

3.4.8 Politique de santé et sécurité

3.4.8.1 Les résultats

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

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

3.4.8.2 Le dispositif de management santé-sécurité

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

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

3.4.8.2.1 Reporting des résultats

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

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

En 2020, l'ensemble des analyses des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en ENGIE 50 (ensemble des Directeurs des BU et des principales Directions fonctionnelles du Groupe).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.8.2.3 Maitrise des risques santé-sécurité au travail

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

Le programme d'actions pour renforcer la culture sécurité de chacun, portant notamment sur la prévention des accidents graves et mortels, intitulé "*No Life at Risk*" s'est poursuivi. Ce programme intègre différentes dispositions telles que les "Règles Qui Sauvent", l'arrêt du travail si la sécurité n'est pas assurée (démarche "*Stop the work*"), l'identification des événements à haut potentiel de gravité (voir Section 3.4.8.4). Ces dispositions font l'objet d'actions de sensibilisation régulières au sein des entités.

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

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

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

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

3.4.8.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

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

3.4.8.4 La prévention des accidents graves et mortels

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

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

3.4.8.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux

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

3.4.8.2.4 Définition du nouveau plan d'actions 2021-2025

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

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

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

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

Deux leviers transverses majeurs seront mis en œuvre :

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

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

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

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

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

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

Données santé-sécurité

Précisions sur les indicateurs santé-sécurité

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

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

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

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

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

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

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

3.5 Informations environnementales

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

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

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

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

3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire

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

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

3.5.2 Le management environnemental

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

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

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