

REPORTING SOCIAL 2020

extrait du Document d'enregistrement universel
2020



**#Act
With
ENGIE**

La stratégie Ressources Humaines (RH) d'ENGIE appuie et contribue à la stratégie du Groupe pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et anticiper ceux de demain. À l'écoute de ses parties prenantes, la fonction RH concilie en permanence performance économique, progrès humain et contributions sociétales. C'est une responsabilité nécessaire et complexe qui appelle une fonction RH forte et agile. Elle doit être capable de se transformer pour apporter des réponses concrètes et innovantes aux multiples défis que le Groupe doit relever. Engagée avec passion dans la réussite du projet d'entreprise, la filière RH poursuit trois objectifs stratégiques affirmés dans l'"Ambition RH" du Groupe : attirer les talents et développer les compétences, faire évoluer le leadership et diffuser la culture ENGIE.

ENGIE considère les femmes et les hommes comme le premier levier de sa performance. Le Groupe doit pouvoir s'appuyer à tout moment sur les compétences adaptées à l'évolution de ses besoins. Pour cela, la fonction RH a un rôle majeur :

- anticiper et identifier les besoins des BU et filières métiers ainsi que les tendances émergentes ;
- développer et adapter les compétences à nos nouvelles solutions et enjeux business ;
- 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.

La crise sanitaire et économique traversée depuis mars 2020 est inédite. Elle touche collectivement et individuellement. Son impact est global et oblige à repenser les modèles et les fonctionnements. Dès le début, la filière RH a été un acteur stratégique dans la gestion de crise. Son rôle a été central dans la définition, l'application et le déploiement des règles sanitaires. Elle a dû adapter les modes de travail et mettre en place les mesures d'accompagnement des collaborateurs et de préservation de l'emploi. Elle a très tôt mesuré l'ampleur de la crise sur le plan social en accélérant le déploiement du Programme mondial de protection sociale *ENGIE Care*.

Le projet de transformation de la filière RH a fait émerger une communauté RH mondiale, solidaire et interconnectée. Tout au long de la crise, cette communauté a su partager et adapter les pratiques mises en place au sein de ses territoires pour garantir la sécurité et la santé des collaborateurs, leur bien-être et maintenir leur engagement. La concertation permanente avec les représentants syndicaux a renforcé la cohésion interne et favorisé la performance durant cette période. Plus globalement, la crise a permis d'éprouver sa grande capacité de résilience. Le Groupe a maintenu ses engagements sociaux sans transiger sur ses objectifs : 50% de femmes dans le management d'ici 2030, égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, insertion professionnelle avec un objectif de 10% d'alternants en 2021 en France et en 2030 en Europe, 100% de personnel formé chaque année d'ici à 2030.

3.4.1 Données sociales

3.4.1.1 Effectif

Présent dans plus d'une soixantaine de pays en 2020, ENGIE compte 172 703 salariés. L'effectif a augmenté de 1 600 salariés soit environ 1% par rapport à 2019. Cette évolution s'explique par le développement de l'activité ainsi que par l'acquisition et l'intégration de nouvelles entreprises au sein du Groupe en lien avec la stratégie de développement.

	2020							2019	
GRI 102-7 / 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	% Groupe
Cadres □□	1 439	14 801	4 666	10 338	2 066	2 064	9 906	45 280	26,2%
Hommes	1 078	11 485	3 129	8 513	1 604	1 629	6 923	34 361	75,9%
Femmes	361	3 316	1 537	1 825	462	435	2 983	10 919	24,1%
Non cadres □□	1 847	44 697	12 773	44 391	10 700	8 178	4 837	127 423	73,8%
Hommes	1 422	38 102	9 495	34 256	9 022	6 793	2 191	101 281	79,5%
Femmes	425	6 595	3 278	10 135	1 678	1 385	2 646	26 142	20,5%
TOTAL □□	3 286	59 498	17 439	54 729	12 766	10 242	14 743	172 703	100%
Hommes	2 500	49 587	12 624	42 769	10 626	8 422	9 114	135 642	78,5%
Femmes	786	9 911	4 815	11 960	2 140	1 820	5 629	37 061	21,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au 31 décembre 2020, l'effectif se compose de 45 280 cadres soit 26,2% et 127 423 non-cadres soit 73,8%. La proportion des cadres en légère hausse passe de 25% à 26,2%. La part des effectifs féminins progresse de 20,8% à 21,5% et représente 24,1% des cadres (voir Section 3.4.4.1).

3.4.1.2 Nature des contrats et évolution

À fin décembre 2020, 156 140 personnes disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soit 90,4% de l'effectif. 10 602 personnes sont sous contrat à durée déterminée (CDD) essentiellement identifiées dans les BU Amérique latine, Asie Pacifique et Chine. Par ailleurs, avec 5 961 jeunes en

alternance (5 523 en 2019), ENGIE favorise l'intégration des jeunes. L'apprentissage permet d'associer la pratique aux enseignements théoriques dispensés dans leurs centres de formation. Il est également un vecteur de recrutement important (voir Section 3.4.2.1.3).

	2020							2019	
GRI 102-8	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
CDI □□	96,5%	91,5%	93,6%	94,3%	70,6%	81,1%	90,0%	90,4%	90,3%
CDD □□	3,3%	2,4%	0,2%	4,6%	29,3%	17,8%	6,6%	6,1%	6,5%
Contrats d'alternance □□	0,2%	6,2%	6,2%	1,1%	0,1%	1,1%	3,4%	3,5%	3,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.3 Effectif par tranches d'âges

L'âge moyen des CDI est de 42,8 ans. Il est stable par rapport à 2019.

	2020							2019	
GRI 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
< à 25 ans	3,3%	4,0%	2,6%	3,1%	5,3%	3,1%	2,3%	3,4%	3,7%
25 à 34 ans	20,9%	23,5%	25,3%	17,2%	33,3%	34,4%	26,5%	23,0%	23,4%
35 à 44 ans	25,2%	29,3%	31,3%	25,3%	32,1%	34,0%	33,0%	28,8%	28,6%
45 à 54 ans	26,1%	27,3%	28,2%	30,4%	19,8%	20,4%	24,2%	27,3%	27,4%
> à 55 ans	24,5%	15,9%	12,6%	24,0%	9,6%	8,1%	14,0%	17,5%	16,7%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.4 Recrutements

Près de 29 500 recrutements ont été réalisés. Ils sont adaptés aux futurs besoins en compétences et permettent d'accompagner la transformation. 70% d'entre eux concernent les métiers des domaines techniques, d'ingénierie et de *business development*. Le profil de ces recrutements évolue vers une expertise accrue notamment sur les métiers du digital. Ces recrutements reflètent des situations différentes selon les activités et les pays. 11 393 recrutements ont eu lieu en France dont 6 420 sous CDI et 4 973 sous CDD

(12 802 en 2019). À l'international, les recrutements s'élèvent à 18 088 en 2020 versus 24 380 en 2019 en baisse de 6 292 soit -26%. L'impact de la crise sanitaire s'est traduit par une baisse des recrutements de 21%, notamment dans les métiers de services fortement impactés au cours du premier semestre en Amérique latine, au Royaume-Uni et en France. Les femmes représentent 21,5% des recrutements. En complément de ces recrutements, 6 494 personnes ont bénéficié d'une mobilité interne (7 914 en 2019).

	2020							2019	
GRI 401-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Recrutement CDI	620	5 526	815	5 041	1 552	1 227	1 759	16 540	20 388
Femmes	130	871	279	1 165	298	249	619	3 611	4 477
Hommes	490	4 655	536	3 876	1 254	978	1 140	12 929	15 911
Recrutement CDD*	86	4 161	775	2 076	4 143	521	1 179	12 941	16 794
Femmes	23	982	292	498	358	132	438	2 723	3 296
Hommes	63	3 179	483	1 578	3 785	389	741	10 218	13 498
TOTAL	706	9 687	1 590	7 117	5 695	1 748	2 938	29 481	37 182
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Alternants inclus

3.4.1.5 Départs

En 2020, le Groupe enregistre une baisse des départs de 9,3% : 19 537 versus 21 545 en 2019. Le contexte particulier de la crise sanitaire a provoqué une baisse des démissions partout dans le monde. En France, la baisse est modérée : 3,6% versus 4% en 2019. À l'international, les pays qui affichaient des taux de démission traditionnellement élevés ont enregistré une forte baisse : Amérique latine 10,1% versus

19,4%, Royaume-Uni 8,1% versus 12,4%, États-Unis 8,3% versus 9,3%. D'autre part, la crise sanitaire a provoqué l'arrêt brutal de chantiers pour lesquels des départs anticipés de collaborateurs ont été enregistrés dans les licenciements et expliquent la hausse dans certaines zones : Royaume-Uni, Amérique latine, Inde.

	2020							2019	
GRI 401-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Départs	638	4 922	627	5 523	4 351	2 294	1 182	19 537	21 545
Retraites	22	809	404	774	53	86	100	2 248	2 196
Démissions	288	2 698	180	2 864	1 320	1 385	709	9 444	12 120
Licenciements	326	841	23	1 329	2 802	598	247	6 166	5 691
Ruptures conventionnelles	2	574	20	556	175	225	126	1 677	1 537
Taux de démission	8,3%	4,6%	1,0%	5,2%	10,1%	12,7%	5,0%	5,4%	7,1%
TURNOVER*	17,8%	7,0%	1,3%	8,6%	32,8%	20,2%	7,6%	10,0%	11,3%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Hors retraites

3.4.2 Attraction, recrutement et fidélisation des talents

3.4.2.1 Le recrutement et la marque employeur

3.4.2.1.1 Le recrutement des talents

Face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution permanente, la stratégie de recrutement des talents est alignée avec la raison d'être d'ENGIE et la transition vers une économie neutre en carbone. Cette stratégie est différenciante en privilégiant une approche qui place le

candidat au centre du processus de recrutement au service des métiers et du business. Dans ce sens, ENGIE a fait évoluer ses méthodes, a renforcé la professionnalisation de ses équipes RH et cultivé son agilité. Le Groupe a développé des partenariats stratégiques avec LinkedIn, Indeed, Glassdoor. C'est ainsi que la filière RH identifie, accompagne et développe des profils, compétences et ressources nécessaires

au Groupe pour lui permettre d'anticiper et répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. ENGIE a engagé en ce sens une politique active de développement de sa marque employeur pour attirer les meilleurs talents et déployer sa stratégie. Des actions de communications multiples sont menées sur les réseaux et les sites de recrutements pour faire connaître les métiers d'ENGIE. Ainsi, ENGIE comptabilise plus de 547 000 abonnés sur LinkedIn fin 2020 et est classé 7^e des "Top Companies" de LinkedIn.

3.4.2.1.2 Relations académiques

ENGIE noue des relations privilégiées avec de nombreuses écoles d'ingénieurs et Universités cibles qui sont des leviers de recrutement et d'attractivité auprès de futurs jeunes talents : Polytechnique, Centrale Supélec, Centrale Lyon, INSEE/ENSEA, MINES ParisTech, Télécom ParisTech, IAE, Gobelins, Grenoble INP - Ensimag, INSA, etc. Sur les métiers du Renouvelable, le Groupe a initié de nombreux partenariats avec des laboratoires ou des écoles d'ingénieurs (Mines, Centrale, Supélec, Polytechnique, ENSEEIGHT...). Ils donnent la possibilité aux étudiants de faire partie de l'aventure ENGIE par le biais de l'alternance, de stages, d'accueil de doctorants ou d'études spécifiques. ENGIE a lancé le premier Graduate Program 100% renouvelable. Enfin, des partenariats ont également été mis en place sur les métiers du digital (EPITHEC, École 42) et avec de Grandes Écoles de Commerce (HEC, ESSEC, EDHEC, ESCP, Sciences-Po, Paris Dauphine, Institut Magellan).

3.4.2.1.3 Apprentissage

Pour faire face à la guerre des compétences et garantir la performance du Groupe, ENGIE mise sur les jeunes et l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder à ses métiers d'avenir.

Le Groupe s'est fixé deux objectifs stratégiques :

- 10% d'apprentis dans l'effectif du Groupe en France à fin 2021 et en Europe à fin 2030 ;
- 50% de transformation en contrats CDI ou CDD en France à fin 2021.

Représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD

FRANCE	EUROPE	AUTRE	GROUPE
7.1%	1.0%	0.5%	3.6%

3.4.2.2 L'engagement des collaborateurs dans la stratégie du Groupe

ENGIE&Me

Dans la continuité du vaste programme de transformation lancé en 2016, le Groupe a reconduit en octobre 2020, pour la cinquième année consécutive, son enquête d'engagement *ENGIE&Me*. Adressée aux collaborateurs sous contrat à durée indéterminée partout dans le monde ⁽¹⁾, elle leur permet de s'exprimer sur les dimensions clés de l'engagement : stratégie, conditions de travail, relations au sein de l'équipe, qualité du management, perspectives de développement et de mobilité, sentiment de sécurité, etc. Les résultats permettent de mesurer les progrès réalisés d'une année sur l'autre et de déterminer un plan d'actions d'améliorations sur chaque périmètre, à la maille locale et à tous les niveaux de l'organisation : équipe, Direction, entité, BU, Groupe. C'est un outil clé de conduite du changement. En 2020, 53% des collaborateurs ont saisi cette opportunité et répondu à l'enquête malgré le contexte de la crise sanitaire. Les principales forces du Groupe mises en évidence par l'enquête sont l'adhésion aux buts et objectifs

Fin 2020, ENGIE comptabilise 5 961 apprentis. Depuis de nombreuses années, le Groupe travaille avec des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) partout en France. Ils l'accompagnent dans la conception de ses formations et dans la recherche de compétences, au bénéfice d'un maillage territorial qui permet de faire rayonner ses métiers dans les quatre coins du pays. En France, la représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD est de 7%. Développer les compétences de demain au service de la transition vers la neutralité carbone demeure plus que jamais une priorité du Groupe et porte la promesse d'avoir un impact positif sur les personnes et la planète. Aussi, ENGIE a ouvert le 2 novembre 2020, en France, son propre CFA, l'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique". À taille humaine, l'Académie accueillera plusieurs centaines d'étudiants d'ici à la fin 2024. Le CFA propose des formations diplômantes Bac pro ou BTS pour les jeunes de 16 à 29 ans construites en partenariat étroit avec des établissements pédagogiques reconnus. Elles ont pour ambition de répondre à l'évolution des besoins du Groupe et d'attirer plus massivement les jeunes, notamment les femmes, vers ses métiers. L'ensemble de ces formations bénéficie d'un socle commun centré sur la transition vers la neutralité carbone afin de sensibiliser aux enjeux environnementaux et climatiques, aux comportements à adopter en matière de santé-sécurité et vis-à-vis des clients. Par la création de son CFA d'entreprise, ENGIE réaffirme son engagement en faveur de l'emploi et de l'inclusion des jeunes. L'Académie des métiers de la transition énergétique et climatique contribue à l'ambition d'ENGIE d'atteindre 10% d'alternants dans ses effectifs en France d'ici à fin 2021 (dont 3% de jeunes en situation de handicap), soit le double du taux légal fixé à 5% pour les entreprises de plus de 250 salariés. Le Groupe a, en outre, pour objectif de recruter 50% de ses alternants à l'issue de leur formation à horizon 2021, en particulier dans les métiers techniques, qui représentent plus des deux tiers de ses besoins globaux en recrutement. Avec la même ambition, le 6 octobre 2020, ENGIE Benelux a lancé ENGIE Academy à Gand en Belgique qui s'inscrit pleinement dans l'engagement du Groupe de rendre accessibles les métiers de l'énergie à tous.

Enfin, les efforts de Groupe pour accueillir des stagiaires, des VIE (Volontariat International en Entreprises) et toutes autres formes de formations dites duales ont été maintenus malgré la crise sanitaire.

d'ENGIE pour aller vers la neutralité carbone (+13 points) et l'indice d'engagement durable (+3 points). La gestion de la crise sanitaire par le Groupe et par la ligne managériale a été saluée : 84% des collaborateurs ont confiance dans la capacité d'ENGIE à assurer leur sécurité et leur santé. Les questions relatives à la qualité du management et au sentiment de sécurité progressent de 4 points chacune en moyenne, ce qui est très significatif à l'échelle du Groupe. Par ailleurs, 90% des salariés se disent fiers de travailler pour l'entreprise (progression de 10 points en un an) et 81% recommanderaient le Groupe comme employeur. Enfin, 79% des collaborateurs considèrent qu'ils disposent des équipements/outils/ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail efficacement (en progression de 5 points). Des améliorations notables qui réservent encore des pistes de progrès : 40% des répondants émettent des réserves sur la capacité du Groupe à avoir une vision claire de l'avenir.

(1) Hors entités régulées

Dans le contexte de crise sanitaire, une attention particulière a été portée à la santé, à l'état d'esprit et au moral des collaborateurs, mesurés par des enquêtes ponctuelles régulières, organisées à l'échelle des BU et adaptées au contexte spécifique de chacune d'entre elles.

Pour répondre à l'enjeu d'engagement, de rétention et de promotion des compétences, le Groupe favorise, entre autres actions, la mise en place de communautés qui valorisent l'expérience salarié.

3.4.2.3 Les Ambassadeurs Techniciens

En 2018, ENGIE a lancé la CommunauTech, une communauté d'Ambassadeurs Techniciens dont la mission est de faire la promotion de la filière technique, tant en interne qu'à l'externe. Ce dispositif valorise nos techniciens, les fidélise, et diffuse une image attractive de nos métiers en tension. Les Ambassadeurs Techniciens participent aux Rencontres Métiers, Forums Emplois et salons organisés par le Groupe ou par leurs entités d'appartenance afin d'expliquer leur métier et promouvoir la filière technique. Ils interviennent également auprès des établissements scolaires pour sensibiliser les jeunes aux enjeux environnementaux et climatiques et à l'importance de nos métiers dans la transition vers la neutralité carbone et

pour susciter des vocations. Enfin, ils peuvent être amenés à intervenir en interne, dans le cadre des "flying schools", actions de formations techniques entre pairs, organisées ponctuellement et sur-mesure à la demande d'une entité (ex. : *flying school* entre la France et le Chili fin 2019). L'objectif est de constituer une communauté de 500 Ambassadeurs Techniciens à la maille européenne d'ici à fin 2021. La CommunauTech compte aujourd'hui 350 Ambassadeurs Techniciens, dont 20 femmes : 300 français issus des BU ENGIE Solutions, GRDF, France Renouvelables, BtoC, Storengy ou Génération Europe et 50 italiens issus de la BU NECST.

3.4.2.4 Les Experts

En 2020, ENGIE a achevé la première campagne ExpAND. Ce programme vise à identifier et reconnaître les experts du Groupe, à développer des communautés d'expertise et à faire des ExpANDers des ambassadeurs ENGIE en interne et en externe. C'est aussi un programme de développement qui permet aux experts de développer leurs "soft skills" telles que le leadership et la communication. Chaque candidature est volontaire et toutes les expertises alignées avec la stratégie

du Groupe sont reconnues, qu'elles soient techniques, technologiques ou fonctionnelles. Trois niveaux d'experts ont été établis - Global, Key et Local - en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition. À l'issue de la première campagne, 560 ExpANDers ont été détectés : 38 "Global", 354 "Key" et 168 "Local". Une seconde campagne est prévue pour 2021.

3.4.3 Les politiques de développement des ressources humaines

Le Groupe offre des opportunités de construction de parcours de carrière variés en bénéficiant de programmes de formations continus et adaptés pour une meilleure employabilité sur le long terme. ENGIE peut ainsi mieux s'adapter à l'évolution des organisations et des métiers. La transition vers la 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 ou émergentes du Groupe. Pour y faire face, ENGIE conduit une

stratégie sociale de montée en compétences et de mobilité de ses collaborateurs selon trois dimensions : une gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir, une mobilité interne renforcée au service de la transformation de l'entreprise et des objectifs de formation professionnelle pour tous les collaborateurs. Elles 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.

3.4.3.1 ENGIE Skills, le dispositif de gestion anticipée des emplois et des compétences

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 leurs projections à trois ans. En 2020, ENGIE Skills a renforcé son dispositif avec la mise en place d'un référentiel des métiers, les ENGIE Jobs, qui recense 100 métiers Techniques/Business et 60 fonctions supports. À l'appui de ce référentiel et de l'enquête menée auprès de l'ensemble des BU du Groupe, ENGIE Skills a permis de cartographier les effectifs du Groupe dans ces ENGIE Jobs et de mesurer leur évolution. L'objectif est de disposer d'un

outil stratégique de gestion des compétences orienté autour de trois axes majeurs :

- cartographie des compétences à disposition des dirigeants du Groupe ;
- amélioration de la performance RH et du pilotage des compétences par les BU, entités opérationnelles ou filières fonctionnelles ;
- connaissance de nos métiers au service du développement des collaborateurs et de leur mobilité.

3.4.3.2 ENGIE Mobility, le dispositif de 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 joue un rôle majeur dans l'accompagnement de la mobilité des collaborateurs. ENGIE est convaincu que la mobilité 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 "My Mobility" dédié à la construction du projet professionnel et

à la mobilité a été déployé en 2019 pour les collaborateurs en France. Il a vocation à être accessible à l'international en 2021. En lien avec la volonté de renforcer les talents locaux, ENGIE Mobility a élargi son offre de services à l'accompagnement des retours d'expatriés. ENGIE Mobility est régulièrement sollicité lors des projets de transformation pour apporter son expertise et une offre de services adaptée aux évolutions projetées. Enfin, ENGIE Mobility accompagne les *Global Business Lines* pour conduire leurs revues RH cross-BU afin d'identifier tous les postes stratégiques.

3.4.3.3 La formation, le développement des compétences et du leadership

Le développement des compétences et le maintien de l'employabilité sont des axes cruciaux pour réaliser la stratégie du Groupe. Il a ainsi été défini en février 2020 un objectif extra-financier visant à former chaque année 100% des collaborateurs à horizon 2030. Pour répondre à cela, ENGIE privilégie une approche du développement des compétences en diversifiant ses modalités.

3.4.3.3.1 ENGIE Schools

ENGIE Schools agit depuis 2019 comme un booster de la montée en compétences des collaborateurs à profils techniques, soit 70% des effectifs et plus de 100 000 salariés dans le monde, en misant sur la formation entre pairs. En s'adressant à une cible technique/métier, les actions de montée en compétences partagées entre entités viennent compléter l'action d'ENGIE University dédiée aux managers. ENGIE Schools s'affirme comme le réseau interne international des écoles métier du Groupe. Il regroupe 32 centres de formation internes, dont la moitié en France, avec une offre de formations techniques sur mesure adaptée aux exigences de nos métiers. Cela va de "l'École du gaz GRDF Energy Formation" à "l'Institut du Froid Axima Réfrigération" en passant par la "Chile ENGIE Services Escuela" de la BU LATAM. Il impulse une dynamique de projets transverses agissant comme un catalyseur pour mettre en place des projets de sensibilisation et de formations mutualisés Groupe, capitalisant sur l'expérience, les compétences internes et sur la coopération inter-entités. Un parcours inter-BU sur la compétence "Prévenir le risque électrique basse tension" et l'habilitation correspondante est né de cette dynamique en 2019. En 2020, une offre de "Formateurs Techniques Occasionnels" est venue étoffer le catalogue pour encourager et structurer la formation entre pairs. Grâce un portail numérique dédié, toutes les ressources des formations techniques sont partagées entre les entités du Groupe.

3.4.3.3.2 Passerelles métiers

Initiées en 2018 pour répondre aux besoins internes de mobilité des métiers techniques, les passerelles métiers ont connu en 2019 de nouveaux développements en s'orientant vers le recrutement par la formation. Elles permettent à un collaborateur ou futur collaborateur de rejoindre un métier en suivant un processus de formation de plusieurs mois en alternance dans une entité du Groupe. En 2019, près de 300 stagiaires répartis sur 11 passerelles métiers ont suivi ces formations qualifiantes. Plus de 85% d'entre eux a intégré une entité du Groupe contribuant ainsi fortement aux objectifs en matière d'accueil et d'intégration d'alternants. En 2020, le volume de stagiaires s'est confirmé avec la mise en place de nouveaux parcours mais les formations ont été reportées compte tenu du contexte sanitaire. Les passerelles permettent aussi de répondre aux enjeux d'insertion de populations éloignées de l'emploi.

3.4.3.3.3 ENGIE University

En 2020, ENGIE University a accéléré le déploiement des programmes permettant à chaque collaborateur de s'approprier la stratégie du Groupe. Ils portent sur les enjeux liés à la neutralité carbone, à la transition énergétique, à l'orientation client et sur l'agilité organisationnelle des managers et des dirigeants. Par ailleurs, pour répondre aux ambitions de diversité du Groupe, l'Université a lancé pour l'ensemble des managers un programme sur le Leadership Inclusif.

L'année 2020 a été fortement marquée par la pandémie. Les conséquences sur les enjeux de formation ont été importantes tant sur le contenu que sur le format des formations. Sur le contenu, dans une période courte et soutenue, des programmes spécifiques ont été déployés pour répondre aux

besoins nouveaux des managers, notamment sur le management à distance, sur la résilience individuelle et collective, sur le leadership en période d'incertitude, sur les nouveaux *business models* et les facteurs de compétitivité. Sur le format, la pandémie a été un accélérateur de la transition vers une formation en distanciel.

Depuis 2016, l'Université multiplie les opportunités d'apprentissage en déployant de nouvelles modalités. Par exemple, entre 2016 et 2020, le nombre d'heures de formation en digital a été multiplié par quatre. Dans ce contexte, et afin de répondre aux enjeux de formation, l'Université a organisé, en octobre 2020, le Learning Festival. Conçu et réalisé en format 100% digital, il a permis de proposer une semaine de formation intense à l'ensemble des collaborateurs du Groupe partout dans le monde. Cet événement, complémentaire aux formations traditionnelles est un levier fort de la culture d'ENGIE, d'engagement et d'appartenance à l'entreprise ainsi que d'appropriation de la stratégie. Il s'agissait tout d'abord de développer les compétences clés, un besoin qui se conjugue avec la crise et qui nécessite de réajuster nos savoir-faire. Il répondait également au besoin de changer la perception sur la formation virtuelle. Le Learning Festival a rassemblé plus de 2 300 collaborateurs de 43 nationalités différentes, représentant toutes les BU du Groupe autour de 100 programmes différents. Il a mobilisé 50 intervenants internes et 40 enseignants externes. Chaque jour, plus de 1 000 collaborateurs participaient à l'un des programmes.

La transformation du Groupe impliquant aussi une évolution des métiers, ENGIE University développe des programmes pour permettre aux collaborateurs de monter en compétence sur leur métier. Elle soutient le programme ENGIE Boost dédié à la population des talents et accompagne les dirigeants via de nouveaux programmes de formation : sur le leadership avec *Co-leaders Extreme*, sur les équipes performantes avec *Team Accelerator* et sur la "centricité client" avec *Customer Academy*.

3.4.3.3.4 Le développement des Talents à Haut Potentiel

ENGIE Boost est un dispositif qui permet d'identifier, de développer et de 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. Il se compose de deux programmes, *Rise!* et *Pulse!* qui, sur une durée de 24 mois, préparent les leaders susceptibles de prendre dans un futur proche des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE. Un troisième 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. En 2020, 202 Talents ont participé au programme *Pulse!* et 126 Talents ont intégré le programme *Rise!* Au niveau des BU, 1 519 talents ont intégré les programmes *Up!*. Cette initiative n'a pas vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance. C'est une opportunité offerte aux collaborateurs 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.

Une grande partie des actions de développement proposées dans le cadre de ces programmes vise à renforcer l'appropriation du ENGIE Leadership Way, la charte managériale d'ENGIE. Elle se structure autour de cinq dimensions fondamentales (Préparer le futur / Développer et responsabiliser / Agir et faire bouger les lignes / Délivrer la performance / Adopter une posture inspirante au quotidien) et quatre comportements (être audacieux / exigeant / ouvert / bienveillant) pour porter la transformation du Groupe, inspirer les comportements des managers au quotidien et impacter ainsi les membres de leurs équipes.

En soutien de ces programmes, ENGIE a initié fin 2019 une démarche de *Strategic Resource Planning* centrée sur les 500 postes clés du Groupe. Elle permettra courant 2021 de disposer d'une vision consolidée à trois ans des compétences clés à développer et d'adapter les programmes de développement des talents selon les priorités identifiées.

La mise en place de tous ces dispositifs a permis à ENGIE de former 70,1% de ses salariés en 2020 malgré le contexte pandémique.

Taux de personnes formées

GRI 404-2	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Taux de femmes formées	14,6%	47,1%	64,2%	82,1%	100,0%	68,5%	77,2%	69,2%	62,0%
Taux d'hommes formés	30,4%	60,1%	72,8%	75,9%	100,0%	66,7%	61,5%	70,3%	71,1%
Taux de collaborateurs formés 	27,3%	58,0%	70,5%	77,1%	100,0%	67,0%	67,5%	70,1%	69,2%
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

Heures de formation

GRI 404-1	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Nb total d'heures de formation	9 369	759 605	490 831	781 998	581 379	181 783	158 277	2 963 242	3 271 154
Nb d'heures moyen par personne formée	23	22	41	19	44	25	17	26	28
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

Répartition des heures de formation par thème

GRI 404-1	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Techniques des métiers	62,6%	33,2%	30,2%	41,4%	17,9%	54,9%	48,3%	35,9%	38,9%
Qualité, environnement, sécurité	14,7%	45,6%	15,9%	32,9%	57,8%	22,8%	9,6%	33,7%	32,6%
Langues	1,1%	3,9%	0,7%	2,4%	3,8%	1,3%	10,3%	3,0%	2,0%
Management, dvpt personnel	11,4%	11,2%	8,0%	19,7%	6,3%	12,2%	19,4%	13,1%	15,0%
Autres	10,2%	6,1%	45,1%	3,6%	14,3%	8,8%	12,3%	14,2%	11,4%
% de restitution	45,37%	100%	100%	100%	100%	100%	96,90%	98,66%	97,42%

3.4.4 Engagement social : 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 politique diversité d'ENGIE 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. Un audit de suivi conduit en septembre 2020 est venu confirmer les engagements du Groupe dans la promotion de la diversité et de l'égalité des

chances et a salué les nombreuses initiatives prises par l'ensemble des BU et entités. Au niveau européen, ENGIE a renouvelé sa signature du plaidoyer européen "Embrace Difference" sur la diversité et l'inclusion porté par l'*European Round-Table of Industrialists*. Enfin, ENGIE a renouvelé son engagement en matière d'égalité professionnelle en adhérant en septembre 2019 aux *Women Empowerment Principles* définis par l'ONU.

3.4.4.1 Mixité et engagement en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

ENGIE a pour ambition de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale. En conséquence, en février 2020, le Conseil d'Administration du Groupe a validé deux nouveaux objectifs extra-financiers de rang 1 :

- Index de l'égalité femme-homme consolidé Groupe égal à 100 points sur 100 points fin 2030 ;
- 50% de femmes dans le management du Groupe en 2030.

3.4.4.1.1 Mixité

Pour soutenir son ambition en termes de mixité, ENGIE a déployé le projet "fifty-fifty" qui vise à créer les conditions nécessaires pour atteindre la parité managériale. Ce projet ambitieux répond à une demande de l'ensemble de la Société, des clients d'ENGIE, mais aussi des investisseurs. Une feuille de route au niveau du Groupe a été définie afin d'attirer les meilleurs talents et faire d'ENGIE un acteur de référence en la matière. Elle s'articule autour de six piliers : structuration et gouvernance, diagnostic, sensibilisation et communication,

adaptation de l'organisation, développement, et partenariats externes. Toutes les BU du Groupe sont d'ores et déjà en mouvement pour faire de l'ambition "fifty-fifty" une réalité.

Par ailleurs, pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics féminins au travers de l'association "Elles Bougent" qui promeut en France la place des femmes dans les filières techniques. 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 intégrant de l'Intelligence Artificielle ne soient pas discriminantes en termes de genre.

En décembre 2020, la part des femmes dans le Groupe est de 21,5%. Le taux de femmes dans le management est de 24,1%. Au sein du ENGIE 50, instance constituée des CEO de BU et des directeurs fonctionnels des services centraux, le taux de femme est de 27,6% soit 13 femmes et 34 hommes. Au sein du Comex du Groupe, le taux de femmes est de 36% soit quatre femmes et sept hommes.

	2020							2019	
GRI 405-1	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Proportion de femmes dans l'effectif □□	23,9%	16,7%	27,6%	21,9%	16,8%	17,8%	38,2%	21,5%	20,9%
Proportion de femmes dans le management □□	25,1%	22,4%	32,9%	17,7%	22,4%	21,1%	30,1%	24,1%	23,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Proportion de femmes dans les embauches CDI	21,0%	15,8%	34,2%	23,1%	19,2%	20,3%	35,2%	21,8%	22,0%
Proportion de femmes dans les embauches cadres CDI	22,4%	25,7%	40,7%	20,6%	32,7%	21,1%	31,6%	27,0%	25,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.4.1.2 Égalité salariale

Les efforts entrepris en 2019 sur l'égalité professionnelle et salariale se sont poursuivis dans toutes les filiales françaises pour améliorer les résultats de l'index de l'égalité femmes-hommes. En 2020, dans le cadre de sa politique RSE et en soutien de sa Raison d'Être, ENGIE a étendu l'obligation de calculer annuellement l'index dans chacune de ses entités légales en France et à l'international. En France, le score de l'index consolidé est de 89 ⁽¹⁾ en progression de 17 points par rapport à 2019. Au niveau Groupe, l'index consolidé s'avère également en nette amélioration puisque qu'il s'élève à 84 versus 72 en 2019. Pour faciliter la mise en œuvre des plans d'actions des BU en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la DRH Groupe a développé EQUIDIV, l'outil d'aide à la décision qui permet un calcul automatique de l'index à partir de données individuelles et fournit les actions prioritaires de remédiation. Cet outil a été déployé dans toutes les entités concernées par le calcul de l'index en France comme à l'international, entre 2019 et 2020.

3.4.4.1.3 Égalité professionnelle

Le 22 novembre 2017, ENGIE a signé un Accord européen à durée indéterminée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, la prévention du harcèlement sexuel. Les agissements sexistes ont fait l'objet d'un article spécifique.

La Direction s'est engagée à développer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le sexisme, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel et à mettre en place des outils d'alerte pour permettre le signalement de tout comportement déviant.

Par ailleurs, sur la base d'un benchmark international des législations en vigueur sur le sujet, le Groupe a défini un cadre de référence international commun visant à éradiquer le harcèlement sexuel. Dans le prolongement de cette thématique, et parce que le confinement a renforcé l'occurrence de ce risque, ENGIE a lancé une campagne globale d'information et de sensibilisation sur les violences domestiques à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Au travers de cet accord, le Groupe s'engage à encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment par l'aménagement du temps de travail et par une politique parentalité volontariste.

En France, la majorité des entités du Groupe ont signé un accord relatif à la mise en place du travail à distance régulier sur base d'un à deux jours par semaine. Avant le confinement de mars 2020, on comptait moins de 30% de salariés en télétravail. Avec la crise sanitaire, les négociations pour renouveler les accords qui arrivent à échéance seront l'occasion de tenir compte du retour d'expérience sur le télétravail généralisé. Certaines entités ont également signé des accords relatifs au droit à la déconnexion.

(1) Calculé sur les données de 2020

Le Groupe donne accès en France à une crèche d'entreprise de 60 berceaux et à des places en réseau. Durant le confinement, ENGIE a proposé un service de garde à domicile pour les enfants et les proches dépendants afin d'aider les salariés qui n'avaient pas de moyen de substitution. Depuis le démarrage, plus de 1 000 salariés se sont abonnés et plus de 1 500 prestations ont été réalisées partout en France. ENGIE a prolongé l'abonnement pour l'année scolaire 2020-2021.

Par ailleurs, une expérimentation au Corporate d'ENGIE SA en France a été lancée début 2020 pour allonger le congé paternité de 11 jours à six semaines avec un encouragement mené auprès des salariés pères à le prendre. Cette expérimentation sera généralisée en cohérence avec les directives des pouvoirs publics français.

Ces différents dispositifs d'aménagement du temps de travail ou d'amélioration des conditions de travail contribuent à la maîtrise des taux d'absentéisme.

GRI 403-2	2020							2019	
	États-Unis et Canada	France hors Infra-structures	Infra-structures France et autres	Reste de l'Europe	Amérique latine	Moyen-Orient, Asie et Afrique	Autres	Groupe	Groupe
Taux d'absentéisme	2,6%	7,0%	8,9%	5,9%	3,3%	3,8%	5,1%	6,0%	5,2%
Taux d'absentéisme maladie	0,8%	5,3%	3,9%	4,2%	1,6%	1,0%	1,9%	3,8%	3,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,13%

3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi

ENGIE est un acteur majeur, engagé et actif et développe de nombreuses initiatives innovantes en partenariat avec son écosystème pour favoriser l'apprentissage.

Membre fondateur du Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, le Groupe mène depuis 2018, aux côtés de 34 grandes entreprises et des pouvoirs publics, des actions sur l'ensemble du territoire pour favoriser l'inclusion des jeunes, notamment ceux éloignés de l'emploi ou issus des zones les plus défavorisées. ENGIE s'est notamment engagé à accueillir 3 000 jeunes sur trois ans issus des quartiers prioritaires, depuis la classe de 3^e jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle.

Le Groupe s'implique dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion via le programme "Parcours Emploi Mobilité Sport" (PEMS). Ce programme aide les jeunes de 17 à 26 ans issus des quartiers prioritaires ou des jeunes mineurs isolés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance ou des associations à intégrer un contrat en alternance. Depuis l'origine de l'action en 2016, ce sont plus de 300 jeunes qui ont été accompagnés avec un taux de sortie positive toujours supérieur à 60%. Pour conduire cette action, ENGIE s'appuie sur un réseau de parrains et marraines salariés volontaires qui accompagnent les jeunes dans leur recherche d'alternance et d'entreprise d'accueil tout en leur apportant un soutien moral. Pour lutter contre l'isolement pendant le confinement, ENGIE s'est engagé plus fortement en distribuant des ordinateurs et des paniers repas aux jeunes du programme.

Le Groupe s'est engagé en 2020 aux côtés de la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA) et soutient le programme "Ingénieuses" en accompagnant une douzaine de femmes alternantes en bac professionnel souhaitant intégrer un cursus BTS Technique puis une école d'ingénieur généraliste.

ENGIE a lancé avec Nestlé le projet pilote "Apprenti Swap" qui permet à quatre jeunes recrutés en apprentissage de préparer dès la rentrée scolaire 2020 un Master 2 en

marketing digital en deux ans, chaque année étant effectuée en apprentissage dans chacune des deux entreprises partenaires.

Au périmètre européen, ENGIE est partenaire de l'*Alliance For Youth* depuis décembre 2015. Il a renouvelé son soutien au dispositif "Entreprendre Pour Apprendre" en mettant à disposition sept salariés bénévoles du Groupe pour coacher six mini-entreprises et financer 50 "European Skills Pass" sur l'année scolaire 2019-2020. Avec ses partenaires de la coalition, le Groupe a émis des recommandations auprès du Commissaire européen à l'emploi et de membres du Parlement européen pour valoriser les actions en faveur de la jeunesse.

Au périmètre monde, ENGIE est devenu membre du *Global Apprenticeship Network* (GAN), réseau mondial de l'apprentissage en en prenant la présidence France en novembre 2020.

ENGIE contribue par ailleurs à l'aide à la création d'emploi via la Fondation Agir Pour l'Emploi (FAPE) sous l'égide de la Fondation de France 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 1,7 million d'euros de subventions en faveur de 150 projets œuvrant pour l'accès à l'emploi et la lutte contre l'exclusion. Ces 150 projets ont permis de créer 250 emplois et d'en consolider 250 sur l'ensemble du territoire. Le Groupe SNC, Solidarité Nouvelle contre le Chômage, fait partie des associations que la FAPE soutient. Elle rassemble des bénévoles d'ENGIE qui accompagnent par binôme une dizaine de chômeurs de longue durée domiciliés en Île-de-France. Enfin, pour la neuvième année consécutive, ENGIE sensibilise une quarantaine 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.

3.4.4.3 Diversité

3.4.4.3.1 Handicap

ENGIE est pleinement engagé sur le handicap et porte ses engagements au plus haut niveau du Groupe. En France, les actions portent principalement sur le recrutement et l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication, la collaboration avec le secteur protégé. En 2019, le Groupe a souhaité réaffirmer la nécessité d'une mobilisation collective des entreprises en

signant aux côtés de 130 grandes entreprises le "Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique". Par cette charte d'engagements opérationnels, ENGIE se mobilise avec les autres signataires notamment sur le rapprochement du monde de l'Éducation et du monde du travail pour faciliter la découverte des métiers aux plus jeunes et leur accès au marché du travail par l'alternance.

Grâce à des moyens financiers et humains, 3 millions d'euros par an en moyenne et plus d'une vingtaine de référents handicap appuyés par des relais locaux, ENGIE emploie en France plus de 2 800 salariés en situation de handicap et environ 3 300 dans le monde. Le taux d'emploi direct d'ENGIE en France est de 3,7% en 2020.

ENGIE considère l'alternance comme un levier pour recruter des jeunes en situation de handicap. Le Groupe 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. À fin décembre 2020, on estime que le taux d'alternants en situation de handicap était proche de 1,2%. Pendant la période de crise sanitaire, une expérimentation a été menée sur le bassin nantais en lien avec des lycées professionnels. Humando Pluriels, partenaire d'ENGIE, a réalisé un sourcing de candidats et a permis de recruter en alternance, sur des métiers techniques, quatre personnes dont trois femmes en reconversion et en situation de handicap.

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) concrétise la vision inclusive des engagements RSE du Groupe. Elle vise à pérenniser des emplois indirects, à favoriser l'économie locale et à encourager l'insertion professionnelle. En France, ENGIE est partenaire du réseau GESAT. Il met ENGIE en relation économique avec des prestataires du secteur du travail protégé et adapté. Les prestations réalisées représentaient environ 7 millions d'euros en 2020.

3.4.4.3.2 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. Il a été complété d'une version interactive et d'un kit d'animation de réunions.

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

Dans le cadre de ses actions en faveur de la diversité et 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 a permis d'évaluer la perception des salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, sur l'inclusion de personnes LGBT+ dans leur environnement de travail et de mettre en place les actions induites. En octobre 2020, en France, ENGIE a publié le guide pratique "LGBT+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser chacun.e à la question LGBT+ dans l'entreprise. ENGIE a participé à l'édition 2020 des 95 Rôles Modèles LGBT+ & Allié.e.s au Travail en France de L'Autre Cercle. Deux collaborateurs y ont été nommés dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ Leaders et Allié.e.s Dirigeant.e.s.

3.4.5 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié

3.4.5.1 Principes de la politique de rémunération

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché, 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. La structure de la rémunération globale se compose d'un salaire de base et, suivant le niveau de responsabilité et les pays, de dispositifs de rémunération variable qui ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle.

3.4.5.2 Protection sociale

ENGIE veille à s'inscrire dans les meilleures pratiques des grands Groupes internationaux en matière de protection sociale et s'assure de la compétitivité des dispositifs de ses entités au regard des pratiques locales. En 2020, ENGIE a déployé au périmètre mondial le programme de protection sociale *ENGIE Care*. Il permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une couverture santé garantissant le remboursement à minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation. Il protège aussi la famille ou les proches en cas de décès ou d'invalidité totale et permanente du collaborateur via le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum. Par ailleurs, *ENGIE Care* prend en charge à 100% 14 semaines minimum de congés

maternité et 4 semaines minimum de congés paternité. *ENGIE Care* accélère la performance du Groupe en matière d'*employee benefits* en donnant accès à un pool d'assurances international offrant des conditions de souscription optimisées avec un partage possible des excédents locaux et mondiaux.

En plus de protéger les salariés face aux aléas de la vie et ce partout dans le monde, *ENGIE Care* contribue à l'attractivité du Groupe et à la rétention des collaborateurs. Il permet un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Il améliore l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et renforce la politique RSE d'ENGIE.

3.4.5.3 Politique d'épargne salariale Groupe

Les dispositifs d'épargne salariale Groupe 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 SA.

3.4.5.3.1 Plans Épargne

En France, depuis fin 2009, les salariés des sociétés du Groupe 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 et qui totalise près de 2 milliards d'euros d'avoirs à fin 2020. 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.

3.4.5.3.2 Plans Épargne Retraite

En France, depuis 2010, chaque salarié peut 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) du 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.

3.4.5.4 Intéressement et 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. Les systèmes de rémunération variable collective sont largement développés dans les filiales. En 2020, les salariés des différentes filiales françaises ont ainsi épargné près de 80 millions d'euros sur les plans d'épargne salariale Groupe auxquels se sont ajoutés 27 millions d'euros d'abondement.

Au niveau de la société ENGIE SA, un accord d'intéressement a été signé le 20 juillet 2020 avec trois organisations

3.4.5.3.3 Épargne Solidaire

En France, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies Flexible est l'un des fonds solidaires dédiés les plus importants du marché français. Il vient compléter 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.

3.4.5.5 Actionnariat salarié

Avec un taux d'actionnariat salarié de 3,2%, ENGIE se distingue par une politique d'actionnariat dynamique et innovante. ENGIE organise périodiquement l'opération d'actionnariat salarié d'envergure mondiale nommée "Link". ENGIE a réalisé la plus grosse opération d'actionnariat salarié de l'année 2018 avec un volume de 340 millions d'euros. Cette dernière opération a été souscrite par plus de 40 000 salariés dans le monde à des conditions attractives en terme de décote et

syndicales représentatives. Cet accord prévoit le versement d'une enveloppe de 7% des rémunérations principales en cas d'atteinte des objectifs qui sont d'ordre financier à hauteur de 3% et extra-financiers à hauteur de 4%. Le montant versé en 2020 au titre de l'intéressement 2019 est de 15 574 863 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE SA a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2019 conduit à l'absence de versement en 2020.

d'abondement. ENGIE s'est par ailleurs distingué par son innovation en étant le seul émetteur à proposer un produit structuré "LINK +". Sa durée de blocage de 10 ans en contrepartie d'une décote et d'un abondement spécifique a permis au plus grand nombre de souscrire en proposant des conditions de paiement étalées dans le temps. Compte tenu des moyens mis en œuvre, la fréquence de ce type d'opération n'est pas annuelle.

3.4.5.6 Actions de performance / Éléments d'incitation à long terme

ENGIE attribue des actions de performance qui sont décrites avec précision à la Section 4.4.3. Ces actions dont l'échéance minimale est de trois ans sont assorties de conditions de performance internes et externes. Ce dispositif n'est pas

réservé aux dirigeants et ENGIE attribue depuis plusieurs années des actions de performance à plus de 7 000 salariés répartis dans le monde.

3.4.6 Dialogue social

Au sein des instances représentatives nationales et européennes 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.

3.4.6.1 Instances représentatives

Le dialogue social de niveau Groupe s'organise 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 140 813 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 2020, 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. À noter qu'à compter du mois d'avril, les réunions se sont tenues en visioconférence en raison des restrictions de déplacements et de réunions physiques liées à la crise sanitaire.

- **Le Comité de Groupe France** : cette instance qui représente plus de 78 400 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 2020, deux réunions se sont tenues.

3.4.6.2 Accords collectifs Groupe

Conformément à ses engagements, ENGIE a ouvert en septembre 2020, avec les fédérations syndicales internationales, la négociation d'un accord mondial portant sur les

droits fondamentaux et la responsabilité sociale. La conclusion de cet accord est prévue au premier trimestre 2021.

3.4.7 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux

3.4.7.1 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.

3.4.7.2 Périmètre de restitution

Les données Groupe regroupent celles des BU existantes en 2020 et du Corporate regroupées en sept secteurs reportables essentiellement par zones géographiques de l'activité du Groupe (voir Section 1.6 pour plus de précision).

Un taux de restitution fonction de l'effectif couvert est attaché à chaque indicateur. Les données relatives à la formation professionnelle de la BU GTT ont été exclues ainsi que pour certaines entités aux États-Unis.

3.4.7.3 Méthodes de consolidation

Le contenu du rapport a été élaboré sur la base d'indicateurs sélectionnés de façon à rendre compte des principaux impacts sociaux et sociétaux des activités du Groupe. Le choix des indicateurs s'effectue au regard des standards la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Les indicateurs de ce rapport font l'objet d'une consolidation selon des procédures et des critères définis. Les données de structure, de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité sont consolidées par agrégation.

3.4.7.4 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.

3.4.7.5 Précisions sur certains indicateurs

3.4.7.5.1 Emploi

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).

Contractuellement les collaborateurs peu ou pas qualifiés ont un statut d'employé. Cela peut conduire à une sous-estimation de cette catégorie. La notion de "cadre" ($\geq$ à 300 points Hay : référentiel universel de classification et d'évaluation des postes) reste parfois difficile à appréhender hors de France. Elle peut conduire à une légère sous-estimation, certaines entités pouvant ne retenir que les cadres dirigeants.

3.4.7.5.2 Flux de personnel

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.

3.4.7.5.3 Diversité et égalité des chances

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

3.4.7.5.4 Développement professionnel

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.

Formation : la définition de l'indicateur a évolué en 2020 afin de s'assurer qu'il prend bien en compte les formations dispensées en présentiel et en *e-learning*. Le format et la durée d'une formation peuvent être variés mais doivent inclure un descriptif de contenu pédagogique. La répartition des heures de formation par thème n'inclut pas les heures de *e-learning*.

3.4.7.5.5 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.

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 Maîtrise 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 Maîtrise 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.

3.4.8.2.4 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.

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

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

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

(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".

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.

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