
- accompagnement technique : siège, écrans, modification de l'accès aux locaux, etc ;
- accompagnement financier : aides pour l'achats de prothèses, de fauteuil, aides aux aidants, etc.

La communication et la sensibilisation sont essentielles afin de faire connaître les dispositions figurant dans les accords, de diffuser les bonnes pratiques en matière de handicap et de lutter contre les stéréotypes. À titre d'exemple, en complément des actions régulières, de nombreuses animations ont été mises en place par les référents dans les entités lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) en novembre 2019.

Les entités ont également été nombreuses à s'impliquer lors de l'opération *DuoDay* en mai 2019 avec la constitution d'une dizaine de duos : une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de découvrir son activité : il s'agit d'une immersion dans son quotidien.

Enfin, la collaboration avec le secteur protégé et adapté concrétise la vision inclusive des engagements RSE du Groupe en pérennisant des emplois indirects, favorisant l'économie locale et en encourageant l'insertion et la réinsertion professionnelle.

Les achats réalisés auprès du secteur adapté et protégé représentent en France environ 8,5 millions d'euros.

Insertion, accompagnement vers l'emploi et solidarité

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

- le parrainage, destiné à de jeunes étudiants talentueux issus de quartiers défavorisés (bourses d'études, en postbac ou infra-bac, accompagnés par des collaborateurs engagés du Groupe) ;
- l'aide à la création d'emploi via la Fondation Agir Pour l'Emploi (FAPE) d'ENGIE sous l'égide de la Fondation de France et dont les ressources proviennent des dons des salariés et retraités du Groupe

abondés à 100% par leurs entreprises. Depuis sa création en 2013, la FAPE (France et Belgique) a versé plus de 1,6 million d'euros de subventions en faveur de 150 projets œuvrant pour l'accès à l'emploi, la création d'activités et l'insertion des publics les plus fragiles sur l'ensemble du territoire ;

- le Groupe a reconduit le programme «Parcours Emploi Mobilité Sport» (PEMS) en 2019 dans deux territoires : l'Île-de-France avec plus de 80 jeunes et Arras avec 15 jeunes. Ce programme aide les jeunes de 18 à 25 ans issus des quartiers prioritaires (QPv) à intégrer un contrat en alternance. Depuis l'origine de l'action en 2016, ce sont plus de 250 jeunes qui ont été accompagnés avec un taux de sortie positive toujours supérieur à 60%.

ENGIE a signé début 2019 le PAQTE avec le Ministère de la Cohésion des Territoires et pris des engagements en matière d'accueil, de sensibilisation ou d'intégration de 1000 jeunes par an issus des QPV.

Le Groupe SNC Solidarité Nouvelle contre le Chômage ENGIE a été constitué avec 20 bénévoles qui accompagnent par binôme une dizaine de chômeurs de longue durée domiciliés en Île-de-France.

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

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

Dans le cadre de ses actions en faveur de la Diversité, de lutte contre les discriminations, ENGIE a signé, le 6 décembre 2017, la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle. En 2019, ENGIE a participé au Baromètre IFOP-L'Autre Cercle qui vise à comprendre les enjeux de la question LGBT+ dans le monde du travail. Cette étude, au périmètre France, permettra d'évaluer la perception des salariés d'ENGIE, quels que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre concernant l'inclusion de personnes LGBT+ dans leur environnement de travail, et de construire par la suite les actions répondant aux besoins exprimés.

3.4.4 Rémunération, épargne salariale et actionnariat salarié

Les principes de la politique de rémunération

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

Dans la continuité de la mise en place en France de l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ENGIE met à disposition des BU un outil d'identification et d'analyse des écarts de rémunération et des actions correctives. En France, l'ambition d'ENGIE pour 2019 est d'arriver à 85 points au moins avec l'objectif d'atteindre les 100 points fin 2021 pour une majorité des entités du Groupe.

Parallèlement aux politiques traditionnelles d'épargne salariale Groupe, d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié, ENGIE développe des politiques de partage de la valeur. Une cartographie des minimums de prévoyance a été réalisée en 2019 à l'échelle mondiale toutes catégories socio-professionnelles confondues afin de déployer prochainement un programme de protection sociale minimum auprès de tous ses collaborateurs (ENGIE Care).

La politique d'épargne salariale Groupe

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

Plans Épargne

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

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

Plans Épargne Retraite

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

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

Épargne Solidaire

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

L'intéressement et la participation

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

Au niveau de la société ENGIE S.A, un accord d'intéressement pour la période 2017-2019 a été signé le 26 juin 2017 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Le montant versé en 2019 au titre de l'intéressement 2018 est de 16 273 027 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2018 conduit à l'absence de versement en 2019.

L'actionnariat salarié

À fin 2019, les salariés détenaient 3,2% du capital dont 2,4% détenus au travers de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Conformément à l'article L. 225-100-3 du Code de commerce, les Conseils de Surveillance desdits FCPE exercent les droits de vote attachés aux titres inscrits à leur actif et décident, le cas échéant, d'apporter ces titres aux offres publiques d'achat ou d'échange.

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

En date du 11 décembre 2019, le plan d'actionnariat salarié Link 2014 auquel 32 000 collaborateurs avaient participé il y a cinq ans est devenu disponible. Les souscripteurs de la formule à effet de levier *Link Multiple 2014* se sont vu régler la contrepartie monétaire de leur investissement.

3.4.5 Relations sociales

Au sein des instances représentatives nationales et européenne et à travers des accords collectifs nationaux, européens et mondiaux, ENGIE associe ses partenaires sociaux à la mise en œuvre de son ambition sociale, ouverte et élargie à la prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux.

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

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Composé de 41 membres titulaires représentant les 137 200 salariés répartis en Europe, le CEE a pour objectifs de développer et renforcer le dialogue social européen, garantir une représentation équilibrée entre les pays et les grands métiers du Groupe et développer un dialogue social au niveau de ces grands métiers. Un secrétariat de 13 membres représentant huit pays se réunit tous les deux mois.

En 2019, deux réunions plénières du CEE se sont tenues, complétées de six réunions du secrétariat du CEE et de huit réunions des groupes de travail santé-sécurité, social, stratégie et études.

Le CEE et la Direction Générale ont signé le 28 novembre 2019 une déclaration commune traduisant l'engagement des signataires d'anticiper et d'accompagner les transformations économiques, sociales et organisationnelles liées au développement du digital au sein du Groupe. Ce cadre de référence commun à toutes les entités et tous

les salariés du Groupe vise au maintien et développement des compétences, à la formation aux outils numériques, à l'accompagnement au changement des modes de travail (télétravail, espaces dynamiques, etc.) à la réaffirmation de l'importance de la qualité de vie au travail.

Le Comité de Groupe France

Cette instance qui représente plus de 77 000 salariés en France, est composée de 30 membres titulaires. Le Comité de Groupe France est une instance d'informations avec les représentants des institutions représentatives du personnel des sociétés françaises. En 2019, deux réunions se sont tenues.

Accords collectifs Groupe

ENGIE a proposé aux fédérations internationales d'ouvrir, à partir de fin 2019, la négociation d'un accord mondial portant sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale, ceci afin de renouveler et d'améliorer ses engagements pris en la matière en 2010.

Le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales s'est poursuivi en 2019 à tous les niveaux du Groupe, en particulier avec les groupes de travail du Comité d'Entreprise Européen et les commissions de suivi des différents accords de Groupe.

3.4.6 Politique de santé et sécurité

3.4.6.1 Les résultats

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

- un taux de fréquence des accidents avec arrêt de 3,7 pour un objectif de 3,9. Ce bon résultat est à apprécier au regard de la transformation actuelle des activités du Groupe vers davantage d'activités de services, plus exposées aux risques pour les personnes, et en moyenne moins matures en culture sécurité que les activités industrielles ;
- un taux de gravité des accidents avec arrêt de 0,21, globalement stable par rapport aux valeurs relevées les années passées.

Le nombre de décès du fait de l'exercice de l'activité professionnelle parmi toutes les personnes travaillant pour le Groupe (salariés Groupe, intérimaires et sous-traitants) a été de 4 ⁽¹⁾ en 2019 sur un périmètre d'activités en hausse par rapport à 2018 et avec une exposition potentielle au risque en augmentation du fait de la transformation des activités du Groupe.

En santé au travail, le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles a été en 2019 de 120.

(1) et un accident mortel en cours d'investigation pour en déterminer les causes

3.4.6.2 Le dispositif de management santé-sécurité

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

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

Pour rendre encore plus visible l'engagement du Groupe pour la santé-sécurité de ses sous-traitants, un nouveau taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt a été suivi en 2019, intégrant les accidents des salariés, mais également ceux des sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé (taux de fréquence « total »).

Par ailleurs, compte tenu de la maturité du processus de détection des situations et événements à forte gravité potentielle (*High Potential - HiPo*), un nouvel indicateur de performance a été élaboré en 2019 : le taux de prévention, ratio entre le nombre de situations et événements à forte gravité potentielle («HiPo»), et la somme du nombre d'*HiPo* et d'accidents avec arrêt ; ce nouvel indicateur qui intègre aussi bien les salariés que les sous-traitants du Groupe, est centré sur l'identification et

l'anticipation des risques, et constitue donc un indicateur «proactif», complémentaire des indicateurs de résultats traditionnels, «réactifs».

En 2019, l'ensemble des BU du Groupe ont renseigné un nouveau questionnaire de contrôle interne dédié la santé-sécurité-sûreté.

Les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité au travail et sécurité industrielle sont suivis par le Comex, le Conseil d'Administration et le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD). En 2019, l'ensemble des analyses des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en ENGIE 50 qui regroupe l'ensemble des Directeurs des BU et des principales Directions fonctionnelles du Groupe.

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

Des points périodiques et des revues annuelles sont réalisés avec chaque BU afin d'apprécier l'efficacité des actions mises en œuvre et, notamment en 2019, pour évaluer leur capacité à prévenir les accidents graves et mortels de collaborateurs et de sous-traitants.

L'évolution de la situation liée à l'épidémie de Coronavirus fait l'objet d'un suivi par le Groupe qui met en œuvre les mesures appropriées pour prévenir la contamination de ses salariés, sous-traitants et clients en fonction de l'état de contamination des différents pays où il exerce ses activités.

Les BU ont mis à jour leur Plan de Continuités d'Activités en fonction des caractéristiques de l'épidémie et pris les dispositions adaptées à la situation des territoires dans lesquelles elles sont actives. Par ailleurs, des mesures techniques et organisationnelles ont été mises en œuvre de façon à maintenir au maximum la qualité des prestations délivrées aux clients.

Au niveau de la gouvernance, un comité de pilotage Groupe a été mis en place pour statuer sur les décisions à prendre pour gérer les différents aspects de la crise, préservation de la santé des collaborateurs, intérimaires et sous-traitants, gestion des ressources humaines, communications interne et externe. Des comités de pilotage ont également été mis en place par les BU.

Trois comités de coordination pour les différents pays ont été mis en place pour la France, pour la Belgique et pour les autres pays. Ces comités ont permis d'harmoniser les dispositions prises et d'échanger les informations et les pratiques.

3.4.6.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

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

Le Groupe met en œuvre un important programme de formation destiné à développer le *leadership* de ses *managers* en santé-sécurité, c'est-à-dire leur capacité à influencer sur le comportement de sécurité de leurs collaborateurs.

Des investissements importants en matière de formation ont été réalisés en 2019 : 32,6% du nombre total des heures de formation ont été consacrés à la Qualité, à la Sécurité et à l'Environnement (QSE).

Un module d'apprentissage par ancrage mémoriel®, basé sur les connaissances scientifiques les plus récentes en matière de mémorisation et d'intelligence artificielle, a été déployé et permet à

chaque collaborateur de disposer d'un outil d'appropriation des règles majeures à respecter en termes de santé-sécurité-sûreté qui s'adapte en fonction des connaissances restant à acquérir.

La campagne de communication annuelle du Groupe en matière de santé-sécurité a porté en 2019 sur la nécessité de renforcer l'analyse de risques de l'activité juste avant de la débiter pour mieux les maîtriser. Des campagnes de sensibilisation thématiques ont également été déployées par les BU et filiales en fonction des risques les plus importants induits par leurs activités.

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

Une *Newsletter* hebdomadaire, *Prevention News*, reprenant l'essentiel des échanges avec les BU est adressée à l'ensemble de la filière santé-sécurité. Ce document permet de partager à la maille du Groupe l'ensemble des accidents, situations dangereuses significatives et événements à forte gravité potentielle remontés par les BU.

3.4.6.4 La prévention des accidents graves et mortels

Dans le cadre de son plan d'actions pour éradiquer les accidents mortels, le Groupe a défini neuf «Règles Qui Sauvent», qui constituent la dernière barrière avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres barrières techniques et organisationnelles n'ont pas fonctionné.

Par ailleurs, les BU mettent en œuvre une démarche systématique d'identification, d'analyse et de traitement au travers d'un plan d'actions spécifiques des situations et événements à forte gravité potentielle («HiPo»), précurseurs d'accidents graves.

Enfin, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (démarche «*Stop the work*»), et d'exercer une vigilance partagée («je suis également vigilant pour la sécurité des autres personnes»).

La volonté ferme du Groupe d'éradiquer les accidents mortels, en particulier de ses sous-traitants, l'a conduit en 2019 à réviser la Règle Groupe sur l'analyse des HiPos et des accidents graves et mortels de façon à simplifier et renforcer ses exigences, et à obtenir une implication accrue de la part des *managers*, des collaborateurs du Groupe et de ses sous-traitants.

Par ailleurs, une nouvelle Règle Groupe sur la promotion d'une culture juste en santé-sécurité a été déployée au sein du Groupe en 2019. Les BU doivent mettre en place un système de reconnaissance des comportements vertueux et de sanction proportionnée des éventuels écarts par rapport aux règles santé-sécurité. Ces dispositions favorisent l'établissement d'un climat de confiance et de transparence, propice à la remontée vers le management des situations dangereuses, incidents et presque accidents, et des bonnes pratiques.

3.4.6.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales s'est poursuivi en 2019 à tous les niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes dans le cadre des accords Groupe santé-sécurité. Un groupe de travail émanant du comité d'entreprise européen fait le point deux fois par an des avancées en matière de santé-sécurité au travail et de qualité de vie au travail.

3.4.7 Données sociales

3.4.7.1 Note de méthodologie des indicateurs sociaux

1 Outil

Les indicateurs sociaux sont issus du *Reporting Social Groupe* (RSG). Ils sont définis dans un référentiel commun au Groupe (consultable sur demande).

La collecte, le traitement et la restitution des données saisies par les entités locales, filiales du groupe ENGIE, sont réalisés dans l'outil de consolidation SyGMA conformément au périmètre financier IFRS.

Les indicateurs publiés dans ce rapport concernent les sociétés dont le contrôle en capital et en management est détenu par ENGIE, soit celles consolidées en intégration globale.

Les indicateurs sociaux sont intégrés à hauteur de 100% quel que soit le pourcentage de détention du capital.

2 Périmètre de restitution

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

Pour la BU Afrique, les données relatives aux rémunérations ont été exclues.

Pour la BU GTT, les données relatives aux rémunérations et à la formation professionnelle ont été exclues.

3 Méthodes de consolidation

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

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

4 Contrôle interne

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

5 Précisions sur certains indicateurs

a) Emploi

Les données Groupe regroupent celles des 23 BU existantes en 2019 et du Corporate, regroupées en sept secteurs reportables essentiellement zones géographiques de l'activité du Groupe (voir Section 1.3 «présentation des activités du Groupe»).

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

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

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

b) Mouvements de personnel

Depuis 2017, les indicateurs de cette section sont calculés sur la base du périmètre courant, soit les entités de *reporting* incluses dans le périmètre de consolidation en intégration globale au 31/12/N.

L'indicateur licenciement ne comprend pas les ruptures conventionnelles.

c) Diversité et égalité des chances

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

d) Développement professionnel

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

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

e) Organisation du temps de travail

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

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

f) Rémunérations

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

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

g) Indicateurs santé-sécurité

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

Le périmètre de *reporting* SST inclut les données des entités cédées au cours d'année jusqu'à leur date de cession.

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

3.4.7.2 Tableaux des indicateurs sociaux

	GRI		GROUPE ⁽¹⁾			AMÉRIQUE DU NORD		
			2019	2018	2017	2019	2018	2017
EMPLOI								
Effectif total ■■	1.A	LA1	171 103	160 301	155 128	3 559	6 010	3 770
Répartition par zone géographique	1.A	LA1						
France	1.A	LA1	77 151	74 961	72 589	0	0	0
Belgique	1.A	LA1	16 835	16 910	16 658	0	0	0
Autres pays d'Europe	1.A	LA1	43 232	42 228	45 266	0	0	0
Total Europe	1.A	LA1	137 218	134 099	134 513	0	0	0
Amérique du Nord	1.A	LA1	6 318	7 380	4 903	3 559	6 010	3 770
Amérique du Sud	1.A	LA1	14 310	7 033	6 147	0	0	0
Asie – Moyen Orient – Océanie	1.A	LA1	9 815	9 092	8 858	0	0	0
Afrique	1.A	LA1	3 442	2 697	707	0	0	0
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	1.A	LA1						
Cadres ■■	1.A	LA1	42 963	40 131	37 191	1 498	1 680	893
Non-cadres ■■	1.A	LA1	128 140	120 170	117 937	2 061	4 330	2 877
% Cadres	1.A		25,1%	25,0%	24,0%	42,1%	28,0%	23,7%
% Non-cadres	1.A		74,9%	75,0%	76,0%	57,9%	72,0%	76,3%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	1.A	LA1						
CDI ■■	1.A	LA1	90,3%	92,5%	93,3%	98,5%	99,4%	99,2%
Autres ■■	1.A	LA1	9,7%	7,5%	6,7%	1,5%	0,6%	0,8%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	1.A	LA1						
Moins de 25 ans	1.A	LA1	3,7%	3,4%	3,1%	4,4%	6,3%	5,6%
25-29 ans	1.A	LA1	9,9%	9,5%	9,5%	10,0%	11,6%	13,4%
30-34 ans	1.A	LA1	13,6%	13,5%	13,5%	12,4%	12,9%	14,6%
35-39 ans	1.A	LA1	15,0%	15,1%	14,6%	12,3%	13,1%	14,7%
40-44 ans	1.A	LA1	13,6%	13,6%	13,5%	12,0%	12,6%	12,5%
45-49 ans	1.A	LA1	13,8%	14,3%	14,7%	13,5%	12,3%	11,9%
50-54 ans	1.A	LA1	13,7%	14,1%	14,2%	13,2%	12,3%	10,8%
55-59 ans	1.A	LA1	11,2%	11,2%	11,5%	11,1%	10,9%	9,2%
60-64 ans	1.A	LA1	4,7%	4,5%	4,6%	7,8%	5,7%	5,2%
65 ans et +	1.A	LA1	0,8%	0,8%	0,9%	3,3%	2,4%	2,1%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	1.F	LA13	35 720	33 817	34 378	814	1 405	1 256
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors ruptures conventionnelles

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

(5) 3,4 au périmètre 2018

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019.

	FRANCE HORS INFRASTRUCTURES			FRANCE INFRASTRUCTURES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	57 616	55 631	52 478	17 415	17 194	17 032
	54 108	52 470	49 685	17 183	16 970	16 809
	21	0	0	0	0	0
	1 046	913	530	232	224	223
	55 175	53 383	50 215	17 415	17 194	17 032
	46	21	0	0	0	0
	8	8	8	0	0	0
	2 076	1 951	1 890	0	0	0
	311	268	365	0	0	0
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	14 088	13 153	11 758	4 601	4 437	4 245
	43 528	42 478	40 720	12 814	12 757	12 787
	24,5%	23,6%	22,4%	26,4%	25,8%	24,9%
	75,5%	76,4%	77,6%	73,6%	74,2%	75,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	91,6%	91,6%	91,9%	94,3%	94,3%	94,3%
	8,4%	8,4%	8,1%	5,7%	5,7%	5,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	3,9%	3,4%	3,0%	3,0%	3,3%	3,9%
	10,0%	10,0%	10,4%	10,2%	10,8%	11,4%
	14,0%	14,3%	14,5%	15,4%	15,1%	15,3%
	15,7%	15,7%	15,4%	15,4%	15,6%	14,8%
	13,4%	13,4%	13,4%	14,8%	14,4%	14,5%
	13,8%	14,3%	14,5%	15,0%	14,7%	14,0%
	14,1%	14,4%	14,5%	12,9%	13,0%	13,6%
	11,7%	11,5%	11,4%	10,7%	10,9%	10,6%
	3,1%	2,8%	2,8%	2,5%	2,1%	1,8%
	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	9 519	9 190	8 551	4 766	4 553	4 406
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2019	2018	2017	2019	2018	2017
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	1.F LA13	20,9%	21,1%	22,2%	22,9%	23,4%	33,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	1.F LA13	23,5%	23,3%	22,9%	22,3%	29,2%	30,8%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Représentation des alternants dans l'effectif⁽²⁾	1.F LA1	3,3%	3,0%	2,9%	0,0%	0,1%	0,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de salariés handicapés	1.F	2,0%	2,1%	2,0%			
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI	1.F	14,8%	13,9%	15,7%	11,4%	9,8%	10,2%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI	1.F	12,2%	13,6%	14,3%	19,4%	21,7%	23,8%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	1.A LA2	20 388	18 011	14 339	726	1 246	886
Nombre d'embauches en CDD	1.A LA2	16 794	11 743	9 499	133	74	31
Taux d'embauche	1.A LA2	21,8%	18,9%	15,6%	24,6%	30,3%	24,8%
% de restitution		100,00%	99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%
Taux d'embauche CDI	1.A LA2	54,8%	60,5%	60,2%	84,5%	94,4%	96,6%
% de restitution		100,00%	99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%
Nombre de licenciements⁽³⁾	1.A	5 691	4 101	4 204	216	706	572
% de restitution		100,00%	99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%
Turnover	1.A LA2	11,3%	9,3%	8,4%	22,0%	27,9%	21,0%
% de restitution		100,00%	99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%
Turnover volontaire	1.A LA2	7,1%	5,8%	5,8%	15,8%	11,5%	5,3%
% de restitution		100,00%	99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	1.E LA10	69,2%	66,1%	67,7%	31,9%	67,3%	17,7%
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	1.E LA10	18,5%	18,4%	17,6%	25,5%	16,4%	5,5%
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Pourcentage de cadres et de Non-cadres dans l'effectif formé :							
Cadres	1.E LA10	24,0%	25,0%	24,6%	18,6%	13,0%	7,7%
Non-cadres	1.E LA10	76,0%	75,0%	75,4%	81,4%	87,0%	92,3%
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors ruptures conventionnelles

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

(5) 3,4 au périmètre 2018

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019

	FRANCE HORS INFRASTRUCTURES			FRANCE INFRASTRUCTURES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	16,5%	16,5%	16,3%	27,4%	26,5%	25,9%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	22,2%	21,6%	21,1%	32,5%	31,9%	31,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	6,2%	5,0%	4,8%	5,8%	5,5%	5,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	3,7%	3,8%	3,6%	3,6%	3,6%	3,4%
	16,6%	17,3%	18,8%	22,9%	28,2%	29,4%
	9,3%	8,4%	8,8%	2,8%	3,2%	4,4%
	6 535	5 840	4 183	705	592	742
	4 756	5 476	4 423	654	651	586
	19,8%	20,6%	16,5%	7,9%	7,3%	7,8%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	57,9%	51,6%	48,6%	51,9%	47,6%	55,9%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	861	809	876	25	19	23
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	7,5%	7,5%	6,5%	1,3%	1,1%	0,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	5,0%	4,9%	3,7%	1,1%	0,9%	0,5%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	63,7%	63,3%	70,5%	67,8%	78,8%	75,2%
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	12,4%	12,8%	12,6%	23,1%	26,0%	21,4%
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	23,4%	22,6%	22,8%	24,2%	21,8%	20,4%
	76,6%	77,4%	77,2%	75,8%	78,2%	79,6%
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD			
	GRI	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Nombre total d'heures de formation	1.E LA10	3 271 154	3 069 973	3 082 644	9 804	5 097	10 541
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Répartition des heures de formation par thème	1.E LA10						
Technique des métiers		38,9%	40,8%	45,2%	77,4%	21,0%	50,1%
Qualité, environnement, sécurité		32,6%	32,0%	31,7%	4,5%	20,6%	39,0%
Langues		2,0%	2,8%	2,9%	1,5%	2,5%	0,0%
Management et développement personnel		15,0%	17,4%	13,0%	6,3%	2,6%	2,8%
Autres		11,4%	7,0%	7,1%	10,4%	53,4%	8,0%
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Nombre d'heures de formation par personne formée	1.E LA10	28	31	30	19	11	16
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Nombre d'heures de formation par femme formée	1.F LA10	25	27	27	5	9	29
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Dépenses de formation par heure de formation (en euros)	1.E LA10	31	29	34	11	10	12
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
Dépenses de formation par personne formée (en euros)	1.E LA10	879	885	1 036	212	109	199
% de restitution		97,42%	95,00%	97,57%	45,71%	13,47%	17,95%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	1.B LA7	12	13	12	5	6	3
% de restitution		99,13%	95,90%	98,32%	81,38%	29,65%	48,92%
Heures supplémentaires	1.B LA7	3,1%	3,0%	3,0%	5,0%	3,8%	4,4%
% de restitution		99,13%	96,39%	98,62%	81,38%	38,79%	61,59%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		2	4	1	0	0	0
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de fréquence (collaborateurs)		3,7⁽¹⁾	3,4	3,3⁽²⁾	1,73	1,00	0,69
% de restitution		100%	98%	99,08%	100%	100%	65%
Taux de gravité⁽⁴⁾ (selon référentiel français)		0,21	0,19	0,20	0,11	0,03	0,08
% de restitution		100%	98%	99,08%	100%	100%	65%
Taux de gravité⁽⁴⁾ (selon référentiel OIT)		0,14	0,13	0,13	0,09	0,03	0,01
% de restitution		100%	98%	99,08%	100%	100%	65%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		120	91	76	0	0	2
% de restitution		100%	86%	89%	100%	100%	100%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors rupture conventionnelle

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

(5) 3,4 au périmètre 2018 (hors sociétés intégrées en 2019)

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019

	FRANCE HORS INFRASTRUCTURES			FRANCE INFRASTRUCTURES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	897 165	950 527	1 018 716	586 894	582 986	531 107
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	34,0%	34,0%	36,2%	41,2%	45,5%	51,5%
	42,5%	45,5%	43,3%	17,4%	17,3%	18,6%
	1,4%	1,6%	1,8%	0,7%	1,6%	1,5%
	13,3%	12,4%	11,9%	22,3%	31,3%	23,1%
	8,8%	6,5%	6,8%	18,4%	4,2%	5,3%
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	25	27	28	50	43	42
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	24	24	25	46	38	38
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	38	27	31	41	49	57
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	946	735	857	2 044	2 113	2 366
	98,46%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	13	13	13	15	16	16
	99,22%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1,5%	1,8%	1,6%	2,8%	2,4%	2,5%
	99,22%	99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	0	1	1	0	1	0
	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%
	5,25	5,22	5,38	2,13	2,47	2,20
	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%
	0,36	0,34	0,38	0,10	0,12	0,11
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	0,21	0,20	0,22	0,08	0,07	0,09
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	108	82	68	0	1	1
	100%	100%	100%	100%	81%	100%

	GRI		RESTE DE L'EUROPE			AMÉRIQUE LATINE		
			2019	2018	2017	2019	2018	2017
EMPLOI								
Effectif total ■■	1.A	LA1	54 276	54 020	56 209	14 867	7 407	6 446
Répartition par zone géographique	1.A	LA1						
France	1.A	LA1	174	306	263	0	0	0
Belgique	1.A	LA1	14 101	14 241	13 872	0	0	0
Autres pays d'Europe	1.A	LA1	40 001	39 408	41 842	0	0	0
Total Europe	1.A	LA1	54 276	53 955	55 977	0	0	0
Amérique du Nord	1.A	LA1	0	65	232	1 123	979	844
Amérique du Sud	1.A	LA1	0	0	0	13 744	6 428	5 602
Asie – Moyen Orient – Océanie	1.A	LA1	0	0	0	0	0	0
Afrique	1.A	LA1	0	0	0	0	0	0
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	1.A	LA1						
Cadres ■■	1.A	LA1	10 220	9 866	9 442	1 811	1 556	1 016
Non-cadres ■■	1.A	LA1	44 056	44 154	46 767	13 056	5 851	5 430
% Cadres	1.A		18,8%	18,3%	16,8%	12,2%	21,0%	15,8%
% Non-cadres	1.A		81,2%	81,7%	83,2%	87,8%	79,0%	84,2%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	1.A	LA1						
CDI ■■	1.A	LA1	93,6%	93,6%	94,1%	70,2%	91,8%	92,6%
Autres ■■	1.A	LA1	6,4%	6,4%	5,9%	29,8%	8,2%	7,4%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	1.A	LA1						
Moins de 25 ans	1.A	LA1	3,3%	3,2%	3,1%	6,5%	4,6%	4,4%
25-29 ans	1.A	LA1	7,6%	7,4%	7,3%	15,8%	14,7%	14,5%
30-34 ans	1.A	LA1	9,9%	10,3%	10,4%	19,5%	18,8%	18,3%
35-39 ans	1.A	LA1	12,6%	13,0%	12,6%	17,8%	19,2%	18,3%
40-44 ans	1.A	LA1	13,0%	13,0%	12,7%	13,8%	14,3%	14,2%
45-49 ans	1.A	LA1	14,5%	15,1%	15,9%	10,7%	10,3%	11,0%
50-54 ans	1.A	LA1	16,3%	16,2%	15,7%	7,3%	9,0%	9,5%
55-59 ans	1.A	LA1	13,4%	13,1%	13,3%	5,2%	5,8%	5,7%
60-64 ans	1.A	LA1	7,9%	7,4%	7,3%	2,5%	2,7%	3,3%
65 ans et +	1.A	LA1	1,5%	1,4%	1,7%	0,8%	0,7%	0,8%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	1.F	LA13	11 579	11 816	13 581	2 253	1 256	1 118
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors ruptures conventionnelles

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

(5) 3,4 au périmètre 2018 (hors sociétés intégrées en 2019)

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019

	MOYEN-ORIENT/ASIE/AFRIQUE			AUTRES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	10 024	8 957	6 510	13 346	11 082	12 683
	45	34	14	5 641	5 181	5 818
	0	0	0	2 713	2 669	2 786
	0	0	0	1 953	1 683	2 671
	45	34	14	10 307	9 533	11 275
	34	241	0	1 556	64	57
	0	0	0	558	597	537
	6 822	6 261	6 187	917	880	781
	3 123	2 421	309	8	8	33
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	2 050	1 712	1 335	8 695	7 727	8 502
	7 974	7 245	5 175	4 651	3 355	4 181
	20,5%	19,1%	20,5%	65,2%	69,7%	67,0%
	79,5%	80,9%	79,5%	34,8%	30,3%	33,0%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	82,9%	82,5%	87,2%	91,9%	94,0%	95,5%
	17,1%	17,5%	12,8%	8,1%	6,0%	4,5%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	4,0%	3,5%	3,5%	2,9%	1,3%	0,9%
	14,0%	13,8%	14,6%	10,1%	7,8%	7,0%
	20,1%	19,2%	18,5%	15,1%	15,6%	15,5%
	18,3%	17,4%	16,2%	17,8%	18,5%	17,3%
	14,2%	14,2%	14,6%	15,2%	15,9%	15,5%
	11,9%	13,5%	13,3%	13,4%	13,6%	13,9%
	8,0%	8,8%	8,9%	11,2%	12,1%	12,4%
	6,2%	6,3%	6,8%	9,0%	9,1%	11,1%
	2,6%	2,6%	3,0%	4,2%	4,8%	5,4%
	0,6%	0,8%	0,6%	1,0%	1,3%	1,0%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1 643	1 564	1 010	5 146	4 033	4 456
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	GRI	RESTE DE L'EUROPE			AMÉRIQUE LATINE		
		2019	2018	2017	2019	2018	2017
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	1.F LA13	21,3%	21,9%	24,2%	15,2%	17,0%	17,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	1.F LA13	17,3%	17,1%	16,6%	20,6%	19,2%	17,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Représentation des alternants dans l'effectif ⁽²⁾	1.F LA1	1,2%	1,1%	0,9%	0,3%	0,6%	2,1%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de salariés handicapés	1.F	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	1,1%	0,5%
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI	1.F	13,9%	11,9%	14,4%	14,8%	12,2%	13,9%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI	1.F	18,8%	21,1%	21,1%	8,3%	6,5%	5,1%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	1.A LA2	6 204	6 594	5 862	3 131	1 773	1 199
Nombre d'embauches en CDD	1.A LA2	2 435	2 516	2 310	7 169	2 010	1 464
Taux d'embauche	1.A LA2	16,0%	16,7%	15,0%	65,8%	53,7%	41,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Taux d'embauche CDI	1.A LA2	71,8%	72,4%	71,7%	30,4%	46,9%	45,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre de licenciement⁽³⁾	1.A	1 019	1 574	1 243	3 016	667	869
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover	1.A LA2	9,8%	11,5%	9,9%	39,3%	16,8%	21,7%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover volontaire	1.A LA2	7,3%	7,7%	6,7%	17,7%	6,4%	7,5%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	1.E LA10	73,3%	63,8%	61,7%	89,8%	72,5%	72,7%
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	1.E LA10	19,5%	17,4%	17,1%	15,9%	18,4%	18,8%
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de cadres et de Non-cadres dans l'effectif formé	1.E LA10						
Cadres	1.E LA10	21,5%	21,6%	20,4%	11,2%	24,2%	19,0%
Non-cadres	1.E LA10	78,5%	78,4%	79,6%	88,8%	75,8%	81,0%
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors ruptures conventionnelles

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

(5) 3,4 au périmètre 2018 (hors sociétés intégrées en 2019)

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019

	MOYEN-ORIENT/ASIE/AFRIQUE			AUTRES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	16,4%	17,5%	15,5%	38,6%	36,4%	35,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	20,4%	22,7%	20,4%	29,9%	28,8%	28,3%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1,4%	1,4%	1,4%	2,9%	2,5%	2,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	0,2%	0,3%	0,2%	1,0%	1,1%	1,3%
	12,3%	12,1%	13,3%	11,6%	8,0%	7,5%
	10,0%	6,4%	9,5%	9,5%	9,4%	10,6%
	1 102	840	677	1 985	1 126	790
	703	549	311	944	467	374
	18,0%	16,0%	15,2%	22,7%	14,6%	9,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	61,1%	60,5%	68,5%	67,8%	70,7%	67,9%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	171	99	372	383	227	249
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,8%	9,0%	13,6%	10,9%	7,9%	6,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	9,1%	7,6%	7,5%	7,0%	4,7%	3,8%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	65,6%	56,3%	73,1%	59,8%	55,0%	63,0%
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%
	15,2%	16,0%	16,2%	42,6%	41,5%	37,9%
	92,17%	65,88%	95,07%	96,14%	96,84%	97,09%
	23,8%	22,2%	22,0%	64,3%	69,5%	63,2%
	76,2%	77,8%	78,0%	35,7%	30,5%	36,8%
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%

	GRI	RESTE DE L'EUROPE			AMÉRIQUE LATINE		
		2019	2018	2017	2019	2018	2017
Nombre total d'heures de formation	1.E LA10	1 091 096	988 462	981 190	392 190	217 719	147 670
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition des heures de formation par thème	1.E LA10						
Technique des métiers		44,3%	45,4%	50,2%	32,9%	38,8%	41,1%
Qualité, environnement, sécurité		30,2%	30,3%	31,4%	47,3%	34,0%	26,7%
Langues		2,3%	2,3%	3,0%	2,8%	10,3%	7,8%
Management et développement personnel		14,1%	15,3%	8,9%	9,2%	9,2%	13,2%
Autres		9,1%	6,8%	6,5%	7,7%	7,6%	11,2%
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par personne formée	1.E LA10	28	28	29	28	43	31
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par femme formée	1.F LA10	21	22	24	20	38	31
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Dépenses de formation par heure de formation (en euros)	1.E LA10	23	24	29	7	12	14
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Dépenses de formation par personne formée (en euros)	1.E LA10	632	671	847	208	490	449
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	1.B LA7	12	12	12	10	7	9
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Heures supplémentaires	1.B LA7	3,5%	3,8%	4,0%	5,1%	4,4%	3,9%
% de restitution		99,39%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		1	0	0	0	1	0
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de fréquence (collaborateurs)		3,6	3,72	3,10	5,38	1,84	1,44
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de gravité⁽⁴⁾ (selon référentiel français)		0,23	0,12	0,16	0,12	0,10	0,02
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de gravité⁽⁴⁾ (selon référentiel OIT)		0,17	0,11	0,11	0,09	0,10	0,02
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		5	0	0	6	1	3
% de restitution		100%	54%	50%	100%	100%	100%

(1) Groupe reprend les 7 secteurs d'ENGIE

(2) Nouvelle formule en 2019

(3) Hors ruptures conventionnelles

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

(5) 3,4 au périmètre 2018 (hors sociétés intégrées en 2019)

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2019

	MOYEN-ORIENT/ASIE/AFRIQUE			AUTRES		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	124 336	171 645	220 215	169 671	153 537	173 206
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%
	31,6%	43,4%	59,3%	39,2%	36,6%	36,8%
	41,3%	32,1%	25,6%	10,1%	12,2%	15,8%
	1,2%	2,1%	1,5%	7,2%	7,3%	10,9%
	12,1%	9,1%	7,2%	20,7%	31,2%	20,2%
	13,8%	13,3%	6,4%	22,8%	12,8%	16,3%
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	61,92%	97,09%
	21	35	49	23	26	21
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%
	18	28	29	23	25	22
	92,17%	65,88%	95,07%	96,14%	96,84%	97,09%
	18	11	14	77	40	54
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%
	375	385	676	1 752	1 033	1 152
	92,17%	65,88%	95,06%	96,14%	96,84%	97,09%
	10	5	8	12	13	12
	99,44%	68,51%	95,06%	100,00%	96,84%	97,09%
	7,5%	8,7%	9,0%	0,3%	0,2%	0,4%
	99,44%	71,86%	95,06%	100,00%	96,84%	97,09%
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	1	0	0	0	0	0
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	1,09	0,48	0,80	1,64	1,09	1,87
	100%	80%	100%	100%	97%	100%
	0,02	0,01	0,04	0,03	0,03	0,07
	100%	80%	100%	100%	97%	100%
	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,06
	100%	80%	100%	100%	97%	100%
	0	4	0	1	0	0
	100%	80%	100%	100%	97%	100%

3.5 Informations environnementales

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

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

coordination, est spécifiquement dédiée à la responsabilité environnementale sous l'autorité du Directeur Environnement. Elle s'appuie dans chaque BU sur un coordinateur environnement qui anime son propre réseau de correspondants, coordonne les actions, complète l'expertise du siège par ses connaissances opérationnelles et met en œuvre le reporting environnemental.

Un bilan annuel est rédigé par la Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, transmis au Comex puis présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. Ce bilan est également enrichi du rapport fourni par les BU en accompagnement de la lettre de conformité environnementale, ainsi que des résultats des audits environnementaux commandités par le Comex.

3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire

Le Groupe suit activement les évolutions réglementaires (présentées dans le Chapitre 2 «Facteurs de risque et contrôle»), faisant connaître ses positions lors de leur élaboration et appliquant les nouvelles réglementations dès leur publication. En particulier, le Groupe appelle à une harmonisation des réglementations internationales et à une plus grande intégration entre les différentes politiques environnementales et énergétiques. Le Groupe s'était fortement engagé en amont de la

COP21 en faveur d'un accord climatique international ambitieux en ligne avec le respect d'une hausse maximum de température de 2° C, et en faveur de la généralisation de réglementations donnant un prix au carbone qui constituerait un signal prix pour l'investissement dans les technologies bas carbone et la réduction des émissions de gaz à effet de serre. À cette fin, le Groupe est actif au sein de la CPLC (*Carbon Pricing Leadership Coalition*).

3.5.2 Le management environnemental

À la clôture de l'exercice 2019, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentaient 72,6% du chiffre d'affaires pertinent ⁽¹⁾. C'est au niveau local, au regard des

conditions économiques et de l'intérêt d'une telle démarche que le besoin d'obtenir une certification externe est évalué.

POURCENTAGE DU CHIFFRE D'AFFAIRES PERTINENT COUVERT

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Par une certification EMAS	3,08%	2,42%	4,75%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS)	58,23%	66%	61,84%
Par d'autres certifications SME externes	2,88%	2,15%	3,16%
TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES	64,19%	70,57%	69,75%
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	8,37%	9,73%	11,92%
TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES	72,56%	80,30%	81,67%

Là où la mise en place d'un système de management certifié ou enregistré n'est pas économiquement justifiée, les entités sont incitées à définir un système interne de gestion garantissant la prise en compte de l'environnement dans la conduite de leurs activités. Ainsi, certaines entités du Groupe ont défini leur propre standard de système de management. Lors de la mise en place de SME internes et externes, des sessions de sensibilisation et de formation en lien avec les problématiques environnementales rencontrées sur site sont dispensées au personnel pour permettre l'appropriation du SME.

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

3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale

Afin de piloter le déploiement de sa politique environnementale, de maîtriser les risques environnementaux et de favoriser la communication de ses performances environnementales aux parties prenantes, ENGIE met en œuvre un système de *reporting* spécifique, allant au-delà des exigences de la loi française et prenant en compte les préconisations de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Le *reporting* environnemental est intimement lié à celui de la performance opérationnelle et devient ainsi un outil de management. Cette volonté de faire de l'environnement une partie intégrante du management est portée par la Direction Générale du Groupe.

Un système de lettres de conformité environnementale garantit l'implication du management opérationnel.

Éléments méthodologiques

Le *reporting* environnemental d'ENGIE est mis en œuvre grâce à un outil dédié permettant une remontée structurée des données. Cet outil appelé EARTH est une solution informatique de *reporting* environnemental, qui permet la gestion du réseau de correspondants et coordinateurs environnement, la gestion et la documentation du périmètre de *reporting* environnemental, la saisie, le contrôle et la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et enfin, la mise à disposition de la documentation nécessaire à la production et à la collecte des données (procédures et instructions de *reporting*).

EARTH est déployé dans chaque BU et couvre ainsi l'ensemble du groupe ENGIE.

Les entités juridiques incluses dans le périmètre de *reporting* sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental et qui sont intégrées globalement ou proportionnellement selon les règles de consolidation financière (IFRS) alors que les entités juridiques dont la seule activité est le négoce d'énergie, des activités financières ou de l'ingénierie sont exclues du périmètre. Les entités incluses dans le *reporting* rapportent les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers. Sont exclues les entités juridiques mises en équivalence.

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

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

Pour le calcul des indicateurs de management environnemental de type «part du CA pertinent couvert par une certification environnementale, par un plan de gestion de crise environnementale, etc.», un chiffre d'affaires pertinent est estimé pour chaque entité juridique. Pour obtenir ce CA pertinent, les activités jugées non pertinentes en termes d'impact environnemental (négoce, finance, ingénierie) sont soustraites du chiffre d'affaires consolidé de chaque entité juridique.

Le jeu de procédures pour la remontée des informations environnementales se compose de procédures génériques déclinées en instructions types à mettre en œuvre aux niveaux appropriés du processus de *reporting*. Le déploiement des procédures et des instructions à travers l'ensemble du Groupe repose sur un réseau de correspondants et de coordinateurs environnementaux dûment mandatés. Ces procédures et instructions de travail au niveau Groupe et BU décrivent en détail les phases de collecte, contrôle, consolidation, validation et transmission des données environnementales aux différents niveaux de l'organisation ainsi que les règles de définition du périmètre et de consolidation. Elles sont assorties de documents techniques fournissant des lignes directrices méthodologiques pour le calcul de certains indicateurs. En fonction de ses activités, chaque entité se voit attribuer un profil qui détermine les indicateurs auxquels elle doit répondre. La liste des entités entrant dans le périmètre de *reporting* environnemental est validée par chaque BU.

Les définitions des indicateurs utilisés pour mesurer la performance environnementale des métiers du Groupe ont été revues sur base des commentaires des Commissaires aux comptes. Elles ont par ailleurs bénéficié des commentaires des responsables opérationnels représentés dans des groupes de travail dédiés. L'ensemble de la documentation est disponible sur simple requête auprès du Groupe (Direction de la RSE).

Auparavant, ENGIE indiquait pour chaque indicateur publié un «taux de couverture» qui correspondait au taux de réponses obtenues auprès de l'ensemble des entités interrogées. Grâce à la mise en œuvre du nouvel outil de *reporting* EARTH, le taux de couverture est dorénavant de 100% pour tous les indicateurs.

Sur les données publiées dans le présent rapport il convient de préciser les éléments suivants :

- la fiabilité du périmètre couvert par le *reporting* environnemental est une des priorités d'ENGIE qui évolue dans un contexte international de cessions et d'acquisitions d'activités. Avant chaque campagne de *reporting*, un rapprochement est effectué entre le périmètre financier et les informations remontées par les responsables environnement de BU pour vérifier à quelles entités financières sont rattachées les entités industrielles qui contribuent dans l'outil EARTH ;
- pour les installations brûlant du gaz naturel et ne disposant pas de systèmes de mesures automatisées, un facteur par défaut a été mis en place pour les émissions de SOx et pour les émissions de particules fines (facteurs recommandés par l'EMEP, *European Monitoring and Evaluation Programme*) ;
- ENGIE est signataire, depuis 2007, du *CEO Water Mandate* marquant ainsi sa volonté de préserver les ressources en eau. Les indicateurs relatifs à l'eau sont conformes aux indicateurs GRI en 2011 se répartissent en quatre catégories : prélèvement, rejet, consommation, réutilisation/recyclage. Depuis 2015, la matérialité des indicateurs eau publiés a été revue et les Commissaires aux comptes vérifient les entrées, sorties et consommations d'eau douce et d'eau non-douce ;
- soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe dispose d'indicateurs sur la production et la valorisation de ses déchets d'activité. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établies par les réglementations locales. Pour éviter une déclaration erronée des stocks, seuls les tonnages emportés et pesés sur le site doivent être rapportés comme évacués. Les tonnages qui doivent être rapportés sont des tonnages humides ou secs, selon la manière dont ils ont été évacués : si les déchets évacués étaient humides, les tonnages rapportés sont humides et

inversement pour les déchets secs. Par exception, si les déchets sont stockés de façon définitive sur place, les tonnages secs associés doivent également être rapportés comme évacués. Dans ce dernier cas, les déchets ne sont jamais valorisés. Les déchets générés par la construction ou le démantèlement des installations industrielles, par le «*repowering*» ou modernisation d'installations et par la réhabilitation des sols ne sont pas couverts par les indicateurs de déchets d'activité ;

- les émissions de CO₂ issues de la combustion de combustibles fossiles ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le GIEC (IPCC *Guidelines for National GHG Inventories*, Vol. 2 Energy – 2006). Néanmoins, les facteurs d'émission du charbon peuvent varier grandement selon la provenance. Pour cette raison, chaque entité de reporting consommant du charbon fournit un facteur d'émission calculé localement. C'est également le cas pour les combustibles alternatifs pour lesquels il n'est pas possible d'utiliser de facteurs d'émission standards ;
- le potentiel de réchauffement global (PRG) permet de comparer la capacité de réchauffement des différents gaz à effet de serre par rapport au CO₂. Les PRG utilisés pour convertir les émissions de GES du Groupe en CO₂ équivalents sont les tout derniers PRG publiés par le GIEC (5th Assessment Report – 2014), considérés sur une échelle de 100 ans ;
- les émissions spécifiques de GES de la production d'énergie en kg éq CO₂/MWh sont calculées sur le périmètre des BU pour lesquelles il s'agit d'une activité principale : Génération Europe, Amérique du Nord, Amérique latine, Brésil, Asie-Pacifique, Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie, Benelux, Europe du Nord – du Sud et de l'Est, Royaume-Uni, France BtoB, France Réseaux et France Renouvelables ;
- à des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWhth) en énergie électrique (GWhe) est fixé à 0,44 pour toutes les activités de production d'énergie du Groupe et à 0,25 pour les incinérateurs ;
- les impacts environnementaux significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus difficiles à collecter ;
- l'indicateur d'efficacité énergétique concerne les centrales à combustibles fossiles et à bio-combustibles. Il inclut également la chaleur fournie par des tiers ;
- ENGIE exploite des installations hydrauliques dont certaines disposent de réservoirs d'eau. Compte tenu des difficultés à modéliser l'évaporation de chaque site, l'eau évaporée n'est pas encore comptabilisée dans le *reporting* environnemental ;
- pour la catégorie "Usage des produits vendus" du Scope 3, un changement de méthodologie a été opéré pour exclure les ventes de gaz naturel sur les marchés financiers et aux intermédiaires avec effet rétroactif à partir de 2017. C'est également le cas des ventes de GNL sur les marchés financiers et aux intermédiaires avec effet rétroactif à partir de 2018. Par ailleurs, bien qu'en très forte baisse depuis 3 ans, les émissions liées aux ventes de charbon à des clients finaux ont été ajoutées à des fins d'exhaustivité avec effet rétroactif à partir de 2017. Toujours pour la catégorie "Usage des produits vendus" du Scope 3, les ventes de gaz naturel sont exprimées en TWh PCS, pour Pouvoir Calorifique Supérieur, tandis que les facteurs d'émission utilisés jusqu'en 2018 étaient définis pour des TWh PCI, pour Pouvoir Calorifique Inférieur. Cela conduisant à surestimer de 10% les émissions liées à l'usage du gaz vendu à des utilisateurs finaux, les TWh PCS ont été convertis en TWh PCI et les données retraitées en conséquence avec effet rétroactif à partir de 2017.
- Les émissions de NOx, de SOx et de particules fines sont calculées localement sur la base de mesures. Quand il n'est pas possible de mesurer ces émissions, une méthode de calcul est fournie pour les émissions de NOx et des facteurs d'émission standards basés sur les consommations de combustibles sont utilisés pour les SOx et les particules fines. Ces facteurs d'émission sont issus des référentiels de l'Agence de Protection de l'Environnement américaine (US EPA).

3.5.4 Les actions du Groupe

3.5.4.1 Le changement climatique

Émissions directes

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

Par le développement d'un mix énergétique faiblement carboné ⁽¹⁾ et des activités d'efficacité énergétique, le Groupe a placé la lutte contre le changement climatique et la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. ENGIE accroît encore ses efforts de décarbonisation le taux d'émission à fin 2019 s'établit à 248,7 g CO₂éq./kWh, en diminution de 19,6% par rapport à 2018 et de 43,8% par rapport à 2012, soit bien au-delà de son objectif 2020 de -20%.

Quant aux émissions directes absolues de CO₂éq du Groupe, elles ont baissé de près de 12,2 millions de tonnes en un an, passant de 66,2 à 54 millions de tonnes, soit une réduction de 18,4%.

Cet excellent résultat témoigne de la volonté du Groupe de s'inscrire sur une trajectoire de ses émissions compatibles avec l'objectif de l'Accord de Paris de ne pas dépasser +2° C à horizon 2050, ce qui correspond à une réduction de 85% d'ici 2050 de ses émissions directes par rapport à 2012 : objectif de désengagement total du charbon, croissance des énergies vertes (électricité renouvelable et biogaz).

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

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Émissions totales directes de GES – Scope 1 ■■	53 952 322 t CO éq.	66 117 396 t CO éq.	89 756 230 t CO éq.
dont émissions directes de CH ₄	1 726 874 t CO éq.	1 830 192 t CO éq.	2 252 850 t CO éq.
Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie	248,7 kg CO éq./MWhéq.	315,3 kg CO éq./MWhéq.	363,7 kg CO éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – stockage de gaz	0,9 kg CO éq./MWhéq.	0,9 kg CO éq./MWhéq.	0,8 kg CO éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – transport de gaz (hors méthaniers)	1,0 kg CO éq./MWhéq.	1,1 kg CO éq./MWhéq.	1,7 kg CO éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – terminaux méthaniers	0,8 kg CO éq./MWhéq.	1,8 kg CO éq./MWhéq.	2,3 kg CO éq./MWhéq.
Émissions de GES par unité d'activité – distribution de gaz	3,4 kg CO éq./MWhéq.	3,2 kg CO éq./MWhéq.	2,8 kg CO éq./MWhéq.

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2019.

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

cas de tempête au Mexique, creusement de fossés et d'un bassin pour faire au risque d'inondation au parc solaire de Capel Grande en Angleterre, etc. Le Groupe a également mis en place une méthodologie pour aider ses différents sites à élaborer des plans d'action d'adaptation. L'utilisation d'outils, tels que le logiciel *Aqueduct*, aide le Groupe à identifier les risques à l'échelle locale et permet de définir des stratégies d'adaptation adaptées aux problématiques et caractéristiques de chaque site. S'adapter au changement climatique génère de multiples effets bénéfiques pour ENGIE : l'anticipation des risques permet de mieux gérer les actifs, de diminuer les coûts et d'étendre son marché à des nouveaux produits et services.

(1) La part de la production d'énergie à partir de sources renouvelables et nucléaires a augmenté de 67,3% en 5 ans passant de 32,7% à 54,8% en 2019.

Émissions indirectes

L'approche du Groupe en matière de comptabilité et de reporting des émissions de GES est basée sur la norme du *GHG Protocol Corporate Standards* (destinée aux entreprises) et la norme ISO 14064 (complétée par la norme ISO 14069). Ces normes constituent un cadre de référence internationalement reconnu. À des fins de cohérence, avec les autres informations environnementales publiées, les émissions dites «Scope 2

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

ENGIE a procédé à une analyse des différentes catégories d'émissions afin d'identifier et de quantifier les catégories les plus pertinentes. À ce jour, les catégories ci-dessous ont été identifiées et quantifiées.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de «Scope 2»)	2 518 487 t CO éq.	2 912 586 t CO éq.	3 576 861 t CO éq.
Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité ⁽¹⁾	1 438 826 t CO éq.	1 853 696 t CO éq.	2 602 395 t CO éq.
Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid ⁽¹⁾	1 079 661 t CO éq.	1 058 890 t CO éq.	974 466 t CO éq.
Autres émissions indirectes de GES (dites de «Scope 3»)	126 317 314 t CO éq.	133 060 132 t CO éq.	145 527 966 t CO éq.
Chaîne amont des combustibles (Émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories «émissions directes de GES» et «émissions indirectes de GES associées à l'énergie»)	20 179 995 t CO éq.	23 368 440 t CO éq.	25 616 434 t CO éq.
Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	28 862 010 t CO éq.	30 732 680 t CO éq.	27 896 370 t CO éq.
Usage des produits vendus (combustibles vendus à des utilisateurs finaux)	60 599 653 t CO éq.	68 796 400 t CO éq.	78 865 553 t CO éq.
Achats de produits et de services	13 685 097 t CO éq.	6 812 253 t CO éq.	9 847 667 t CO éq.
Immobilisations des biens	2 990 558 t CO éq.	3 350 358 t CO éq.	3 301 942 t CO éq.

(1) Les consommations d'électricité et d'énergie thermique utilisées pour calculer ces données font l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2019 (voir Section 3.11).

3.5.4.2 Les énergies renouvelables

Le renforcement des capacités du Groupe en énergies renouvelables se poursuit, pour la production d'électricité ou de chaleur, et dans le cas du biogaz pour la mobilité. Les énergies renouvelables représentaient

en 2019 19,5 GW équivalents électriques installés, soit 29,5% du total des capacités directement opérées par le Groupe.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique) ■■	19 512 MWéq.	18 094 MWéq.	16 812 MWéq.
Part des ressources renouvelables dans les capacités installées	29,5%	27,8%	24,5%
Renouvelable – Électricité et chaleur produites ■■	71 496 GWhéq.	66 325 GWhéq.	58 985 GWhéq.
Énergie produite – part du grand hydraulique	71,5%	76,2%	75,4%
Énergie produite – part du petit hydraulique	1,2%	1,5%	1,4%
Énergie produite – part de l'éolien	14,5%	9,2%	9,9%
Énergie produite – part du géothermique	0,19%	0,19%	0,14%
Énergie produite – part du solaire	3,1%	2,6%	1,2%
Énergie produite – part de la biomasse et du biogaz	9,6%	10,3%	12,0%

■ Ces capacités correspondent au périmètre du reporting environnemental précisé en Section 3.5.3 (hors mises en équivalence et installations non contrôlées).
 ■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2019.

3.5.4.3 L'efficacité énergétique

Pour les installations de production d'électricité, la performance énergétique est directement liée au rendement de l'installation qui influe sur sa rentabilité. Tout en respectant les réglementations environnementales et les contraintes de marché de l'électricité, les améliorations apportées au parc de production permettent d'optimiser

son efficacité énergétique, et ainsi la consommation de matières premières. Ainsi, le remplacement d'anciennes turbines ou d'anciennes chaudières par des modèles récents a un impact positif immédiat sur l'efficacité d'une installation.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Consommation d'énergie primaire – total (excluant l'autoconsommation) ■■	337 596 GWh	330 656 GWh	445 327 GWh
Part du charbon/lignite	11,54%	20,89%	24,55%
Part du gaz naturel	41,72%	44,56%	40,11%
Part du fioul (lourd et léger)	0,71%	0,74%	0,99%
Part de l'uranium	36,37%	24,48%	26,90%
Part de la biomasse et du biogaz	5,73%	5,77%	4,57%
Part des autres combustibles	3,25%	3,28%	2,63%
Part des combustibles pour le transport	0,68%	0,29%	0,25%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) ■■	8 075 GWhéq.	9 124 GWhéq.	9 503 GWhéq.
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) ■■	44,9%	44,2%	43,4%

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2019 (voir section 3.11).

3.5.4.4 L'énergie nucléaire

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

Les provisions relatives à l'aval du cycle du combustible nucléaire (opérations relatives au combustible après son utilisation dans un réacteur nucléaire) ainsi que celles relatives aux coûts de démantèlement des centrales nucléaires après leur fermeture sont reprises à la Section 6.2.2 – Notes aux Comptes consolidés – Note 19.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Émissions gazeuses radioactives			
Gaz rares	35,1 TBq	54,4 TBq	34,0 TBq
Iodes	0,02 GBq	0,03 GBq	0,01 GBq
Aérosols	0,26 GBq	0,26 GBq	0,34 GBq
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	149 m ³	204 m ³	178 m ³
Rejets liquides radioactifs			
Émetteurs Bêta et Gamma	17,21 GBq	22,77 GBq	20,56 GBq
Tritium	65,1 TBq	84,8 TBq	55,7 TBq

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



3.5.4.5 L'eau

Acteur engagé dans la gestion de l'eau, ENGIE participe aux réflexions en cours sur le *corporate risk disclosure* et le *water stewardship* aux côtés d'organisations telles que le *CEO Water Mandate* du Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE. Ces initiatives ont permis d'aboutir à une homogénéisation de définition et de la mise en œuvre du *water stewardship*. Le Groupe s'est donné deux objectifs en matière d'eau à échéance 2020 : l'un porte sur la mise en œuvre de plans d'action locaux et concertés pour les sites en zone de stress hydrique extrême, l'autre sur la réduction des prélèvements d'eau douce à l'échelle du Groupe. En 2019, ENGIE s'est vu décerner la note B par le CDP *Water Disclosure*, en net progrès par rapport à 2018.

Chaque année, dans le cadre de l'optimisation de sa production énergétique, ENGIE évalue le risque de stress hydrique pour les sites industriels du Groupe en utilisant l'index *Baseline water stress* et l'outil

Aqueduct (*World Resource Institute*). En 2019, 33 sites sont localisés en zone de stress hydrique extrême (4,5% des sites hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont en cours de déploiement. L'impact du stress hydrique est toutefois relatif en fonction de l'activité et des besoins en eau douce du site. Seuls 6 sites sur les 33 ont des besoins en eau douce importants (supérieur à 100 000 m³/an). Pour les autres, l'enjeu est davantage de contribuer de manière indirecte à la préservation des ressources en eau, par exemple en proposant la réutilisation de l'eau à d'autres acteurs du bassin versant. Dès 2013, le Groupe a calculé l'empreinte eau dans l'analyse des cycles de vie de 1 kWh d'électricité, puis en 2016 celle de 1 kWh de gaz. L'ensemble des démarches engagées par le Groupe a permis de réduire de 61,4% ses prélèvements d'eau douce sur son activité de production électrique depuis 2012.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Eau douce			
Prélèvement total	2823 Mm ³	2717 Mm ³	2793 Mm ³
Rejet total	2755 Mm ³	2642 Mm ³	2680 Mm ³
Eau non douce			
Prélèvement total	5636 Mm ³	7603 Mm ³	8685 Mm ³
Rejet total	5611 Mm ³	7594 Mm ³	8672 Mm ³
Consommation totale	93,3 Mm ³	85,3 Mm ³	124,9 Mm ³

3.5.4.6 Les déchets

Intégrant les recommandations d'un audit interne sur la gestion des déchets, ENGIE a traduit depuis, dans sa politique environnementale de 2017, sa volonté de réduire les quantités produites et celle d'augmenter le taux de valorisation de ses déchets.

Cette ambition se concrétise principalement par un taux de valorisation de plus de 76% pour les déchets non dangereux et de près de 31% pour les déchets dangereux en 2019. Les sites industriels du Groupe

sollicitent activement les filières de valorisation locale même si celles-ci restent tributaires de débouchés commerciaux régis par la loi de l'offre et de la demande.

Concernant le gaspillage alimentaire et les déchets associés, seule la restauration collective des employés est concernée. Dans ce domaine, ENGIE sélectionne des sous-traitants ayant inclus des mesures de lutte contre le gaspillage alimentaire dans leur cahier des charges.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	3 192 173 t	2 723 905 t	2 773 419 t
Cendres volantes, refiorms	1 642 912 t	1 509 757 t	1 709 087 t
Cendres cendrées, mâchefers	677 893 t	645 597 t	503 592 t
Sous-produits de désulfuration	120 757 t	180 478 t	191 522 t
Boues	18 828 t	19 500 t	20 576 t
Bois flotté	5 305 t	8 888 t	7 331 t
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	2 432 929 t	2 315 236 t	2 255 802 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ■■	52 893 t	43 174 t	386 783 t
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) ■■	16 377 t	11 953 t	52 203 t

■■ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance «raisonnable» pour l'exercice 2019.

3.5.4.7 Les polluants atmosphériques

ENGIE met en œuvre une grande variété de techniques pour continuer à réduire ses émissions : réduction à la source grâce à un bouquet énergétique adapté ; optimisation de la combustion et traitements des fumées ; mise en place de filtres ou injection d'eau pour réduire les poussières ; installation de brûleurs bas-NOx ou injection d'urée

(traitement secondaire) pour contrôler les oxydes d'azote ; choix de combustibles à très basse teneur en soufre pour réduire les émissions de dioxyde de soufre. Une forte amélioration est observée en 2019 grâce à la réorientation du portefeuille d'actifs de production d'ENGIE.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2019	ENGIE 2018	ENGIE 2017
Émissions de NOx	50 408 t	60 412 t	92 209 t
Émissions de SO ₂	129 026 t	118 291 t	159 623 t
Émissions de poussières	4 544 t	4 873 t	7 353 t

3.5.4.8 La gestion de la biodiversité

Afin de préserver la biodiversité, de remédier à ses impacts dans le cadre du processus «Éviter, réduire et compenser», le Groupe s'est engagé dès 2010 à intégrer la biodiversité dans sa stratégie et ses activités. La restauration d'habitat naturel (comme la contribution de Glow, en Thaïlande, à la restauration de la forêt de Houay Mahad Hill), la réduction des impacts des éoliennes sur la faune (parc de Sheppes-la-Prairie en France), le franchissement des ouvrages hydrauliques par les poissons (la passe à poisson de Sauveterre sur le Rhône), la contribution des bandes de servitude du réseau gaz aux continuités écologiques, la gestion différenciée des espaces verts sont des exemples d'objectifs et d'actions réalisés par le Groupe. Pour suivre son engagement, le Groupe s'appuie sur l'expertise et la compétence de ses deux partenaires : le comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et France Nature Environnement.

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

d'action ciblé⁽¹⁾ destiné à répondre aux enjeux de protection de la biodiversité identifiés sur le site et/ou par ses parties prenantes locales en fonction de son activité. Depuis 2016, les plans d'action biodiversité sont intégrés à une démarche plus globale de gestion intégrée et concertée de l'environnement à l'échelle des sites pour les sites cibles ; toutefois, la méthode d'identification des sites en matière de biodiversité reste inchangée.

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



3.5.4.9 Une prévention active des risques environnementaux

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

Intitulé des indicateurs	Données 2019	Données 2018	Données 2017
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	80,2%	87,6%	83,2%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	85,1%	88,4%	87,7%

Les 10 plaintes enregistrées en 2019 n'ont pas donné lieu à obligation d'indemnisation. Une plainte concerne un problème d'odeur gênante pour le voisinage, 2 sont liées à un chantier de construction mais aucun préjudice n'a finalement été confirmé, 7 ont été adressées à ENGIE par des particuliers pour des nuisances liées au fonctionnement des éoliennes (bruit, effet stroboscopique, chutes de morceaux de glace). Le Groupe suit activement ces données et met en œuvre des actions pour les réduire encore. Enfin, une compensation de 13 k€ a été payée par la centrale.

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

En 2019, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 466 millions d'euros.

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

Intitulé des indicateurs	Données 2019	Données 2018	Données 2017
Plaintes liées à l'environnement	10	24	13
Condamnations liées à l'environnement	1	0	1
Montant des indemnités (<i>en milliers d'euros</i>)	13 k€	0 k€	0 k€
Dépenses environnementales (<i>en milliers d'euros</i>)	466 365 k€	406 428 k€	396 731 k€

3.5.4.10 Les nuisances

Toute activité industrielle est source de nuisances sonores. Afin de réduire ces impacts, les entités du Groupe effectuent régulièrement des travaux d'isolation phonique (capotage, barrières antibruit, confinement, etc.). Pour les projets plus récents, la réduction de cette nuisance potentielle est directement intégrée dès la conception.

Pour ses projets EnR, en particulier dans l'éolien terrestre et le solaire photovoltaïque, ENGIE réalise des études d'impact et propose des mesures d'accompagnement destinées à éviter, réduire ou compenser les éventuels impacts sonores et visuels. Les actions consistent par exemple à définir et mettre en œuvre des plans de bridage des turbines (arrêt ou réduction de puissance pendant certains créneaux horaires et/ou pour certaines conditions de vent), à mener des actions spécifiques avec les constructeurs pour réduire la puissance acoustique des machines, à rechercher la meilleure insertion paysagère possible lors de la phase de conception et à réaliser, après construction, des plantations de végétation sur les sites ou chez les riverains lorsque l'impact visuel est avéré. À titre d'illustration, ENGIE s'est associé, en France, au projet «Respect» lancé dans le cadre des projets éoliens en mer du Tréport et des îles d'Yeu et de Noirmoutier pour mieux connaître les impacts biologiques liés aux empreintes sonores des projets et les réduire par le développement de technologies adaptées. Les résultats ont été intégrés dans les études d'impact et ont permis l'obtention préfectorales en octobre 2018.

3.5.4.11 L'utilisation des sols

La protection du sol et des eaux souterraines fait partie intégrante de la politique environnementale du Groupe. Les conséquences environnementales liées à une pollution du sol peuvent s'avérer considérables, au même titre que les coûts des mesures ultérieures d'assainissement. Il est donc important de prévenir ce risque et de le couvrir par des provisions. Ces dernières s'élèvent à 1 milliard d'euros en 2019 et portent sur la réhabilitation de sites, le démantèlement d'installations non nucléaires et l'élimination programmée de produits. Dans ce domaine, ENGIE respecte la réglementation de chacun des pays dans lesquels le Groupe opère.

À titre d'exemple, une étude sur la pollution du sol de plusieurs sites de centrales électriques a été réalisée en Belgique. Les risques ont été évalués en collaboration avec les administrations environnementales compétentes et un projet d'assainissement est mis en place.

ENGIE détient plusieurs anciennes usines à gaz. Ces sites peuvent être touchés par les hydrocarbures, les métaux lourds et autres substances volatiles qui peuvent affecter la santé. Ils doivent donc être remis en état avant d'être réutilisés. En 1996, un plan de dix ans a fait l'objet d'un protocole entre Gaz de France et le gouvernement français pour la réhabilitation de ces sites qui sont depuis 2007 compatibles d'un point

de vue sanitaire avec leur usage. Lors de la cession de ces anciens sites, ENGIE s'attache à vérifier que le projet de l'acquéreur est compatible avec le passif environnemental et industriel du site et que le risque pour l'environnement et les riverains est maîtrisé. Et pour l'ensemble des sites du Groupe, une surveillance des sols et des eaux souterraines est menée, conformément aux permis d'exploitation, afin de prévenir une éventuelle pollution.

Par ailleurs, pour renforcer l'ancrage territorial de ses activités, ENGIE a mis en place un dispositif structuré de dialogue avec ses parties prenantes, conforme aux principaux standards internationaux (AA1000, ISO 26000, principes du Pacte Mondial, lignes directrices de l'OCDE). Ce dispositif est fondé sur des rencontres régulières avec les ONG et associations, ainsi que sur le développement de partenariats de long terme en lien avec les activités d'ENGIE. Défini au niveau Groupe, le dialogue est décliné dans chaque BU, selon les spécificités locales, en termes d'enjeux, d'activités ou de réglementations. Dans le cadre de ses nouveaux objectifs RSE, ENGIE s'est fixé pour ambition de couvrir 100% des activités industrielles par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation en 2020.

Les gazoducs constituent la principale occupation des sols d'ENGIE. Ces conduites de gaz étant enterrées, elles ne fragmentent pas les habitats naturels mais peuvent néanmoins générer des conflits d'occupation des sols. Pour cette raison, GRTgaz établit en France des conventions de servitude amiables avec l'ensemble des propriétaires des terrains traversés suite à des phases de concertation (taux de signature de convention amiable régulièrement > 90% sur les projets). Ces conventions définissent les restrictions d'usage des sols pour les propriétaires (interdiction de construire à l'endroit des canalisations et de planter une végétation dépassant 2,70 m) en contrepartie d'indemnisation. Un travail plus spécifique est mené avec la profession agricole pour préserver l'usage des terres par les agriculteurs dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour le développement de nouveaux sites de production d'énergie renouvelable éolienne et photovoltaïque, le choix du site est primordial. La nature arable des terres est un élément essentiel pris en compte bien en amont du projet pour éviter tout conflit ultérieur. En France, les appels d'offres pour les centrales photovoltaïques se font sous l'égide de la Commission de Régulation de l'Énergie. Proposer une implantation sur des terres arables fait perdre de précieux points dans les appels d'offres et cela constitue une raison supplémentaire pour sélectionner d'autres types de terrains. Pour les parcs éoliens, un développement sur des terres cultivables est possible dans la mesure où un état des lieux est réalisé avant et après le projet par un expert agricole indépendant. Cela permet de définir la juste indemnisation à verser aux propriétaires ou aux exploitants agricoles pour l'utilisation de ces terres.

3.6 Informations sociétales

Le modèle de croissance responsable développé par ENGIE se fonde sur un dialogue professionnel avec l'ensemble des parties prenantes favorisant la co-construction et la création de valeur partagée.

3.6.1 Développement socio-économique dans les territoires

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

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

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

Fin 2019, neuf ans après sa création, le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies gère un portefeuille de 20 entreprises actives sur quatre continents : Europe, Afrique, Asie et Amérique latine et dans une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent 13 objectifs de développement durables à travers un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de l'accès à l'énergie et de la réduction de

la précarité énergétique : l'efficacité énergétique dans les logements sociaux et économie circulaire en Europe, l'électrification décentralisée à travers des systèmes solaires individuels ou collectifs et l'accès à des solutions de cuisson propres avec notamment des solutions de biogaz dans les pays émergents. Les entreprises du portefeuille ont électrifié à ce jour plus de 4 millions de bénéficiaires et emploient plus de 5 000 personnes dans le monde. 20 000 salariés ont investi dans le Fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies.

ENGIE Rassembleurs d'Énergies a ainsi investi en fonds propres 32 millions d'euros dont 6 millions d'euros pour la seule année 2019 après avoir étudié plus de 150 opportunités. Le fonds ENGIE Rassembleurs d'Énergies a été certifié B.Corp en 2019 pour une durée de trois ans renouvelable. L'assimilation solidaire du fonds a été renouvelée en 2019, du fait de la prise en compte par le ministère de la Transition écologique et solidaire de l'objet social des entreprises hors de France et leur impact réel sur l'amélioration des conditions de vie des bénéficiaires. Cette disposition permet au fonds de conserver son statut et de gérer l'épargne solidaire des salariés du Groupe.

3

3.6.2 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats

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

Le Groupe s'est par ailleurs fixé comme objectif que 100% de ses activités industrielles soient couvertes d'ici 2020 par un mécanisme adapté de dialogue et de concertation visant à prévenir les conflits et à renforcer la pérennité de ses activités. Sur les 182 activités industrielles

(sites ou regroupements de sites) du Groupe recensées fin 2019 devant faire l'objet d'un tel mécanisme, 74% l'avaient mis en place à fin 2019.

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

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

En 2019, le Groupe a pérennisé ses partenariats avec Emmaüs France dans le cadre de sa contribution à l'accès à l'énergie et de son engagement pour la lutte contre la précarité énergétique ainsi qu'avec la Fondation ONE (Océan Nature et Environnement) dans l'accompagnement du dialogue entreprise/ONG autour de ses projets industriels. Ainsi ENGIE a soutenu des projets d'amélioration de l'habitat portés par Emmaüs par le biais de dons matériels (bureautiques, véhicules, etc.) mais aussi par la mise à disposition de ses compétences dans le domaine de l'énergie (diagnostics énergétiques et hydriques, travaux de performance énergétique, etc.). De plus des actions de sensibilisation à la maîtrise de la demande d'énergie ont été mises en place auprès de populations aidées par Emmaüs.

3.6.3 Solidarité et lutte contre la précarité.

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

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

ENGIE a poursuivi en 2019 son soutien aux Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros, conformément aux engagements du Contrat de service public. En 2019, environ 80 000 clients particuliers ENGIE ont bénéficié de ces aides accordées par les Conseils Départementaux.

Depuis 2011, le Groupe est engagé aux côtés des pouvoirs publics dans le programme national «Habiter Mieux». Dans le cadre de la nouvelle convention signée en décembre 2014, ENGIE poursuit son engagement dans le programme et a versé 100 millions d'euros sur la période 2011-2020, pour un objectif de rénovation de 250 000 logements.

ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 120 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2019. Les médiateurs de ces associations, formés par ENGIE, accueillent les clients en difficulté, les aident à comprendre leur facture, les conseillent sur la maîtrise de leurs dépenses d'énergie et peuvent les accompagner pour la mise en place de plans d'apurement ou les orienter vers les services sociaux pour l'instruction d'une demande d'aide.

Les correspondants solidarité-énergie ENGIE animent les relations avec les communes, départements et associations et 100 conseillers solidarité ENGIE sont également dédiés au traitement des demandes des travailleurs sociaux. En 2019 ces conseillers ont traité environ 300 000 demandes issues des services sociaux.

ISIGAZ a été arrêté fin 2018 (fin du CSP), plus de 2 700 familles ont néanmoins été informées en 2019 pour mener à terme les conventions locales qui avaient été signées antérieurement. Au total, depuis le lancement d'ISIGAZ en 2006, plus de 337 000 familles ont été sensibilisées et plus de 52 000 raccordements cuisson installés.

Par ailleurs, GRDF a déployé depuis 2015 un programme dénommé CIVIGAZ, en partenariat avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Cette action vise aussi à informer et sensibiliser les clients sur la sécurité gaz

et les économies d'énergie sans distinction de leur statut d'occupation (locataire ou propriétaire) et quel que soit la typologie des quartiers dans lesquels ils résident (QPV ou non). L'accent est mis sur des zones de précarité, déterminées en accord avec les collectivités locales. Son déploiement est assuré par des associations qui accueillent et encadrent des Volontaires en Service Civique. En 2019, près de 4000 familles ont été informées, en mobilisant 43 jeunes. Au total, depuis le lancement de CIVIGAZ en 2015, près de 55 000 familles ont été informées grâce à la mobilisation de plus de 700 Volontaires du Service Civique

Dans le cadre de son programme ENGIE *Volunteers Program*, (EVP) initié par la Direction de la RSE, ENGIE soutient et coordonne les ONG internes du Groupe pour des missions permettant l'accès à l'énergie de populations en difficulté.

Energy Assistance, association sans but lucratif, a été créée en Belgique en 2001 par des collaborateurs du groupe ENGIE. Sur ce modèle, *Energy Assistance France* a été fondée en 2005, puis *Energy Assistance Italia* et *Energy Assistance Monaco* l'ont été en 2011.

L'objectif de ces quatre associations est de mettre les compétences et les savoir-faire de leurs membres, actifs ou retraités du Groupe, soutenus par des moyens techniques du Groupe, au service de projets humanitaires destinés à des populations qui n'ont pas accès ou ont un accès très limité aux services énergétiques essentiels sur tous les continents.

Depuis sa création, *Energy Assistance* a réalisé 371 projets qui ont contribué à l'accès à l'électricité de plus de 3,8 millions de personnes et ceci dans 63 pays. En 2019, *Energy Assistance* a finalisé 20 projets grâce à 50 bénévoles représentant 700 jours de bénévolat, essentiellement pour des projets d'électrification par panneaux photovoltaïques de bâtiments (écoles ou centres de santé) en Afrique.

Depuis sa création, *Energy Assistance France* a réalisé 147 projets dans 36 pays bénéficiant à plus de 1,5 million de personnes. En 2019, *Energy Assistance France* a réalisé 23 projets qui ont mobilisé 37 bénévoles, essentiellement des projets d'électrification par panneaux photovoltaïques de bâtiments scolaires et sanitaires au Sénégal, au Burkina Faso et à Madagascar.

Energy Assistance Italia et *Monaco* réalisent ou financent un nombre plus réduit de projets.

Pour plus de renseignements, se référer aux sites internet des différentes associations *Energy Assistance*.

3.6.4 Fondation d'entreprise ENGIE

La Fondation ENGIE a pour mission d'«apporter l'énergie des possibles», c'est-à-dire d'impulser et de financer les projets les plus utiles, nécessaires et ambitieux dans un monde confronté à des défis nombreux : réchauffement climatique, crises migratoires, préservation de la biodiversité, accès à l'énergie pour tous et lutte contre la pauvreté.

Depuis sa création en 1992, la Fondation a accompagné 1 000 projets, associations ou institutions et depuis 2010, elle s'engage à financer prioritairement des projets dans trois domaines : l'enfance et la jeunesse en détresse, l'accès à l'énergie durable pour tous et la défense de la biodiversité, et notamment ceux portés par des femmes. Par ailleurs la Fondation soutient des actions d'aide d'urgence en faveur de réfugiés.

La Fondation est gérée par un Conseil d'Administration composé de 22 administrateurs : 12 représentants du groupe ENGIE, fondateur de la Fondation, et 10 représentants externes. Les demandes de projets sont

soumises à l'avis de deux comités de sélection, un en France et un en Belgique, qui se réunissent deux fois par an. Ces comités examinent et valident les projets de mécénat financier d'un montant inférieur à 150 000 euros et assurent leur évaluation et leur suivi. Ils sont composés d'experts du Groupe et de personnalités qualifiées qui apportent leur expertise et donnent de la richesse aux débats des comités. Les deux comités s'assurent de l'obtention de résultats concrets et mesurables. Les projets supérieurs à 150 k€ sont examinés directement en Conseil d'Administration.

La Fondation ENGIE a défini un programme pluriannuel 2015-2020 d'un montant de 29 millions d'euros. En 2018-2019, la Fondation a accompagné 117 projets qui ont touché plus de 485 000 bénéficiaires directs ou indirects. Parmi tous ces projets, 73% sont dédiés à l'enfance, 23% à l'accès à l'énergie et à la biodiversité, les 4% restants

étant des projets en soutien aux femmes et à leur *leadership*. On peut citer en 2019 les actions phares suivantes :

- le soutien au programme *Schools, Lights and Rights* qui a permis à un million d'enfants de retrouver leurs droits civiques en République démocratique du Congo ;
- le soutien d'actions de sensibilisation du grand public portées par l'association Surfrider à la problématique des déchets aquatiques ;
- le financement d'un projet «Eau propre, Enfant en bonne santé» basé sur l'hygiène, l'assainissement des sols et l'éducation à l'environnement, pour améliorer la santé de plus de 5 600 enfants et bénéficiant indirectement à plus de 17 000 personnes sur le site de Paracatu (Brésil) grâce à la mobilisation de techniciens de la centrale solaire d'ENGIE en construction ;

- le financement d'une maison située dans l'hôpital Gérard Marchant à Toulouse pour accueillir et accompagner des malades du cancer en cours ou en post-traitement gérée par la Ligue nationale contre le Cancer de Haute-Garonne ;
- le co-financement d'un lieu d'hygiène et de soins dédié aux femmes SDF géré par le Samu Social à Paris 12^e permettant l'accueil et l'accompagnement social et médical de 200 femmes par an ;
- le co-financement d'une unité de services essentiels alimentée par une hydrolienne flottante produisant 100 MWh par an, au bénéfice direct de 3 000 villageois de Loubassa sur le fleuve Congo (Congo).

Pour plus de renseignements, se référer au site internet de la Fondation : <https://fondation-engie.com/>.

3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs

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

La fonction Achats du Groupe ENGIE a défini une ambition déclinée selon les axes suivants : (i) être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ; (ii) être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ; (iii) contribuer à la démarche RSE du Groupe et (iv) développer les talents et les compétences clés de la filière Achats et valoriser cette fonction dans les parcours au sein du Groupe.

Pour porter cette ambition, la fonction Achats s'appuie sur un système de management structuré autour :

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

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

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

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

Cette démarche RSE est :

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

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

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

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

3.8 Éthique et Compliance

Les dirigeants du Groupe, tout particulièrement la Directrice Générale et l'ensemble des membres du Comex, portent et supervisent la politique éthique et compliance du Groupe, et en garantissent la bonne application.

Un message fort de «tolérance zéro» à toutes formes de fraude et de corruption est régulièrement porté par la Directrice Générale. Le même message est porté par tous les *managers* à tous les niveaux.

Les principes d'action d'ENGIE reposent sur les grands textes de référence internationaux, notamment en matière de lutte contre la corruption et la fraude, de respect des droits humains et de la protection des données à caractère personnel.

Le Groupe a pris des engagements anti-corruption volontaires en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies dont le dixième principe concerne la lutte contre la corruption et à la section française de l'ONG *Transparency International*.

3.8.1 Organisation et structure

L'éthique et la compliance au sein du Groupe sont supervisées par le Conseil d'Administration via son Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD).

Le **Comité de la Compliance** évalue le traitement des incidents éthiques et assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique et compliance du Groupe. Présidé par la Secrétaire Générale du Groupe, il réunit le Directeur de l'Audit Interne Groupe, le Directeur du Contrôle Interne Groupe, le Directeur Juridique Groupe et le Directeur Éthique, Compliance et Privacy Groupe.

Rattachée fonctionnellement à la Secrétaire Générale au sein de la Direction Juridique, la Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de compliance et accompagne leur mise

en œuvre par tous les niveaux organisationnels du Groupe. Depuis 2018, la Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe a élargi son périmètre d'intervention pour devenir la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en place d'une procédure de compliance.

La Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe porte ainsi la compliance en matière de protection des données à caractère personnel, le contrôle export et embargo, la représentation d'intérêt et le secret des affaires. Elle coordonne la mise en place du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9) et traite les alertes issues de la procédure Groupe qu'elle pilote. La Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe anime le réseau des *Ethics & Compliance Officers* et des *Data Protection Managers* dans l'ensemble du Groupe.

3.8.2 Évaluation des risques

L'évaluation des risques éthiques est intégrée à la démarche d'analyse de risques du Groupe (ERM – *Enterprise Risk Management*). Cinq risques éthiques sont identifiés : corruption, atteinte aux droits humains, non prise en compte des règles de concurrence et/ou d'embargo, fraude et insuffisance de pilotage de l'éthique et sont reportés via un outil de *reporting*. La démarche d'analyse de risques du Groupe inclut aussi le risque lié au traitement des données à caractère personnel et le

risque de non-conformité au RGPD (Règlement général sur la Protection des Données). Le processus d'évaluation du risque corruption, d'atteinte aux droits humains, et du risque Data Privacy s'appuie sur une méthodologie d'analyse commune à toutes les BU (grille d'autodiagnostic sur le risque corruption, check-list sur le risque de violation de droits humains, lignes directrices relatives à l'évaluation du risque d'atteinte aux données personnelles).

3.8.3 Textes de référence

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

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

- le **Guide pratique de l'éthique** relatif à la mise en œuvre de l'éthique au quotidien. Il intègre la décision du Groupe de s'interdire tout financement d'activités politiques, y compris dans les pays où ces financements sont autorisés et encadrés par la loi.

Ces deux documents, applicables à tous les collaborateurs du Groupe, sont partagés avec les parties prenantes externes.

Le référentiel «Intégrité» rassemble les politiques et procédures dédiées à la prévention de la fraude, de la corruption et du trafic d'influence. En 2019, ont été revues les politiques sur les consultants commerciaux et l'ensemble du champ et des procédures de *due diligences* éthiques et liées au devoir de vigilance (parties prenantes, mécénats et parrainages, fournisseurs, consultants commerciaux).

Le référentiel et la politique «Droits Humains» rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect de droits humains tels que reconnus au niveau international et précisent les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques permettant au Groupe d'exercer sa vigilance sur les impacts de ses activités au regard des droits humains de toute personne. Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance du Groupe.

Le référentiel «Conformité Éthique» précise la façon dont le Groupe s'organise pour accompagner la mise en place des dispositifs éthique et compliance du Groupe et la mesure de l'état de conformité. Il rassemble également les dispositifs du Groupe visant le respect des règles en matière d'embargo et contrôle export, du droit de la concurrence et de protection des données à caractère personnel. Les exigences du Règlement européen n° 2016/679 sur la protection des données

personnelles sont portées par la politique Groupe de protection des données personnelles, déployée depuis 2017 ; celles-ci ont donné lieu à la définition et mise en œuvre de procédures et revues, arrivées à maturité en 2019, qui se poursuivent par l'intégration en cours du «*privacy by design*». Enfin, au 1^{er} janvier 2019 ont été déployées au sein du Groupe de nouvelles lignes directrices relatives à l'identification de signaux faibles en matière éthique.

Des codes de conduite appliquent les engagements éthiques d'ENGIE aux activités ou pratiques professionnelles. Parmi ces codes de conduite figurent par exemple le «Guide de la Relation Commerciale : Principes Directeurs», le «Code de Conduite de la Relation avec les Fournisseurs» et le «Code de Conduite en matière de lobbying». Enfin, s'agissant de la représentation d'intérêt, le Groupe dispose depuis 2017 d'une procédure et d'un outil simple de *reporting* permettant pour chacune des entités concernées de respecter leurs obligations légales notamment au regard de l'obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, en application de la loi relative «à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique» (loi Sapin 2).

Ces documents sont disponibles sur le site internet au lien suivant : www.engie.com/en/ethics-compliance.

3.8.4 Signalement et reporting des incidents éthiques

La nouvelle politique du Groupe relative aux lanceurs d'alerte a été définie en 2017, intégrant les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance. Le 1^{er} juillet 2018 une nouvelle procédure de recueil des alertes au moyen de l'adresse e-mail ethics@engie.com et d'un numéro de téléphone dédié, tous deux externalisés à travers l'appui d'un prestataire externe en charge de ces deux canaux de signalement a été mis en place au niveau central. Cette nouvelle procédure a été ouverte à tous les collaborateurs du Groupe au niveau mondial le 1^{er} janvier 2019. Les alertes peuvent être reçues en plusieurs langues et le service est accessible 24h/7j. Le dispositif lanceurs d'alerte du Groupe est complémentaire aux autres voies de signalement du Groupe permettant à tout collaborateur, ainsi qu'à toute

personne extérieure au Groupe, de signaler les suspicions ou manquements aux règles éthiques. En 2019, 183 saisines ont eu lieu dans ce cadre.

Les dysfonctionnements éthiques sont suivis à travers l'outil de collecte d'incidents éthiques *INFORM'ethics* déployé dans les BU ainsi qu'au *Corporate*. *INFORM'ethics* couvre sept domaines : intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, éthique des affaires, information confidentielle, protection du patrimoine immatériel, et *data privacy*. En 2019, 282 incidents ont été reportés (218 en 2018, 199 en 2017).

3.8.5 Formations et sensibilisations

Le Groupe mène un ensemble d'actions de sensibilisation et de formations : séminaires de sensibilisation au risque de fraude et de corruption obligatoire pour l'ensemble des nouveaux cadres *managers* (GMR) (86% des GMR ont participé en 2019), pour les membres des Comex de BU, ainsi que pour les membres du réseau éthique et compliance. La formation pour les acheteurs de la filière achats (voir aussi la Section 3.7 «Achats, sous-traitance et fournisseurs») a évolué afin d'intégrer tous les enjeux liés aux risques de fraudes, corruption et devoirs de vigilance. Un nouveau module *e-learning* sur le droit de la concurrence a été déployé dans tout le Groupe et une formation sur les relations institutionnelles en France a été déployée. Les formations pour

les *Data Protection Managers* et la formation en matière de droits humains se sont poursuivies en 2019.

La sensibilisation par des vidéos s'est poursuivie en 2019 (cadeaux invitations, corruption, lanceurs d'alerte, droits humains, conflits d'intérêts) pour tous les collaborateurs du Groupe. Le Groupe met à la disposition des BU, entités, métiers et fonctions du *Corporate*, des modules de formation adaptables à leurs salariés en fonction de leur exposition aux risques éthiques, notamment les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption. Un système de *reporting* automatique des formations distantielles est mis en place dans tout le Groupe.

3.8.6 Contrôles et certifications

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique et de compliance repose sur une procédure de conformité annuelle et un tableau de bord comportant une quinzaine d'indicateurs (diffusion de la documentation éthique, formation, mise en place des politiques éthiques, etc.).

À chaque niveau de l'organisation, les *Ethics & Compliance Officers* produisent un rapport annuel faisant état des travaux et progrès réalisés par leur entité en la matière. Ce rapport, remis à l'entité de rattachement, est accompagné d'une lettre de conformité du *manager* certifiant son engagement quant à l'application du dispositif éthique et compliance au sein de l'organisation dont il a la responsabilité. En début

d'année, une évaluation bilatérale des activités et des risques propres à chaque BU est effectuée par le Directeur Éthique, Compliance & Privacy. Le rapport annuel consolidé qui résulte de ce processus est présenté au Comex du Groupe et au CEEDD.

Des contrôles clés au service du respect des textes de référence éthique et compliance du Groupe sont intégrés dans le programme de contrôle interne INCOME. Cette procédure de conformité s'intègre dans une procédure de contrôle plus globale : dans chaque campagne d'audit un contrôle de différentes politiques est intégré ; campagnes annuelles du contrôle interne sur le niveau d'implémentation des politiques éthiques, embargos et *data privacy*.

Des audits internes sont réalisés afin d'évaluer la mise en œuvre effective des politiques et du programme de conformité GDPR et définir le cas échéant des actions d'amélioration.

Le Groupe est également engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et compliance. ENGIE a obtenu en 2015 la

certification anti-corruption délivrée par le cabinet Mazars, société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes et par l'ADIT, société d'intelligence économique. En 2018, le Groupe a obtenu la certification ISO 37001 relative à ses systèmes de management anti-corruption, la certification IOS 37001 a été renouvelée en 2019. Cette certification a été délivrée par ETHIC Intelligence, une agence de certification spécialisée dans la certification de programmes de prévention de la corruption, qui se conforme aux exigences de la norme ISO 17021-1 & 9.

L'audit de certification a été effectué au niveau du groupe ENGIE ainsi que dans plusieurs entités opérationnelles, ce périmètre représentant les activités du Groupe dans leur globalité, tant sur le plan géographique que sur le plan des métiers. Dans ce cadre, en 2019, un audit de contrôle de certification a été mené sur l'ensemble de ces activités et portant sur de nouvelles entités et a confirmé la certification du Groupe.

3.9 Plan de vigilance

La présente section présente de manière synthétique le plan de vigilance du groupe ENGIE ainsi que le compte rendu de sa mise en œuvre opérationnelle ⁽¹⁾.

Le plan de vigilance regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir pour ses activités et celles de ses filiales contrôlées (conformément à l'article L. 233-1 du Code de commerce), les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, conformément à ses engagements éthiques et de responsabilité sociale. L'adhésion du Groupe aux standards

internationaux relatifs aux droits humains, incluant la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement est le socle minimal des engagements que le Groupe entend appliquer partout où il opère.

Le plan repose sur les différentes démarches d'identification et de prévention des risques du Groupe propres à chaque enjeu ou périmètre de vigilance, et de fait déjà déployées depuis plusieurs années, ainsi que sur un dispositif d'alerte commun. Pleinement adossé sur l'organisation éthique, il bénéficie d'un pilotage, d'une gouvernance et d'un suivi dédiés.

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

Le Groupe exerce sa vigilance au moyen de différentes politiques couvrant l'ensemble des enjeux objets du plan et des procédures régulières d'identification et d'évaluation des risques, de détermination des objectifs et des dispositifs de suivi et d'évaluation de leur efficacité.

Les 300 *due diligences* éthiques effectuées en 2019 par le département de la sûreté d'ENGIE et les 92 *due diligences* effectuées par des prestataires externes comportent toutes une étude relative aux violations ou soupçons de violation des règles en matière de droits humains, santé sécurité et environnement.

Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

Les risques majeurs d'impacts négatifs sur les droits humains de tout individu liés aux activités du Groupe concernent les droits fondamentaux des travailleurs (santé-sécurité au travail, liberté d'association, non-discrimination, interdiction du travail forcé et du travail des enfants, durée du travail, conditions de logement des travailleurs), les droits des communautés locales (conséquences sur la santé et les conditions de vie des communautés locales, déplacement et relogement des populations), la sûreté des employés et des sites (pratiques des forces de sécurité privées et publiques, sûreté des employés dans les pays à risques) et les pratiques des partenaires et des fournisseurs (comme les

conditions d'approvisionnement en énergie ou les pratiques des partenaires commerciaux dans les projets).

La politique droits humains du Groupe, adoptée en 2014, explicite les engagements du Groupe et prévoit des processus réguliers d'identification et de gestion des risques pour que chaque entité s'assure de leur respect dans leurs activités et de leurs relations commerciales. Les entités doivent notamment évaluer annuellement leurs activités au regard de leurs impacts sur les droits humains, via un questionnaire dédié (processus ERM), ainsi que toute nouvelle activité commerciale (questionnaire dédié visant à identifier les facteurs de risques propres à l'activité envisagée : liés au pays, à l'activité, à la présence de populations vulnérables, aux produits/services utilisés, ou encore aux relations commerciales). Les partenaires commerciaux et fournisseurs font aussi l'objet de *due diligences* éthiques incluant explicitement les droits humains. Le suivi de l'application de ces processus est intégré dans le rapport de conformité éthique (indicateurs quantitatifs) et dans le système de contrôle interne.

En 2019, six BU sont été évaluées comme à risques en matière de droits humains, soit en raison de leurs pays d'activités, soit de leurs types d'activités. Les risques spécifiques identifiés font l'objet au niveau opérationnel de plans d'actions spécifiques (pour des exemples de

(1) Des informations plus détaillées sur le plan de vigilance et sa mise en œuvre sont disponibles sur le site internet du Groupe : <https://engie.com/ethique-compliance/plan-vigilance>

réponses, voir le site internet dédié au plan de vigilance). Les outils d'identification des risques ont été affinés en 2019 pour tenir compte de des nouvelles activités du Groupe. Une formation présentielle sur la démarche droits humains du Groupe a été développée. Un nouveau module *e-learning* sur les droits humains pour tous les collaborateurs a été lancé.

Le référentiel Achat qui intégrait une clause éthique et vigilance a été renforcée 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. L'accent a également été mis sur les mesures pour lutter contre la discrimination et le harcèlement de toute personne travaillant au sein du Groupe mais également au profit des personnels de ses sous-traitants.

Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité-sûreté des personnes

La cartographie des risques santé-sécurité-sûreté des personnes intègre d'une part les risques d'atteinte à la santé-sécurité-sûreté des personnes travaillant pour le Groupe, employés, intérimaires et sous-traitants, et d'autre part les risques liés aux installations industrielles du Groupe ou à celles que le Groupe maintient et/ou exploite pour le compte de clients, pouvant générer des risques pour les personnes travaillant pour le Groupe ou pour les riverains de ces installations industrielles.

L'identification des risques induits par les activités du Groupe, leur évaluation ainsi que le suivi des plans d'actions de traitement font l'objet de revues annuelles. ENGIE s'est doté de dispositifs de contrôle permettant de s'assurer de la mise en œuvre des actions et de l'atteinte des objectifs⁽¹⁾. Un bilan global santé-sécurité est présenté annuellement au Comex et au CEEDD.

En 2019, les actions visant à réduire le taux de fréquence des accidents de travail ont été poursuivies. Un programme spécifique «*No Life At Risk*» a été déployé à la maille Groupe pour renforcer la culture sécurité des collaborateurs et des sous-traitants, ainsi que l'engagement à la mise en œuvre des règles fondamentales du Groupe destinées à prévenir les accidents graves et mortels, notamment respect des Règles Qui Sauvent du Groupe, identification et maîtrise des risques, identification et traitement des situations et événements à haut potentiel de gravité, arrêt des travaux si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (voir également pour plus de détails la Section 3.4.6 «Politique de santé et sécurité»).

Ces différentes dispositions ont été complétées en 2019 par :

- une campagne de communication pour renforcer l'analyse des risques de l'activité juste avant de la débuter pour mieux les maîtriser (*last minute risk assessment*) ;
- la révision de la formation des *managers* destinée à renforcer leur *leadership* en santé-sécurité : la formation a été complétée notamment avec différents outils mis à la disposition des *managers*, collaborateurs, intérimaires et sous-traitants pour prévenir les accidents graves et mortels ;
- le déploiement d'un *e-learning* d'Ancre Mémoire® des règles fondamentales en santé-sécurité-sûreté destiné à l'ensemble des salariés du Groupe ;

- la mise en place d'une règle dédiée à la promotion de la culture juste en santé-sécurité, destinée à renforcer les comportements vertueux, en particulier les propositions de modifications techniques ou d'organisation, et à instaurer un système de sanctions proportionnées à la gravité des écarts constatés.

Le Groupe dispose d'une politique de protection des personnes vis-à-vis d'actes de malveillance, que les collaborateurs et sous-traitants se trouvent sur les sites où ils travaillent habituellement, ou que les collaborateurs soient en mission ou en expatriation. Les mesures de prévention et de protection sont adoptées suivant la criticité de la zone géographique dans laquelle se trouve la personne. Cette criticité est évaluée en permanence en lien avec les autorités locales.

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

Les risques environnementaux identifiés par le Groupe sont les risques liés à l'Eau (rareté de la ressource et pollution en cas de rejet), à la Biodiversité (dégradation des écosystèmes), à l'Air (émission de polluants atmosphériques), aux Sols (pollution des sols) et aux Déchets (pollution et traitement des déchets). Ces risques environnementaux locaux sont étudiés annuellement au niveau des sites et permettent d'établir une liste de sites «à risque». Outre ces risques locaux, ENGIE prend en compte des risques globaux, en particulier le risque climatique. D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont l'impact des activités sur les communautés locales et leurs conséquences sociales.

La politique RSE du Groupe⁽²⁾ oriente la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale. Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Des critères d'analyse RSE permettent d'identifier et d'intégrer les risques, comme le changement climatique, la biodiversité, l'air, l'eau et les sols avant le lancement des projets. Chaque site industriel identifié «à risque» établit un plan d'actions intégrant l'ensemble de ces aspects environnementaux en concertation avec les parties prenantes locales. D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont l'impact des activités sur les communautés locales et ses conséquences sociales. La politique RSE du Groupe vise à mettre en place des plans d'actions à différents niveaux pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux et sociétaux des activités du Groupe. Cette politique est déclinée au niveau de chaque BU, filiale et site. Sa mise en œuvre est suivie au travers d'objectifs et de plans d'actions revus chaque année. Ce processus de revue permet de s'assurer de la bonne application de nos obligations en matière de vigilance environnementale et sociétale.

En 2019, le suivi de la mise en œuvre des plans d'actions sur les sites présentant un risque environnemental potentiel a été intégré au *reporting* environnemental. Les BU possédant des sites industriels ont toutes contribué. Environ 20% des sites font l'objet de plans d'action. Par ailleurs, 74% des activités industrielles sont couvertes par un mécanisme approprié de dialogue avec les parties prenantes et la Direction RSE a formé les *business developers* et les directeurs de projet de 6 entités/BU à sa méthodologie de dialogue avec leurs parties prenantes dans leurs activités. De plus, la Direction appuie au quotidien les équipes opérationnelles dans leur démarche de dialogue. Pour plus d'information : <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux/>.

(1) Comme des points santé-sécurité réalisés à chaque réunion du Comex, un dispositif de reporting d'indicateurs dédiés à la santé-sécurité de ses collaborateurs et à celle de ses sous-traitants intervenant sur ses sites, des revues annuelles de performance avec les différentes BU du Groupe

(2) Pour plus de détails sur cette politique, voir Section 3.1.1 «Politique et gouvernance RSE».

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

Les risques sociaux et environnementaux liés à l'approvisionnement en énergie du Groupe (charbon, biomasse, gaz, GNL) ont été identifiés comme un enjeu spécifique de vigilance pour le Groupe. Ils sont gérés directement par la BU Global Energy Management (GEM) qui a identifié certains risques spécifiques à chacune de ses activités (par sources d'énergie, par pays, etc.) ainsi que les acteurs pertinents et les réponses à apporter notamment par le biais des initiatives sectorielles existantes. Une stratégie RSE a été formalisée pour répondre à ces enjeux, avec des plans d'actions spécifiques par source d'énergie.

En 2019, au sein de la BU GEM, la structure de gouvernance a été renforcée pour s'assurer de la prise en compte du devoir de vigilance dans les processus de décision et l'approche d'évaluation des risques dans les chaînes d'approvisionnement a été systématisée. Une nouvelle stratégie centrée sur les aspects sociaux et environnementaux a aussi été élaborée.

Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

La Gouvernance Achats du Groupe, document directeur du système de management, a été révisée en 2019 pour renforcer le rôle du Directeur des Achats de la BU notamment en matière éthique. À ce titre, une analyse des risques éthiques doit être menée dans chaque BU en tenant compte des métiers, des catégories et montants d'achat, des organisations et des projets et encourage la rotation des acteurs de la fonction Achats engagés dans la relation fournisseur.

La prévention des risques est également assurée à travers la mise en œuvre des trois processus opérationnels, «Gérer les catégories d'Achats», «Acheter & Approvisionner» et «Gérer le panel fournisseur», le système de management de la fonction Achats hors énergie⁽¹⁾ intègre les exigences liées aux droits humains, à la santé sécurité au travail, à l'éthique et à l'environnement. Le plan de prévention du devoir de

vigilance est mis en œuvre par les Processus Achats en suivant les étapes clés suivantes :

- analyse des risques et opportunités par catégories Achats et par pays (amendée en 2019 avec notre partenaire EcoVadis) ;
- plan de gestion associé (critères de qualification et de sélection des fournisseurs préférentiels, nécessité d'audit, diligence raisonnable, données fournisseurs accessibles via le portail *Procurement Information Center*, etc.) ;
- intégration des clauses contractuelles relatives à l'éthique, RGPD, etc ;
- mesure de la performance délivrée par les fournisseurs et les plans d'amélioration associés.

Par ailleurs, le partenariat lancé fin 2018 avec un prestataire externe (ECOVADIS) 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.

En parallèle de l'évaluation des fournisseurs, le partenaire ECOVADIS a établi une cartographie des risques couvrant l'ensemble des catégories d'achats du Groupe. Cette cartographie des risques a confirmé que six catégories d'achats étaient à hauts risques tout domaine confondu : ingénierie et installation clé en main, éolienne, éclairage, construction et génie civil, canalisations et structure acier, équipement mécanique et services. Cette matrice de risques associée à un ensemble de recommandations permet de définir des critères de sélection et des moyens de limitation des risques pour les nouveaux fournisseurs.

Enfin, l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels du Groupe étant mise en œuvre systématiquement en phase d'appel d'offres, le Groupe peut mener la *due diligence* complète prérequis avant la contractualisation.

3.9.2 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Suite aux lois Sapin 2 et sur le devoir de vigilance, Le Groupe a déployé en 2018 un nouveau dispositif d'alerte commun à l'ensemble du Groupe et une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte. Il a fait l'objet, au 1^{er} janvier 2019, d'une communication spécifique à l'ensemble des collaborateurs, par le biais de *mailing*, de *scribing* et d'affiches et d'une visibilité particulière sur le site internet du Groupe et a été présenté aux institutions représentatives du personnel via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen.

Ce dispositif⁽²⁾ est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes ses parties prenantes externes et couvre tous

les enjeux de vigilance. L'alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail (ethics@engie.com) ou par appel téléphonique gratuit. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmettra le signalement anonyme à ENGIE pour son traitement.

En 2019, 183 alertes ont été reçues via le dispositif, dont 96 relèvent de sujets liés au devoir de vigilance (catégorie «responsabilité sociale et droits humains»). La majorité de ces alertes concernent des allégations liées aux relations inter-individuelles entre les collaborateurs ou à des faits de harcèlement.

(1) La Politique achats Groupe s'applique aux fournisseurs avec lesquels ENGIE entretient une relation contractuelle directe. Pour plus de détails sur cette politique, voir Section 3.7. «Achats, sous-traitance et fournisseurs».

(2) Pour plus d'informations sur le dispositif : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/notre-approche/dispositif-alerte-2/>.

3.9.3 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan

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

Le Groupe a mis en place un suivi et une coordination globale au plus haut niveau de l'entreprise pour s'assurer de répondre de manière effective et coordonnée aux objectifs de la loi. Le plan de vigilance du Groupe a été validé par le COMEX du Groupe le 22 janvier 2018 qui a confié à la Direction Éthique, Compliance & Privacy son pilotage, sous la responsabilité de la Secrétaire Générale. Un compte rendu de sa mise en œuvre effective du plan est présenté annuellement au CEEDD. Un comité spécifique multi-directions ⁽¹⁾ a été créé avec pour mission de s'assurer d'une démarche effective d'ENGIE SA pour le Groupe, de la diffusion du plan et de l'augmentation de la prise de conscience des entités et de la facilité de la remontée d'informations pour répondre aux exigences

légales de *reporting*. De plus, chaque entité doit s'assurer à son niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes de la connaissance et du bon déploiement du plan vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport de conformité éthique annuel.

L'association avec les parties prenantes

Le plan et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés et discutés régulièrement avec les institutions représentatives du personnel via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen, et par ailleurs le CEEDD et le Conseil d'Administration. Au niveau local, il est aussi demandé aux entités de présenter le plan de vigilance et les obligations issues de la loi à leurs organisations représentatives du personnel.

(1) Le comité de suivi est composé des quatre principales filières concernées par la mise en œuvre opérationnelle du plan : les Directions Éthique, Compliance & Privacy et de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise qui assurent la co-présidence du comité, ainsi que des Directions Global Care et Sourcing Stratégique et Achats ; des directions fonction support Juridique, Audit et Contrôle interne ; des BU considérées comme les plus à risques sur les enjeux de vigilance : MESCANT, Asie-Pacifique, Amérique latine, GEM et Royaume-Uni.

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

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société ENGIE (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande auprès de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾ :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽²⁾. Pour certains risques : « Mauvaise acceptation sociétale », « Atteinte

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

(2) **Informations sociales** : Les résultats de la politique de développement et de mobilité des ressources humaines (Engie Skills, Engie Mobility, Engie University), les résultats de la politique de diversité, les résultats de la politique santé sécurité.

Informations environnementales : Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation), la gestion de l'eau et des sites en situation de stress hydrique, la protection de la biodiversité.

Informations sociétales : Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale, les résultats de la politique achats responsables.

- à la réputation », « Manque d'adhésion des salariés », « Corruption » et « Non-conformité fiscale », nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽¹⁾, nous avons mis en œuvre :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ listées ci-dessus et couvrent 20 % des effectifs et entre 33 et 83 % des données environnementales ;

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 12 personnes et se sont déroulés entre septembre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention de 30 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les ressources humaines, la santé et sécurité, l'environnement.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 10 mars 2020

L'Organisme Tiers Indépendant

EY & Associés

Jean-François Belorgey
Associé

Alexis Gazzo
Associé, Développement Durable

(1) **Informations sociales :** Effectif total, Effectif total - répartition par zone géographique, Effectif total - répartition par CSP, Effectif total - répartition par type de contrat, Proportion de femmes dans l'effectif, Proportion de femmes dans l'encadrement, Proportion d'alternants dans l'effectif, Proportion de salariés handicapés, Nombre d'embauches en CDI, Nombre d'embauches en CDD, Taux d'embauche, Taux d'embauche CDI, Nombre de licenciements, Turnover, Turnover volontaire, Pourcentage d'effectif formé, Nombre total d'heures de formation, Nombre d'heures de formation par personne formée, Jours d'absence par personne, Nombre d'accidents mortels (collaborateurs), Taux de fréquence, Taux de gravité (selon le référentiel français), Taux de gravité (selon le référentiel OIT), Le % d'engagement issu de l'enquête Engie&Me ; le % de femmes nommées GMR (Group managed roles) ; le % des GMR (Group managed roles), ni français, ni belges ; le % des entités du Groupe ayant un processus s'assurant de la formation « aux règles qui sauvent » des sous-traitants ; % des entités du Groupe ayant un processus assurant l'identification et le traitement des événements à haut potentiel de gravité.

Informations sociétales : Taux de satisfaction clients BtoC, Formation du personnel le plus exposé au risque de corruption.

Informations environnementales : Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification EMAS, Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification ISO14001 (non EMAS), Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique), Renouvelable – Électricité et chaleur produites, Consommation d'énergie primaire –total (excluant l'autoconsommation), Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation), Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz), Émissions totales directes de GES scope 1, Émissions totales directes de GES scope 2, Émissions de GES par unité d'activité – production d'énergie, Eau douce (Prélèvement total et Rejet total), Eau non douce (Prélèvement total et Rejet total), Consommation d'eau totale (eau douce et non douce), Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues), Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Émissions de NOx, Émissions de SO2, Émissions de poussières.

(2) **Informations sociales :** Audits réalisés au niveau BU : BU France Renouvelables, BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est

Audits réalisés au niveau des entités : BU France BtoC : Direction des Tarifs Réglementés ; BU France Réseaux : Cofely Réseaux Etablissement ; BU Royaume-Uni : ENGIE Services ; BU Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie : SUEZ Tractebel Operation & Maintenance (Oman), BU Autres : Activités Corporate d'ENGIE SA

Informations environnementales : Audits réalisés au niveau BU : BU Royaume Uni Audits réalisés au niveau des entités : BU France Renouvelables : CN'Air, Compagnie Nationale du Rhône ; BU France BtoB : Installation Engie Cofely - Territoire Est-Nord et filiales d'ENGIE de production et distribution d'énergie – Territoire Est-Nord ; BU France Réseaux : Climespace ; BU Generation Europe : centrales de Coö, DK6 (Dunkerque), Knippegroen, SPEM (Montoir), Maxima, Amercoeur et Eems ; BU Benelux : Doel, Tihange ; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est : ENGIE Servizi ; BU Amérique Latine : ENGIE Generación Monterrey, centrales de Mejillones, Tocopilla et Inversiones Hornitos (ENGIE Energia Chile) ; BU Brésil : centrales de Salto Santiago, Companhia Energetica Estreito, Machadinho, ITA Energetica et Jorge Lacerda (ENGIE Brasil Energia) ; BU Asie-Pacifique : centrale de Pelican Point ; BU Storengy : site de stockage de Chémery

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

Exercice clos le 31 décembre 2019

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux Comptes de la société ENGIE (ci-après « entité »), nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur les indicateurs environnementaux et sociaux sélectionnés par ENGIE et identifiés par le signe ■■ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel (ci-après « les Données ⁽¹⁾ ») établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Responsabilité de l'entité

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

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité des Commissaires aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Données ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs conformément aux Référentiels. Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules

Données et non sur l'ensemble des paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel.

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

- Nous avons apprécié le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Données ;
- Nous avons mené des entretiens auprès des personnes concernées de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe au siège et des Business Units (ci-après « BU ») afin d'analyser le déploiement et l'application des Référentiels ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les Données et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Données ;
- Nous avons testé les Données au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées ⁽³⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux Données consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque. Nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 50 % des effectifs et entre 15 % et 61 % des informations environnementales.

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

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

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

(3) **Informations sociales et santé sécurité** : Audits réalisés au niveau BU : BU France Renouvelables ; BU Benelux ; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est ; BU Tractebel Engineering. Audits réalisés au niveau des entités : BU France BtoB : INEO, ENDEL ; BU France BtoC : Direction des Tarifs Réglementés ; BU France Réseaux : Cofely Réseaux Etablissement ; BU Royaume-Uni : ENGIE Services ; BU Amérique du Nord : Unity International Group, ENGIE Insight Services ; BU Amérique Latine : IMA Industrial ; BU Brésil : ENGIE Brasil Serviços de Energia ; BU Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie : SUEZ Tractebel Operation and Maintenance (Oman) ; BU Asie-Pacifique : ENGIE Services Singapore ; BU GRTgaz : GRTgaz ; BU Elengy : Elengy ; BU Autres : Activités Corporate d'ENGIE SA.

Informations environnementales : Audits réalisés au niveau BU : BU Royaume-Uni Audits réalisés au niveau des entités : BU France Renouvelables : CN'AIR, Compagnie Nationale du Rhône ; BU France BtoB : Filiales d'ENGIE de production et distribution d'énergie – Territoire Est-Nord ; BU France Réseaux : Climespace ; BU Génération Europe : centrales de Coö, DK6 (Dunkerque), Knippegroen, SPEM (Montoir), Maxima, Amercoeur et Eems ; BU Benelux : Doel, Thange ; BU Europe du Nord, du Sud et de l'Est : ENGIE Servizi ; BU Amérique Latine : ENGIE Generación Monterrey, centrales de Mejillones, Tocopilla et Inversiones Hornitos (ENGIE Energia Chile) ; BU Brésil : centrales de Salto Santiago, Companhia Energetica Estreito, Machadinho, ITA Energetica et Jorge Lacerda (ENGIE Brasil Energia) ; BU Asie-Pacifique : centrale de Pelican Point ; BU Storengy : site de stockage de Chémery

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.11 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance raisonnable. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative sur les Données ne peut être totalement éliminé.

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

Conclusion

A notre avis, les informations sélectionnées par le Groupe et identifiées par le signe ■■ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Fait à Paris-La Défense le 10 mars 2020

Les Commissaires aux Comptes

DELOITTE & ASSOCIES
Olivier Broissand Patrick E. Suissa

ERNST & YOUNG et Autres
Charles-Emmanuel Chosson Stéphane Pédron

3

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE