



Rapport de Progrès – ENGIE et le Pacte Mondial

Catégorie Global Compact Advanced Company

Octobre 2021

Le présent document fait la correspondance entre les informations contenues dans le Rapport Intégré 2021 d'ENGIE publié en mai 2021 et les 21 critères « GC Advanced » du Global Compact.

Sont aussi associés à cette grille de correspondance les références aux :

- Document d'Enregistrement Universel 2020 publié en mars 2021
- site internet d'ENGIE : engie.com
- précédents Rapports Intégrés et Documents de Référence lorsque cela est nécessaire



Auto-évaluation

1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?

Non applicable

2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

Le Rapport Intégré 2021 et le Document d'Enregistrement Universel 2020 contiennent les données financières, environnementales, sociales et de gouvernance du Groupe. Ces informations sont annuellement auditées par les Commissaires aux comptes.



Leur rapport est accessible dans les pages 115 à 118 du Document d'Enregistrement Universel 2020 et en page 54 du Rapport Intégré 2021.

3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation ?

Le Rapport Intégré 2021 s'inspire des lignes directrices de l'International Integrated Report Council. ENGIE a publié son premier rapport intégré en novembre 2014. Le rapport 2021 a été publié en mai 2021 avant l'Assemblée Générale du Groupe.

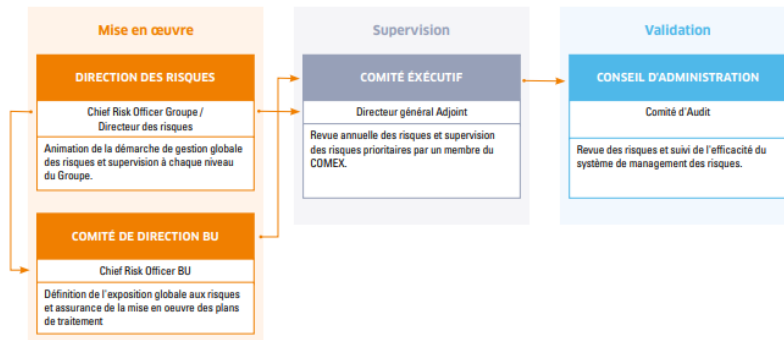
I. Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration des bonnes pratiques dans les fonctions stratégiques et les unités Opérationnelles

<p>La politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise mise à jour en 2020 établit les priorités et les engagements du Groupe en matière de RSE, en cohérence avec les différentes politiques du Groupe (environnementale, RH, Ethique, Achats...), pour rassembler les compétences de tous, créer de la valeur partagée et contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU.</p>	<p><u>Politique RSE</u></p>
<p>La gouvernance de la RSE au sein du Groupe ENGIE est portée au plus haut niveau de l'entreprise par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration (CEEDD), par le Comité de Direction du Groupe et par le Comité Exécutif RSE. Le CEEDD valide le périmètre des politiques engagées, les perspectives et les plans d'actions et a été chargé en 2019 de la lutte contre le changement climatique.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : « 3.1.1 Politique et gouvernance RSE » page 147</p> <p>Cf. engie.com : <u>Comités du Conseil d'Administration</u></p>
<p>L'organisation de la RSE</p> 	
<p>Le dispositif Ethique et compliance est piloté par la Direction Ethique Compliance et Privacy Groupe et est porté par les managers avec l'appui du réseau Ethique et Compliance.</p>	
<p>Organisation et gouvernance de l'éthique et compliance</p> 	

Le management global des risques repose sur l'organisation suivante :

L'organisation des risques



Le Comité Exécutif RSE met en œuvre la politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, assure la capitalisation des expériences entre le Corporate et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de Responsabilité Environnementale et Sociétale.

Présidé par le Directeur de la RSE du Groupe, il se réunit chaque mois en présence:

- des responsables RSE des BU (un dans chaque BU, membre du Comité de direction de la BU)
- de membres de la Direction de la RSE du Groupe

Des revues de performance annuelle avec chaque Business Unit permettent de revoir régulièrement les enjeux matériels du Groupe, de veiller à la préparation de plans d'actions annuels, et de suivre leur mise en œuvre.

Deux Comités co-présidés par la Direction RSE ont été créés en 2017 :

- Le Comité **Green Bond**, un Comité transverse, chargé de valider les projets susceptibles d'être financés par des obligations vertes émises par le Groupe.
- Le Comité **vigilance** mis en place pour s'assurer de la mise en place et du suivi des plans de vigilance dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance.

En matière de dialogue avec les parties prenantes, le Groupe a mis en place deux nouveaux espaces de dialogue :

- un Comité Parties prenantes en charge de challenger la stratégie du Groupe
- un espace de recours composé de membres de la société civile, d'entreprises et de collectivités territoriales, en charge d'accompagner les projets sensibles

Plus largement la Direction RSE a également lancé un réseau d'ambassadeurs RSE ouvert à tous les salariés du Groupe.

Cf engie.com: [Gouvernance RSE](#)

Pour soutenir son plan de développement dans les sources d'énergie renouvelables, les services d'efficacité énergétique, la préservation des ressources naturelles, la mobilité propre et la R&D dans ces domaines, ENGIE a émis trois obligations vertes pour 2,35 milliards d'euros en 2020. Le montant total émis par ENGIE en obligations vertes s'élevait à 12 milliards d'euros à fin 2020 .

ENGIE a ainsi confirmé son leadership et son engagement à jouer un rôle de premier plan dans la transition énergétique tout en soutenant le développement de la finance verte.

Cf. [Document d'Enregistrement Universel 2020](#) : « 5.3 Green Bonds » pages 183 à 192

Cf. [Rapport Intégré 2021](#) : Financer nos activités par les obligations vertes

Cf. [ENGIE.com](#) : finance durable

Cf. [ENGIE.com](#) : Green Bonds



<p>Fin décembre 2020, un total de 3,36 milliards d'euros ont été alloués à des projets éligibles dans le domaine des sources d'énergie renouvelables sur les obligations vertes de juin 2019, octobre 2019, mars 2020 et novembre 2020. Lorsqu'ils seront pleinement opérationnels, ces projets devraient contribuer à éviter les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 5,26 millions de tonnes métriques d'eq. CO₂ par an.</p> <p>ENGIE suit les quatre principes établis par l'International Capital Market Association (Green Bond Principles) concernant : (i) l'utilisation des fonds levés, (ii) les processus existants pour évaluer et sélectionner les Projets Éligibles, (iii) la gestion des fonds levés et (iv) les modalités de reporting. Les critères d'éligibilité repris dans le Green Bond Framework disponible sur le site internet d'ENGIE, ont été établis en collaboration avec Vigeo Eiris, chargé d'émettre un avis indépendant.</p>	
<p>Dans ses grands projets d'investissement, le Groupe intègre dix critères extra-financiers relatifs à l'éthique, aux émissions de CO₂, à l'impact social, aux ressources humaines, à la gestion environnementale des écosystèmes, à la concertation avec les parties prenantes, aux achats locaux ainsi qu'à la santé et la sécurité. Par ailleurs le Groupe prend en compte un coût du CO₂ pour ses investissements. Ces critères sont présentés, analysés et évalués pour chaque nouveau projet d'investissement au-delà d'un certain montant.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : critères RSE</u></p>



Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

La politique achats et approvisionnements d'ENGIE définit les principes applicables à la gestion de la relation avec les fournisseurs respectant les engagements de comportement éthique et de responsabilité sociale du Groupe, notamment dans le domaine de la diversité et du handicap. Trois ambitions majeures animent cette politique :

- contribuer à la performance opérationnelle d'ENGIE,
- être un modèle de création de synergie au sein du Groupe,
- se positionner auprès des fournisseurs comme ambassadeur des valeurs de l'entreprise, en les encourageant entre autre à adhérer au Pacte Mondial de l'ONU et pour les fournisseurs préférentiels à être alignés ou certifiés par le SBT (Science-based Target)

Les engagements d'ENGIE dans sa relation avec ses fournisseurs sont la recherche de compétitivité et de solutions durables tout en garantissant la santé et la sécurité des employés, et dans le strict respect des principes d'éthique dans les affaires.

La politique achats définit les engagements et les exigences d'ENGIE dans les domaines suivants:

- Respect des règles de santé et de sécurité: les fournisseurs doivent démontrer qu'ils respectent ces exigences
- Responsabilité sociale, éthique des affaires, embargos et lutte contre la corruption: engagement des fournisseurs à adopter une conduite éthique des affaires
- Développement durable: assurer des offres compétitives et des solutions durables et innovantes

Gouvernance des Achats :

La gouvernance des achats définit les principes régissant les dépenses externes au niveau du groupe et définit des règles de fonctionnement pratiques pour la fonction achats. Son objectif est également de garantir la séparation des tâches et la coopération entre acheteurs et prescripteurs afin d'obtenir la meilleure offre alliant prix, qualité, innovation et durabilité.

[Cf.engie.com : Politique Achats du Groupe :](#)

[Document d'Enregistrement Universel 2020 page 108-109 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »](#)

[Les 7 principes de la relation avec les fournisseurs](#)



<p>À la suite d'une campagne d'évaluation commencée fin 2018, ENGIE a signé un contrat de service à long terme avec EcoVadis. Ce partenariat permet au Groupe de surveiller le panel de ses principaux fournisseurs dans une perspective RSE. En juin 2020, l'évaluation RSE des fournisseurs a été étendue aux Fournisseurs Majeurs des BUs pour couvrir un panel d'environ 1600 fournisseurs existants dans près de 70 pays et représentant une part importante des dépenses.</p> <p>A fin mai 2021, la note globale des fournisseurs évalués est de 54,3 / 100, ce qui est bon selon le Référentiel d'EcoVadis. Au-delà de 45/100, EcoVadis considère que le fournisseur est engagé sur des sujets RSE majeurs, les risques sont donc limités. Le fournisseur réalise des améliorations continues en matière de performance RSE et devrait être retenu pour une relation commerciale à long terme.</p> <p>Les progrès de l'évaluation sont à la fois suivis par la plateforme EcoVadis et en interne par le Département Achats Groupe. EcoVadis a développé une méthodologie pour évaluer l'engagement des entreprises en matière de RSE par rapport à 21 critères de RSE et analyse de multiples sources de données avec ses experts en RSE. En plus d'une évaluation continue des fournisseurs privilégiés et principaux, ENGIE gère (avec le soutien d'EcoVadis) une cartographie des risques par catégories d'achats et une évaluation des risques par pays afin d'optimiser la gestion de la relation fournisseurs.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : Achats responsables</p>
<p>ENGIE a défini en février 2020 19 nouveaux objectifs à horizon 2030 dont 6 de rang 1 afin de piloter au plus près sa performance RSE.</p> <p>L'un de ces objectifs vise à avoir 100% des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergie) alignés ou certifiés SBT (Science-based target) en 2030. A fin 2020, 15% de ces fournisseurs atteignent cet objectif.</p> <p>D'autres objectifs de pilotage sont également mis en œuvre et concernent : l'évaluation RSE des fournisseurs, les délais de paiements et les achats inclusifs.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2021 : Une création de valeur à moyen et long termes</p> <p>Cf. CSR Procurement objectives</p>
<p>Pour découvrir ce que signifie le terme achats responsables, mieux connaître les démarches d'ENGIE dans ce domaine et déterminer la meilleure manière de contribuer aux engagements du Groupe, un programme de formation en ligne a été lancé. Il est destiné à l'ensemble des équipes achats. Les différents modules définissent notamment le développement durable, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), les achats responsables, les actions du Groupe et l'intégration de la RSE dans chaque étape du processus achats en tenant compte de la définition du besoin, de l'approche cycle de vie, des labels. Enfin, cette formation aborde les questions liées au handicap et aux relations avec les entreprises du secteur adapté et protégé.</p> <p>En 2020, le plan de formation a porté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la politique de due diligence des fournisseurs et sous-traitants ; • éthique et relations fournisseurs (plus de 750 personnes formées dans l'année). <p>De plus, les collaborateurs de la fonction Achats devaient suivre des sessions de formation en ligne sur l'éthique sur 3 thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fraude et la corruption ; • la tolérance zéro de notre Groupe ; • notre loi sur la concurrence éthique. 	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 page 108 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »</p>
<p>ENGIE a mis en place un portail fournisseur qui permet aux PME innovantes de se faire connaître et de s'enregistrer dans la base fournisseurs d'ENGIE.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : engagements achats</p>



**Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations :
Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'homme
Droits de l'homme :**

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'homme

<p>L'engagement du Groupe en faveur des droits humains est pleinement inscrit dans sa démarche éthique. Cet engagement est présenté dans la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique. Le référentiel et la politique « Droits Humains » rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect de droits humains tels que reconnus au niveau international et précisent les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques permettant au Groupe d'exercer sa vigilance sur les impacts de ses activités au regard des droits humains de toute personne.</p> <p>Le référentiel droits humains a été adopté en mai 2014. En 2017, le Groupe a redéfini son référentiel et sa politique Droits Humains.</p> <p>Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance que le Groupe a défini en janvier 2018 et qui répond aux dispositions de la loi française sur le devoir de vigilance.</p> <p>Ils complètent les actions déjà existantes du Groupe en faveur du respect des droits humains.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</u></p> <p><u>Charte éthique</u></p> <p><u>Guide pratique de l'éthique</u></p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains explicitent les engagements du Groupe, dont le premier est de « respecter tous les droits internationalement reconnus » tels que définis par les traités internationaux pertinents. Ils précisent ensuite ses engagements spécifiques en matière de droits des employés et des communautés locales notamment.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u></p> <p><u>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</u></p>
<p>Le plan de vigilance regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir pour ses activités et celles de ces filiales contrôlées, les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, conformément à ses engagements éthiques et de la responsabilité sociale. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux relatifs aux droits humains, incluant la santé et la sécurité-sécurité des personnes et à l'environnement, est le socle minimal des engagements que le groupe entend appliquer partout où il opère.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u></p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains s'appliquent à tous les collaborateurs. Ils demandent aussi aux partenaires du Groupe de respecter ses propres engagements, via une clause contractuelle.</p> <p>En 2018, cette clause (éthique et vigilance) a été mise à jour, ainsi que l'ensemble des politiques sur les due diligences (projets d'investissement, mécénat, parrainage,</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</u></p>



<p>fournisseurs et sous-traitants, consultants commerciaux) pour y intégrer les enjeux relatifs au devoir de vigilance.</p> <p>Depuis octobre 2016, un module de formation « Droits de l'homme en entreprise » est accessible à tous les salariés du Groupe en e-learning pour leur présenter l'approche et les engagements du Groupe en matière de respect des droits humains. Il a été révisé en 2019 pour intégrer les nouveaux enjeux pour le Groupe liés au devoir de vigilance et à sa stratégie commerciale.</p> <p>En 2019, une nouvelle formation interne en présentiel sur la démarche droits humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place.</p> <p>Des vidéos de formation, dont un sur les droits humains et un sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployés à tous les collaborateurs du Groupe en 2018.</p> <p>Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 -« 3.8.5 Formations et sensibilisations » (p.110)</p> <p>Cf.ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche intégrité du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</p>
<p>Public, le référentiel Droits Humains est librement accessible sur le site du Groupe. Il a été communiqué à tous les dirigeants et à tous les Ethics & Compliance Officers chargés de son déploiement et de sa mise en œuvre.</p> <p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont le fruit d'une concertation avec les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles. Ils complètent les politiques spécifiques en matière de droits humains (comme la santé-sécurité, les achats responsables, etc.) et visent à favoriser une démarche globale et proactive en la matière.</p> <p>Ils sont basés sur les préconisations des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.</p> <p>Les engagements du Groupe dans le domaine du respect des droits humains sont fondés sur la cartographie des enjeux droits humains actualisée en 2018 dans le cadre du plan de vigilance du Groupe qui est présenté dans le Document de Référence et sur le site internet public du Groupe. Ce plan de vigilance, adopté dès 2018 tel que demandé par la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mère et donneuses d'ordres, vise l'identification et la prévention des atteintes graves envers les personnes et l'environnement. Il s'appuie sur les politiques du référentiel Droits Humains recouvrant ainsi très largement les engagements du Groupe en matière de droits humains et participe à leur mise en œuvre opérationnelle.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p>
<p>Le Groupe est aussi membre fondateur de l'association EDH (Entreprises pour les Droits de l'Homme), qui vise à favoriser l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, en particulier par la mise en œuvre opérationnelle des Principes Directeurs des Nations Unies.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : Références et adhésions</p> <p>Site EDH</p>

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme

<p>Le référentiel et la politique Droits Humains prévoient la mise en place de processus opérationnels pour s'assurer du bon respect des engagements du Groupe. Ils prévoient une démarche de diligence raisonnable par l'évaluation systématique des risques liés aux droits humains.</p> <p>Le plan de vigilance s'appuie sur les processus transverses mis en place dans le Groupe et liés notamment à l'identification et la gestion des risques du Groupe propres à chaque enjeu ou périmètre de vigilance, dont les risques liés aux droits humains.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u></p>
<p>Les droits humains sont spécifiquement identifiés comme un risque éthique Groupe et à ce titre évalués annuellement. Le volet droits humains est aussi examiné dans le cadre du risque pays. Ces risques sont présentés au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE. Les droits humains sont intégrés à l'analyse des grands projets du Groupe, présentés au Comité d'investissement.</p> <p>Le plan de vigilance qui vise à identifier et prévenir les risques d'impacts négatifs sur les personnes et l'environnement liés aux activités du Groupe, s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance du Groupe liée aux droits humains. Les mesures de prévention et de gestion des risques majeurs à cet égard sont précisées dans le plan de vigilance. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</u></p> <p><u>Cf. Rapport Intégré 2020 - « un Conseil engagé » (p35)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.2 Evaluation des risques » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « l'analyse des risques éthiques »</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : due diligence</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</u></p>

<p>Au niveau opérationnel, des analyses annuelles de risques liées aux droits de l'homme sont effectuées par les entités et remontées à travers le système global de management des risques.</p> <p>Les nouveaux projets des entités sont aussi analysés au regard de critères droits humains. Une analyse approfondie est exigée pour les pays dits « à risque » en matière de droits humains.</p> <p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont accompagnés d'outils méthodologiques spécialement adaptés aux activités du Groupe</p> <p>Sous la forme de check-lists, ils visent à accompagner les managers dans les analyses de risques demandées.</p> <p>Ces outils sont déployés depuis 2014 et font l'objet de mises à jour régulières. En 2018, des questions relatives aux facteurs de risques (comme le pays, le type de main d'œuvre, la présence de populations vulnérables) ont été ajoutées dans le cadre de la revue annuelle du risque Groupe « atteinte aux droits humains ». Ce renforcement du processus permet aux entités de mieux identifier leurs risques spécifiques et de cibler leurs actions de maîtrise des risques et leur suivi.</p> <p>Depuis 2018, les due diligences éthiques des nouveaux partenaires avant tout projet d'investissement intègrent les droits humains.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.3 Textes de référence » (p.109)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « l'analyse des risques éthiques »</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p>
<p>Le Référentiel droits humains prévoit explicitement l'intégration dans tous les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires d'une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.</p> <p>La clause par laquelle le Groupe demande à toutes ses relations d'affaires (fournisseurs, sous-traitants et partenaires) de respecter ses engagements, notamment en matière de respect des droits humains, a été mise à jour début 2018 pour inclure des dispositions particulières relatives au « devoir de vigilance » applicables aux fournisseurs et sous-traitants concernés conformément à la loi française sur le devoir de vigilance.</p> <p>Cet engagement vient compléter les actions déjà mises en place dans le cadre d'une politique d'achats responsables, avec notamment le Code de la relation avec les fournisseurs (intégration de critères éthiques dans le processus d'achats ; clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les conditions générales d'achats ; alerte éthique) et les formations pour les acteurs de la fonction Achats.</p> <p>En 2019, une nouvelle politique sur les due diligences des fournisseurs a été déployée. Tous les fournisseurs préférentiels du Groupe sont évalués sur leurs pratiques RSE incluant les droits humains.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : politique achats</p> <p>Cf. ENGIE.com Référentiel intégrité</p> <p>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs » (p.108)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.5 Formations et sensibilisations » (p.110)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p> <p>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</p>
<p>Des formations dédiées aux droits humains sont proposées à tous les collaborateurs, dont un e-learning sur les droits humains accessible à tous les salariés du Groupe depuis octobre 2016, actualisé en 2019.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.5 Formations et sensibilisations » (p.108)</p>



<p>En 2019, une formation interne en présentiel sur la démarche droits humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place.</p> <p>Des vidéos de formation, dont un sur les droits humains et un sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployés à tous les collaborateurs du Groupe en 2018.</p> <p>Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont pleinement intégrés à la démarche éthique du Groupe, supervisée du plus haut niveau de l'entreprise par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Leur mise en œuvre est animée au sein du Secrétariat Général par la Direction Ethique, Compliance & Privacy, qui s'appuie sur un réseau de plus de 180 personnes.</p> <p>Les managers et Ethics & Compliance Officers doivent s'assurer que les conditions de sa mise en œuvre au sein de leurs entités sont réunies.</p> <p>Pleinement adossé sur l'organisation éthique du Groupe, le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance d'ENGIE liée aux droits humains, bénéficie de la gouvernance, des dispositifs de suivi, des ressources et des acteurs associés, et est suivi au plus haut niveau du Groupe. Son pilotage a été confié par le COMEX du Groupe à la Direction Ethique, Compliance & Privacy. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.</p> <p>Les entités du Groupe ont été demandées en 2018 de mettre en œuvre les actions de diffusion, d'appropriation et de mise en œuvre du plan de vigilance à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes. Le suivi de ces actions par les entités a été intégré dans le rapport de conformité annuel du Groupe.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.1 Organisation et structure » (p.109)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : référentiel conformité éthique : « les acteurs de l'éthique »</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p>

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme.

<p>Le suivi du référentiel et de la politique Droits Humains est intégré aux processus de conformité éthique du Groupe : système de contrôle interne, audits, etc.</p> <p>Des points de contrôle spécifiques au déploiement et à la mise en œuvre du référentiel et de la politique Droits Humains ont été intégrés depuis 2014 au système de contrôle interne du Groupe.</p> <p>Fin 2019, le référentiel de contrôle interne relatif à la politique droits humains a été renforcé et des points de contrôle ont été créés pour le suivi du plan de vigilance du Groupe.</p> <p>Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches (dont celles relevant de la vigilance liée aux droits humains) qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe en 2017. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2020 « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.110)</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains ainsi que le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur sa démarche de vigilance liée aux droits humains, entrent dans le champ de la procédure de conformité annuelle (procédure qui s'appuie sur l'outil digital Groupe « My Ethics Report » qui remplace, depuis 2020, l'outil « REPORT'ethics ») : les Ethics & Compliance Officers établissent un rapport faisant état de l'avancement réalisé par leur entité en matière d'organisation éthique et le transmettent, accompagné d'une lettre de conformité éthique du Directeur Général de l'entité adressée au Directeur Général de l'entité de rattachement, à l'Ethics & Compliance Officer de l'entité de rattachement. Sur cette base le rapport de conformité annuel du Groupe est établi puis présenté au Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Depuis 2015, des indicateurs de mise en œuvre de ce référentiel et de cette politique sont intégrés dans le rapport annuel de conformité. Ces indicateurs ont été renforcés en 2019.</p> <p>En 2018, les entités du Groupe ont été invitées à contribuer, à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes, à l'appropriation, la diffusion et la mise en œuvre du plan de vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport annuel de conformité.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 1121-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p>
<p>Le processus de conformité d'ENGIE impose l'obligation à toutes les entités du Groupe de remonter toute suspicion d'incident éthique dès leur prise de connaissance. Ce système de reporting managérial des incidents éthiques interne</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p>



<p>au Groupe (via l'outil digital Groupe « My Ethics Incident » qui remplace depuis 2020 l'outil « INFORM'ethics ») inclut explicitement les incidents relatifs aux droits humains. En 2020, 283 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés, dont 37% concernaient le domaine de la responsabilité sociale et des droits humains.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.4. Signalement et rapport des incidents éthiques » (p.110)</p> <p>Cf. ENGIE.com : codes de conduite</p> <p>Cf. ENGIE.com : référentiel de conformité éthique</p>
<p>ENGIE veille à maintenir un dialogue continu et proactif avec ses parties prenantes, à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation au niveau opérationnel, ainsi que sa participation à travers des initiatives volontaires.</p> <p>Le plan de vigilance du Groupe et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés annuellement aux institutions représentatives du personnel via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen, le Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration, et le Conseil d'Administration. Les entités doivent présenter le plan de vigilance et les obligations issues de la loi française sur le devoir de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel.</p> <p>Pour prévenir et gérer au mieux les impacts de ses activités, entre autres dans le domaine des droits humains, le Groupe a adopté une politique spécifique « dialogue avec les parties prenantes », composante de la politique RSE du Groupe.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p> <p>Cf. ENGIE.com : Stakeholder engagement</p>
<p>Des mécanismes de réclamation sont mis en place au niveau opérationnel, ouverts à toutes les personnes qui s'estiment affectées.</p> <p>Au niveau Groupe, le dispositif d'alerte du Groupe est ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes ses parties prenantes externes et couvre l'ensemble des enjeux de vigilance (liés aux engagements éthiques du Groupe). Pour les questions de nature commerciale, les parties prenantes ont accès au Médiateur du Groupe.</p> <p>En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement. En 2020, 201 saisines d'alertes ont eu lieu dans le cadre du dispositif d'alerte du Groupe, dont 35% concernaient le domaine de la responsabilité sociale et des droits humains.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.9 Plan de vigilance » (p. 111-114)</p> <p>Cf. ENGIE.com : Le dispositif d'alerte d'ENGIE</p> <p>Cf. ENGIE.com : démarche droits humains du Groupe</p> <p>Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</p> <p>Cf. Rapport Intégré 2020- « Ethique et compliance & plan de vigilance » (p.42-43)</p>

Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations :

Politiques et procédures fiables concernant les normes de travail

Conditions de travail :

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

<p>Dans son Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé en 2010, ENGIE rappelle qu'il adhère totalement aux valeurs internationales, y compris la Déclaration Universelle des droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Déclaration tripartite des principes de l'OIT concernant les multinationales et la politique sociale, ainsi qu' à l'initiative du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces textes comportent, entre autres, les droits établis dans la déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail (convention 87 et 98 sur la liberté d'association et de négociation collective, conventions 100 et 111 sur la discrimination, conventions 29 et 105 sur le travail forcé, conventions 138 et 182 sur le travail des enfants) et dans la convention 94 sur les clauses de travail pour les contrats publics. Les principes énoncés dans l'ensemble des textes cités sont considérés comme faisant partie intégrante du présent accord.</p>	<p>Cf engie.com : dialogue social Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 page 92 « 3.4.6 Relations sociales »</p>
<p>En mai 2014, le Groupe a signé un accord mondial santé-sécurité qui étend et renforce les engagements pris au niveau européen depuis 2010. Il prévoit spécifiquement le développement de partenariats étroits avec les prestataires et sous-traitants pour qu'ils tendent vers le même niveau de santé-sécurité que celui des salariés du Groupe.</p>	
<p>La politique santé-sécurité du Groupe, élaborée avec les managers et les salariés, et s'appuyant sur un accord Groupe avec les fédérations syndicales, vise à préserver l'intégrité des personnes (salariés, prestataires et tiers) et des biens, ainsi qu'à favoriser la qualité de vie au travail. Elle est complétée par des Règles Groupe Santé Sécurité fixant les exigences applicables à l'ensemble des entités et par un plan d'action pluri-annuel . Le nouveau plan d'action 2021-2025 reprend les quatre enjeux majeurs du Groupe en santé-sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le leadership - l'anticipation, - l'intégration, - l'acculturation 	<p>Accords et principes fondamentaux de la politique Santé-Sécurité Rapport intégré 2021 « Santé-sécurité : conjuguer prévention, ambition et résilience » p 47 Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 page 95 « 3.4.8.2.4 Définition du nouveau plan d'actions 2021-2025 »</p>
<p>Le Groupe a atteint son objectif 2020 d'un taux de fréquence des accidents internes du travail inférieur ou égal à 3.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 page 17 « 1.5.2 Objectifs RSE à horizon 2020 »</p>

<p>Le Groupe s'est engagé sur deux nouveaux objectifs à horizon 2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés Groupe et des salariés sous-traitants sur sites fermés $\leq 2,9$ <ul style="list-style-type: none"> o résultat 2020 : 2,7 L'effet de la crise sanitaire sur ce résultat a été marqué particulièrement lors des périodes de confinement des pays où intervient le Groupe - le taux de prévention, un indicateur sur l'identification et l'anticipation des risques, favorisant ainsi la prévention. L'objectif est d'avoir un taux de prévention $\geq 0,75$ en 2030. <ul style="list-style-type: none"> o résultat 2020 : 0,59 	
<p>Le Groupe suit avec la plus grande attention l'évolution de la situation liée à l'épidémie de Covid-19 et met en œuvre les mesures appropriées pour prévenir la contamination de ses salariés, sous-traitants et clients en fonction de l'état de contamination des différents pays où il exerce ses activités.</p> <p>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 .</p> <p>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 .</p> <p>Pour répondre à l'urgence de la crise sanitaire et améliorer la protection de ses salariés, le Groupe a déployé de façon anticipée en avril 2020 les deux premiers piliers de son programme mondial de protection sociale : ENGIE Care.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 page 94 « 3.4.8.2.2 Maitrise des risques induits par la pandémie de la Covid-19 »</p> <p>Cf. Rapport intégré 2021 page 47 : « ENGIE Care »</p> <p>Cf site internet : Covid-19 Mobilisation</p>
<p>Le Groupe est engagé dans la lutte contre les discriminations. Il est signataire de la charte mondiale sur l'entreprise et le handicap de l'OIT en 2016, de la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle en 2017 et du manifeste européen « Embrace difference » aux côtés de 50 autres grands groupes, dans le cadre de sa participation à ERT (European Round Table of industrialists).</p> <p>ENGIE a adhéré aux Women Empowerment Principles des Nations Unies .</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : « 3.4.4.3.3 LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans et nouvelles identités) » pages 90-91</p> <p>Cf. Charte LGBT l'autre cercle</p> <p>Cf. Manifeste européen « Embrace difference »</p>
<p>ENGIE œuvre pour favoriser la mixité des métiers par des actions de sensibilisation : « J'apprends l'énergie », « Elles bougent », « Girls day and Boys day ». ENGIE développe l'essaimage dans l'écosystème des PME afin de travailler sur la féminisation des métiers dits masculins et la masculinisation des métiers dits féminins.</p> <p>ENGIE a obtenu en octobre 2017 le renouvellement du label diversité pour une durée de 4 ans pour l'ensemble des activités de production et de services du Groupe en France</p>	<p>« J'apprends l'énergie »</p> <p>« Elles bougent »</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.4.4.1 « Mixité et engagement en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes » (pages 89)</p>
<p>Le Groupe a renforcé en 2019 son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en se ralliant à l'initiative internationale Global Alliance For YOUth. L'ambition de cette initiative élargie est d'impacter 6 millions de jeunes de moins de 30 ans d'ici à 2022 pour les aider</p>	<p>Global alliance for YOUth</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.4.2.1.3 Apprentissage (page 85)</p>



<p>à développer leur employabilité future. ENGIE s'est fixé pour objectif d'accueillir 10% d'alternants en Europe d'ici 2030.</p> <p>Fin 2020, ENGIE comptabilisait 5 961 apprentis, soit 7,1% de l'effectif en France et 1% de l'effectif en Europe.</p>	
<p>ENGIE a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, visant à ajuster les recrutements et à accompagner les collaborateurs vers les futurs besoins de l'entreprise. Il a mis en place le dispositif « ENGIE Skills » qui met en synergie les démarches initiées dans le Groupe : dimension RH du plan d'activité à moyen terme, Observatoire des métiers, métiers d'avenir.</p> <p>En 2017, 5 actions prioritaires ont été lancées :</p> <ul style="list-style-type: none">• Accélérer l'orientation vers les métiers d'avenir• Organiser le transfert interne des compétences• Créer une filière technique• Organiser le pilotage des compétences externes• Développer la posture entrepreneuriale des collaborateurs <p>En 2018, une analyse des grandes tendances et enjeux en matière de compétences a été réalisée et un plan d'actions pédagogique et opérationnel a été mené.</p> <p>En 2019, 69,2% de l'effectif a suivi une formation, respectant l'objectif de 2/3 de salariés formés. Plus de 7 900 mobilités ont été réalisées en 2019 et le Groupe a recruté plus de 37 000 nouveaux collaborateurs dans le monde.</p> <p>En 2020, 70,1% des salariés du Groupe ont suivi une formation.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - 3.4.3.3 « La formation, le développement des compétences et du leadership » page 87</u></p>

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

<p>Le dialogue social est organisé au sein du Groupe sur trois niveaux : mondial, européen et français (près de 50% de l'effectif) et dans chacune des filiales par le biais d'instances de représentation et de négociation.</p> <p>Ce dispositif repose sur des rencontres régulières avec les représentants des fédérations syndicales internationales, un Comité d'entreprise Européen et un Comité de Groupe France.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ENGIE a signé un accord groupe européen en avril 2016 pour accompagner la mise en œuvre de son projet d'entreprise. Cet accord vise à renforcer l'excellence professionnelle et développer l'employabilité de ses salariés. • ENGIE a signé en novembre 2017 un nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord à durée indéterminée réaffirme que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe. 	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - 3.4.5 « Relations sociales » (p 92)</u></p> <p><u>Cf ENGIE.com</u> : dialogue social</p>
<p>Le Groupe a défini des politiques de développement des ressources humaines qui ont pour ambition d'attirer, de fidéliser et de développer tous les salariés du Groupe, atout stratégique majeur. En 2017, ENGIE a déployé un dispositif RH pour adapter les compétences aux enjeux actuels et futurs du Groupe avec pour ambition d'accélérer l'orientation vers les métiers en croissance et organiser le transfert interne des compétences, favoriser la mobilité et donner la possibilité aux collaborateurs d'évoluer dans le Groupe, et créer un réseau propice au transfert et au partage des métiers.</p> <p>Ce dispositif s'articule autour d'ENGIE skills et d'ENGIE mobility.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.4.3 « Les politiques de développement des Ressources Humaines » (p.86-88)</u></p>
<p>L'initiative ENGIE Boost lancée en 2018 vise à identifier, développer, motiver, et fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.4.3.3 « La formation, le développement des compétences et du leadership » page 87</u></p>
<p>Le Groupe mène une politique volontariste pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances et de traitement.</p> <p>En termes de mixité, ENGIE a déployé le projet "fifty-fifty" qui vise à créer les conditions nécessaires pour atteindre la parité managériale. Une feuille de route 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.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.4.4.1 « Mixité et engagement en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes » pages 89-90</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : politique de mixité</p>
<p>En France, chaque entité d'ENGIE décline la politique handicap du Groupe en tenant compte des spécificités opérationnelles et locales. Actuellement 11 accords collectifs agréés par les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi couvrent 95% des effectifs France du Groupe.</p> <p>Le Groupe a signé sur le périmètre France un nouvel accord 2018-2020 visant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à favoriser le recrutement des personnes handicapées 	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.4.4.3.1 « Handicap » (pages 90-91)</u></p> <p><u>Cf. Charte mondiale de l'OIT sur l'entreprise et le handicap</u></p>



<ul style="list-style-type: none">• à accompagner et proposer les aménagements nécessaires• à accompagner les évolutions de parcours professionnels• à développer les achats au secteur protégé et adapté <p>Fin 2020, le Groupe France affiche un taux d'emploi de 3,7%.</p>	
<p>ENGIE participe activement à plusieurs projets innovants autour du sport comme levier et vecteur d'insertion sociale et professionnelle.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - 3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi page 90</u></p>



Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

<p>Le déploiement des principes et exigences santé-sécurité Groupe est vérifié par des audits et contrôles internes conduits par la Direction Santé Sécurité du Groupe.</p> <p>Des revues de direction santé-sécurité à tous niveaux font le bilan et fixent des perspectives pour améliorer l'efficacité du système de management.</p> <p>Les résultats en matière de santé sécurité sont suivis par le COMEX, le Conseil d'Administration et le CEEDD et des points sont présentés au ENGIE 50.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020- 3.4.8.2 Le dispositif de management santé-sécurité page 94</u></p>
<p>Le pilotage de la démarche Responsabilité Sociale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting social. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : note de méthodologie du reporting social</u></p> <p><u>Cf. engie.com : Reporting social</u></p>
<p>ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting social vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Avis d'assurance des Commissaires aux Comptes désignés organisme tiers indépendant sur la DPEF</u></p> <p><u>Cf ENGIE.com : Avis d'assurance raisonnable des Commissaires aux Comptes sur une sélection d'indicateurs</u></p>
<p>Le Label Diversité a été renouvelé en octobre 2017 pour quatre ans, reconnaissant et valorisant les actions engagées et réalisées par le Groupe en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances, et promotion de la diversité.</p>	



Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

Environnement :

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

<p>ENGIE s'appuie et adhère aux grands standards et conventions internationaux en matière de protection de la Biodiversité dans le développement de ses activités opérationnelles comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la convention sur la diversité biologique • les Objectifs Mondiaux du Millénaire • la Convention-Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique 	
<p>En juin 2020, ENGIE a mis à jour sa politique RSE et ses politiques environnementale et sociétale.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : politique RSE Cf. ENGIE.com : politique environnementale Cf. ENGIE.com : politique sociétale</p>
<p>Le Groupe s'est engagé à sortir de la production d'électricité à partir de charbon et vise à faire évoluer son portefeuille d'actifs de production d'énergie sur une trajectoire 2°C compatible avec l'Accord de Paris. Il a reçu la certification de l'initiative Science Based Target (SBT).</p> <p>En matière d'environnement, le Groupe s'est fixé 4 nouveaux objectifs de rang 1 à horizon 2030 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des émissions de GES liées à la production d'énergie (scope 1 et 3), conformes à la trajectoire SBT, soit 43 Mt CO₂ eq en 2030 <ul style="list-style-type: none"> o Résultat 2020 : 68 Mt CO₂ eq - des émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes à la trajectoire SBT, soit 52 Mt en 2030 <ul style="list-style-type: none"> o Résultat 2020 : 62 Mt CO₂ eq - Contribution à la décarbonation de nos clients : 45 Mt CO₂ eq évitées grâce à l'usage des produits et services d'ENGIE <ul style="list-style-type: none"> o Résultat 2020 : 21 Mt CO₂ eq - 100% de nos fournisseurs privilégiés (hors achat d'énergie) certifiés ou lignés Science Based Targets <ul style="list-style-type: none"> o Résultat 2020 : 15% 	<p>Cf. Politique RSE : « 2. Déclinaison par politiques et objectifs »</p> <p>Cf. Rapport Intégré 2021 « Une création de valeur à moyen et long termes » page 12</p>



<p>Le Groupe a atteint ses objectifs 2020 à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % d'énergies renouvelables dans le mix des capacités de production en 2020 : résultat 2020 : 31% • 20% de réduction du ratio d'émission de CO2 pour la production électrique par rapport à 2012 : résultat 2020 : -52% 	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 1.5 >Performance RSE » pages 16-18</u> <u>Cf. Rapport Intégré 2021 page 12</u></p>
<p>En mai 2021, le Groupe s'est engagé à atteindre le Net Zéro Carbone sur ses 3 scopes d'émission en 2045. Il a également annoncé son plan de sortie du charbon programmé pour 2025 en Europe et 2027 pour le reste du monde.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2021 « Vers le net zéro carbone d'ici 2045 »</u></p>
<p>En matière de biodiversité, ENGIE a pris en mai 2021 un double engagement à la fois dans Act4nature international et Entreprises Engagées pour la Nature-Act4nature France. Ces deux initiatives partagent les mêmes dix engagements communs et chacune invite les entreprises signataires à leur adjoindre des engagements individuels. Cette nouvelle étape permet à ENGIE d'élargir son engagement en définissant une nouvelle feuille de route 2020-2030 dont les objectifs s'appliquent à l'ensemble des activités du Groupe en France et à l'international, avec des points d'étape en 2025.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com Politique Biodiversité : 5.3. Les objectifs et engagements</u> <u>Cf. ENGIE.com : La protection de la biodiversité constitue une priorité des métiers et des projets du Groupe.</u> <u>Cf. Act4nature : engagements d'ENGIE</u> <u>Cf. Rapport de suivi 2020 des engagements Act4Nature</u></p>
<p>Les engagements individuels d'ENGIE sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eviter Réduire Compenser : 100% des dossiers soumis au CDE Groupe en 2022 • Solutions fondées sur la Nature : 10 projets identifiés conformes au standard de l'UICN d'ici 2022 • Gestion écologique des sites : 50% sites en 2025 • Sites prioritaires pour la biodiversité : 50% sites dotés d'un plan d'action établi avec les parties prenantes concernées en 2025 • Chaîne d'approvisionnement : Analyse a minima de 2 activités par an d'ici 2025 • Sensibilisation – Partage : 2 modules/an d'ici 2025 ; a minima en 2022 - 2023 : 3000 salariés /an 	<p><u>Cf Cahier Biodiversité 2021</u></p>
<p>ENGIE a défini une politique en matière de gestion de l'eau en phase avec les éléments clés du CEO Water Mandate dont le Groupe est membre depuis sa création. Le groupe réalise chaque année son rapport de progrès pour le CEO water mandate.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Politique Eau</u> <u>Cf CEO water mandate COP 2019</u></p>
<p>ENGIE intègre au cœur de sa stratégie les problématiques de pollution de l'air. De nombreuses actions ont été mises en œuvre au sein du Groupe pour diminuer les émissions de polluants tels que le SO₂, les NO_x et les particules.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.5.4.7 « Les polluants atmosphériques » page 103.</u></p>



<p>La fonction Achats du Groupe ENGIE a défini une ambition dont l'un des axes est de contribuer à la démarche RSE et à la neutralité carbone du Groupe. Cela se matérialise dans sa politique achats durables et dans ses trois objectifs à horizon 2030 suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Avoir 100 % de ses 250 Fournisseurs Préférentiels alignés ou certifiés SBT• Avoir 100% de ses fournisseurs préférentiels et majeurs avec une note ECOVADIS supérieure au niveau "risque RSE maîtrisé"• Avoir 100% d'achats inclusifs alignés avec recommandations du GT3	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.7 « Achats, sous-traitance et fournisseurs » page 108</p> <p>Cf. ENGIE.com : Achats responsables</p>
<p>En octobre 2017, ENGIE a soutenu les recommandations de la TCFD (Task-force on Climate-related Financial Disclosures) avec les leaders du WEF (World Economic Forum) au G20 et a mis en place un groupe de travail interne transverse qui a défini un plan de mise en œuvre de ces recommandations. Un partenariat a été mis en place en 2018 avec l'IPSL (Institut Pierre Simon Laplace) pour identifier la nature des données météorologiques susceptibles d'impacter les installations du Groupe et définir les courbes d'évolution de ces données.</p>	<p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.1.3 « Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures) page 67</p> <p>Cf. Rapport Intégré 2021: Les enjeux climat page 29</p>

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

<p>Le Comité Exécutif RSE met en œuvre la politique RSE, assure la capitalisation des expériences entre le Corporate et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de RSE.</p> <p>Présidé par le Directeur de la RSE Groupe, il réunit chaque mois les responsables Responsabilité Environnementale et Sociétale des BU (un dans chaque BU, membre du Comité de direction de la BU) et des membres de la Direction de la RSE Groupe.</p> <p>Après validation par le Directeur Général Adjoint en charge de la RSE, la Direction RSE présente régulièrement des sujets d'actualité (Science-Based Target, Task force on Climate-related Financial Disclosures, engagements RSE) et un bilan annuel (notations RSE, objectifs RSE, actions environnementales et sociétales du Groupe et des BU) au CEEDD (Comité Ethique , Environnement et Développement Durable) du Conseil d'Administration.</p>	<p><u>Politique RSE</u> <u>Politique environnementale</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.1.1 « Politique et gouvernance RSE »</u> page 66</p>
<p>Afin de piloter le déploiement de sa politique environnementale, de maîtriser les risques environnementaux et de favoriser la communication de sa performance environnementale aux parties prenantes, le Groupe a développé un système de reporting allant au-delà des exigences de la loi française, sur la base de travaux conduits au sein d'instances de dialogue comme le Global Reporting Initiative (GRI) ou le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Le reporting environnemental est vérifié par les Commissaires aux Comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental</u> <u>Cf. ENGIE .com : Reporting environnemental</u></p>
<p>Le Groupe réalise l'analyse de ses principaux enjeux et risques RSE en s'appuyant sur sa matrice de matérialité.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE pages 71</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.3.1 Principaux risques environnementaux pages 76-77</u></p>
<p>Dans le cadre de son plan de vigilance, le Groupe a mis en œuvre un suivi des plans d'action des sites présentant un risque environnemental potentiel.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.9.1 « Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement » page 111-113</u></p>



Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

<p>Le pilotage de la démarche Responsabilité Environnementale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting environnemental. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.</p>	<p>Cf ENGIE.com : reporting environnemental</p>
<p>ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting environnemental vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p>Cf ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental Cf. ENGIE.com : avis d'assurance des Commissaires aux Comptes désignés comme Organisme Tiers Indépendant sur la DPEF Cf. ENGIE.com : avis d'assurance raisonnable des Commissaires aux Comptes sur une sélection d'indicateurs</p>
<p>La volonté de faire de l'environnement une partie intégrante du management est portée par la Direction Générale du Groupe. Des auditeurs formés dans les BU, accompagnés par les services du Corporate, réalisent des audits environnementaux pour vérifier que la réglementation environnementale est respectée sur le terrain et évaluer les risques environnementaux majeurs.</p> <p>Les directeurs des BU s'engagent chaque année sur le respect de la réglementation et la qualité / fiabilité des données environnementales.</p>	
<p>Chaque année le Groupe présente son bilan environnemental au Comité de Direction ainsi qu'au Comité Ethique, Environnement et Développement Durable du Conseil d'Administration.</p>	<p>Cf Rapport Intégré 2021 « Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » p 28.</p> <p>Cf Document d'Enregistrement Universel 2020 : 4.1.2.4.4 Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable p145</p>
<p>La Direction Corporate de l'Audit et Risque dispose d'une équipe dédiée à l'environnement. Chaque année des audits à thème sont menés, par exemple sur la gestion des déchets ou la gestion de l'eau.</p>	
<p>Les plaintes et condamnations liées à un dommage environnemental ou sanitaire se sont respectivement élevées en 2020 à 6 et 2, et ont donné lieu à une indemnisation de 14k€. En 2020, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 553 millions d'euros.</p>	<p>Cf Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.5.4.9 « Une prévention active des risques environnementaux » page 104</p>
<p>Chaque année, ENGIE répond au questionnaire du CDP. En 2020, le Groupe a obtenu la A pour le CDP Climat et la note A- pour le CDP Eau.</p>	<p>Cf CDP</p>

Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption :

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

<p>L'ambition d'ENGIE en matière d'éthique est d'agir, partout et en toutes circonstances, conformément aux valeurs et aux engagements du Groupe, dans le respect des lois et réglementations.</p> <p>En matière de lutte contre la corruption, la politique éthique d'ENGIE vise à développer une culture de l'intégrité et une pratique de l'éthique fondée sur des principes, parmi lesquels « Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité ». Pour accompagner les salariés du Groupe et les entités dans le renforcement de cette culture d'intégrité, la Charte éthique d'ENGIE définit les 4 principes éthiques du Groupe et le référentiel intégrité précise l'organisation du Groupe pour faire face au risque de manquement à l'intégrité et établit le programme des actions de lutte contre la fraude et la corruption.</p> <p>En outre, ENGIE a réitéré son engagement en faveur de l'éthique notamment en signant en 2011 l'Accord mondial sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable qui s'applique à toutes les entités du Groupe et réaffirme la culture d'intégrité, de confiance et d'honnêteté, et le principe de tolérance zéro sur la fraude et la corruption au sein du Groupe et vis-à-vis des parties externes.</p> <p>Ce message de tolérance zéro a été réitéré par le Directeur Général d'ENGIE à plusieurs occasions (p.ex. à l'occasion de la mise à jour de la Charte éthique et du Guide pratique de l'éthique) :</p> <p>« Notre politique est très claire : la tolérance zéro en matière notamment de fraude et de corruption, et un engagement absolu dans le respect des règles éthiques – celles des pays dans lesquels nous opérons et celles que nous nous sommes fixées.</p> <p>Si notre Groupe tire sa force de son excellence opérationnelle, il est aussi reconnu de l'ensemble de ses partenaires et de ses clients pour son très haut niveau de fiabilité et de responsabilité. A nous tous, donc, de nous montrer à la hauteur de ce capital de confiance qui nous est accordé, en érigeant, au quotidien l'éthique au rang de priorité absolue. »</p> <p>Introduction de la Charte éthique de novembre 2016 par le Directeur Général</p>	<p>Cf. Reporting sur le 10e principe : « 1. Engagement et politique » B1-B2 + D1-D5 (p. 7 à 13)</p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2020- « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Document d'Enregistrement Universel 2020 : «3.8 Ethique et Compliance » (p. 109)</u></p> <p><u>Document d'Enregistrement Universel 2020 : «3.8.3 Textes de référence» (p.109)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : principes et engagements</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : référentiel intégrité</u></p> <p><u>Charte éthique d'ENGIE</u></p>
<p>Dans le cadre de son programme anti-corruption, le Groupe a mis en œuvre des politiques spécifiques (dont des versions mises à jour ou nouvellement émises en 2018 et en 2019 afin de répondre notamment aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance) concernant les « due diligences ». Le Groupe s'est notamment doté de plusieurs politiques dites de « due diligence » éthiques portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les consultants commerciaux • les partenaires dans les projets d'investissement • les bénéficiaires des mécénats et partenariats 	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - «3.8.3 Textes de référence» (p.109)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité</u></p>



<ul style="list-style-type: none"> • les fournisseurs et sous-traitants directs <p>Le dispositif anti-corruption du Groupe comporte également des politiques, codes de conduite et règles concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les cadeaux et invitations • la prévention des conflits d'intérêts • le lobbying • l'intégration d'une clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires du Groupe (y compris, depuis 2021, en ce qui concerne le contenu de cette clause dans les Conditions générales d'achat d'ENGIE, l'inclusion de l'exigence d'une évaluation externe de la performance en matière d'environnement, d'éthique, de droits humains et d'achats durables, du fournisseur) <p>ENGIE a développé sa propre capacité interne à réaliser des due diligences éthiques; depuis 2018, le département de due diligence interne joue un rôle central dans les procédures de due diligence du Groupe.</p> <p>S'agissant de la représentation d'intérêt, le Groupe a mis en place en août 2017 une procédure de reporting permettant pour chacune des entités concernées de respecter leurs obligations légales notamment au regard de l'obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, en application de la loi française Sapin 2.</p>	<p><u>Cf.ENGIE.com : démarche intégrité du Groupe</u></p>
<p>Le Groupe demande à ses fournisseurs de prendre connaissance et veiller à respecter ses engagements en matière d'éthique et de développement durable tels qu'ils sont stipulés dans la Charte Ethique, le Guide pratique de l'éthique, la politique Achats, le Code de la relation avec les fournisseurs, le document « Ethique de la relation commerciale : principes directeurs » et publiés sur son site internet.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Codes de conduite</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Achats</u></p>

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

<p>Le Groupe a mis en place un programme de conformité anti-corruption qui se décline comme suit :</p>	<p>Cf. Reporting sur le 10^{ème} principe « 2. Mise en œuvre » B3-B6 + D6-D11 (p.14 à 22)</p>
<p><u>L'évaluation des risques</u></p> <p>Une évaluation des risques éthiques tenant compte des spécificités des activités du Groupe est intégrée à la démarche annuelle d'analyse de risques d'ENGIE. L'évaluation du risque corruption dans le cadre de ce processus est obligatoire et fait l'objet d'une méthodologie commune à l'ensemble des entités du Groupe sur base d'une check-list Groupe. Les résultats de l'évaluation des risques éthiques sont présentés au Comité de Direction du Groupe et au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Un examen du risque pays en termes de droits humains et de corruption en lien avec le développement des activités du Groupe est également effectué par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable.</p> <p>Pour mettre en œuvre sa politique d'éthique et de lutte contre la corruption, le Groupe réalise également une évaluation des risques éthiques préalablement à la conclusion des transactions relevant du Comité d'investissement d'ENGIE, des contrats de consultants commerciaux, des contrats de mécénat/partenariat et des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants directs (politiques de « due diligence »).</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Éthique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.2 Evaluation des risques » (p.119)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Référentiel conformité éthique : « analyse des risques éthiques »</u></p>
<p>Une <u>organisation dédiée</u> supervisée par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable, comité spécialisé du Conseil d'Administration, est mise en place.</p> <p>Sous l'impulsion du Secrétaire Général du Groupe qui préside le Comité de la Compliance, la Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe veille à l'intégration systématique de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les textes de référence en matière d'éthique et de compliance, supervise leur mise en œuvre par les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles, conduit des actions de formation, reçoit les signalements et participe aux activités de contrôle nécessaires avec les autres organisations de contrôle du Groupe. Elle anime un réseau de plus de 180 Ethics & Compliance Officers et correspondants éthiques dans toutes les entités du Groupe, qui appuient leur management en matière d'éthique et de compliance. Depuis 2018 la Direction Éthique, Compliance & Privacy a élargi son périmètre d'intervention pour devenir la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en œuvre d'une procédure de compliance. La Direction Éthique, Compliance & Privacy Groupe porte ainsi la compliance en matière de protection des données à caractère personnel, le contrôle export et embargo, et la représentation d'intérêt.</p> <p>Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable s'est réuni 4 fois en 2020 et a traité les sujets récurrents et thématiques d'actualité liés à l'éthique.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Éthique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - «un conseil engagé» (p.35)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.1 Gouvernance éthique et compliance » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » (p.145)</u></p>

<p>La Charte éthique fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement de chaque collaborateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Charte éthique du Groupe et le Guide pratique de l'éthique, mis à jour en 2016, sont accessibles via le site Internet du Groupe et publiés en 20 langues. Ces documents de référence proscrivent la corruption active et passive. - la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique ont fait l'objet d'une distribution massive aux salariés à l'occasion de leur mise à jour fin 2016, puis sont distribués à tous les nouveaux employés qui s'engagent à en respecter tous les principes. 	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - «3.8.3 Textes de référence» (p.119)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Nos principes , nos engagements</u></p>
<p>La remise des documents de référence de l'éthique aux nouveaux embauchés doit s'accompagner de l'assurance de la prise de connaissance des principes éthiques et de leur engagement à les respecter (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH, mise à jour en 2020).</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u></p>
<p>L'éthique est intégrée dans le processus d'appréciation annuel des dirigeants. Fin 2014, le Groupe a décidé la généralisation de la prise en compte de l'éthique dans les évaluations annuelles (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH).</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u></p>
<p><u>Communication, formations des dirigeants et des salariés au sein du Groupe :</u></p> <p>La formation spécifique au risque de fraude et de corruption est suivie par 86% des cadres managers à fin 2020. Depuis 2016, cette formation est également obligatoire pour les membres de la filière éthique et compliance, et fortement recommandée aux business développeurs.</p> <p>La formation dédiée à la filière des achats déployée dans le Groupe depuis 2014 a fait l'objet de mises à jour en 2016 et en 2019.</p> <p>Des formations à l'éthique et plus particulièrement à la prévention et la lutte contre la corruption sont accessibles à tous les collaborateurs du Groupe sous forme de vidéos de formation, puis de modules e-learning.</p> <p>Un système de reporting automatique des formations digitales est mis en place dans tout le Groupe.</p> <p>Des plans de formation à l'éthique et compliance sont réalisés au niveau Groupe et dans les BUs / entités.</p> <p>Un état des lieux des formations à l'éthique est présenté chaque année au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Document d'Enregistrement Universel 2020- « 3.8.5 Formations et sensibilisations » (p.110)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</u></p>
<p><u>Initiatives</u></p> <p>Le Groupe participe à plusieurs initiatives multilatérales visant à lutter contre la corruption comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention des Nations unies contre la corruption (UNCAC) - Initiative de l'OCDE contre la corruption <p>Le Groupe est membre de plusieurs think tanks spécialisés dans l'éthique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Institute for Business Ethics (I.B.E.) - Cercle Ethique des Affaires (CEA) en France - Transparency International France 	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « Ethique et Compliance » (p.109)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : nos références, nos adhésions</u></p>

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corrupcion

<p>La politique d'éthique fait l'objet d'un système d'application et de contrôle déployé au sein du Groupe par la Direction Ethique, Compliance & Privacy, rattachée au Secrétariat Général sous la supervision du Directeur-Général.</p>	<p>Reporting sur le 10e principe' « 3. Contrôle » B7 + D12-D15 (p. 23 à 27)</p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 -« 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.111)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u></p>
<p><u>Le signalement et le rapport des incidents éthiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un système d'alerte confidentiel est ouvert à chaque employé du Groupe ainsi qu'à toute personne extérieure (client, fournisseur, etc.). En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement. En 2020, 201 saisines d'alertes dont 21% relevant de l'intégrité (domaines éthique des affaires, intégrité comptable et financière, et conflits d'intérêts) ont eu lieu dans le cadre du dispositif d'alerte d'ENGIE. - Le processus de conformité d'ENGIE impose l'obligation à toutes les entités du Groupe de remonter toute suspicion d'incident éthique dès leur prise de connaissance. Cette remontée managériale des incidents éthiques s'effectue à travers un outil informatique dédié (« My Ethics Incident », outil digital Groupe qui remplace depuis 2020 l'outil « INFORM'ethics »). En 2020, 283 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés. Les incidents liés à l'intégrité étaient les plus représentatifs (54% des incidents relevaient des domaines éthique des affaires, intégrité comptable et financière, et conflits d'intérêts). - Les incidents éthiques signalés dans le cadre du dispositif d'alerte du Groupe et les incidents éthiques déclarés dans le cadre du dispositif Groupe de remontée managériale des dysfonctionnements éthiques font l'objet d'un traitement systématique et d'une mise en place de mesures correctives et préventives. Ces actions sont suivies à travers l'outil digital Groupe « My Ethics Incident ». - Le Comité de la compliance évalue le traitement des incidents éthiques et assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique et compliance du Groupe. Les dispositifs éthiques et de conformité et le bilan des incidents éthiques font l'objet de revues annuelles par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable. 	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020- « 3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques » (p.110)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositif de conformité éthique</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositif d'alerte</u></p>

<p><u>Audit et Contrôle interne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un questionnaire d'auto-évaluation traitant les sujets clés de l'éthique est mis en œuvre dans le cadre du Contrôle Interne. Le programme de contrôle interne du Groupe (« INCOME ») comprend des activités de contrôle liées aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance. - Des audits sont conduits sur le champ des politiques éthique et compliance 	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.111)</u></p>
<p><u>Procédure de conformité éthique annuelle :</u></p> <p>La supervision du déploiement et de la mise en œuvre du dispositif anti-corruption au sein des entités du Groupe est assurée au travers d'une procédure intitulée « Procédure de conformité éthique annuelle ». Elle s'appuie sur un outil informatique Groupe dédié via lequel un rapport annuel sur les travaux et progrès réalisés par les entités du Groupe en matière de mise en œuvre du dispositif éthique et compliance (dont le programme anti-corruption) est remonté par les Ethics & Compliance Officers vers la Direction Ethique, Compliance & Privacy (« My Ethics Report » qui remplace depuis 2020 l'outil « REPORT'ethics »).</p> <p>Le rapport annuel 2020 a été présenté au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.111)</u></p>
<p><u>Certification externe :</u></p> <p>Le Groupe est engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et compliance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il a obtenu en 2015 la certification de son dispositif anti-corruption par un organisme externe. - En 2018, le Groupe a été attribué la certification ISO 37001 relative à ses systèmes de management anticorruption par un organisme externe. Dans ce cadre, des audits de contrôle de certification ont été menés en 2019 et en 2020 qui ont confirmé la certification ISO 37001 du Groupe . - En 2021, ENGIE a lancé sa seconde campagne d'audit de certification ISO 37001 avec le concours de EuroCompliance. Le niveau groupe s'est vu attribuer un nouveau certificat ISO 37001. L'audit du niveau opérationnel d'ENGIE est prévu pour le second semestre de 2021. 	<p><u>Cf. Rapport intégré 2020 - « Ethique et compliance » (p.42)</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 - « 3.8.6 Contrôles et certifications » (p.111)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u></p>



II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

<p>Depuis 2013, ENGIE préconise ouvertement la généralisation des prix du carbone dans le monde :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour mettre en évidence des investissements faibles en émissions de carbone - comme l'un des meilleurs moyens d'accélérer la transition énergétique <p>ENGIE est membre de la coalition World Bank Carbon Pricing Leadership (IMF, WEF, IETA, UN Global Compact, CDP, ...) qui s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doubler d'ici 2020 la couverture des émissions par une régulation du prix carbone - et à la doubler à nouveau d'ici 2030 <p>Le Groupe ENGIE s'engage sur la mise en place d'un prix carbone dans le cadre de l'initiative Caring for Climate</p>	<p>http://www.carbonpricingleadership.org/</p> <p>http://caringforclimate.org/</p>
<p>ENGIE respecte, est conforme et soutient les initiatives multilatérales, ainsi que le cadre juridique international et régional suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Convention des Nations Unies contre la corruption, UNCAC (2003) - la « Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales » de l'OCDE datant de 1997, ratifiée par la France en 2000 - les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » établis par l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques - les Principes de la CCI (Chambre de Commerce Internationale) - les Conventions de droit civil et de droit pénal du Conseil de l'Europe sur la corruption (1999) - la loi française du 13 novembre 2007, la loi française Sapin 2, la loi française sur le devoir de vigilance, le Bribery Act, FCPA, Sarbane Oxley, Dodd Frank Act. 	
<p>ENGIE détaille sa contribution aux Objectifs Développement Durable des Nations Unies pour 2030</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2021 pages 38-39</u></p> <p><u>Cf. engie.com : Contribution aux ODD</u></p>

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

<p>Le Groupe participe au Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros par an, conformément au Contrat de service public.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers. » page 106</u></p>
<p>Dans toutes les régions du monde, et principalement –mais pas exclusivement– dans les pays où le Groupe est présent, la Fondation ENGIE apporte son soutien à des projets portés par des associations et des O.N.G. avec lesquelles elle noue des relations de partenariat, souvent sur le long terme.</p> <p>Ces projets sont de natures très variées, mais ils s'inscrivent tous dans le cadre des axes et des programmes de la Fondation : Enfance et Jeunesse, Energies Solidaires, Biodiversité et Villes.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : fondation ENGIE</u> <u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.6.2.3 Fondation d'Entreprise ENGIE » page 107</u></p>
<p>En 2018-2019, la Fondation ENGIE a financé 117 projets autour de ses deux axes principaux : l'insertion pour l'enfance et la jeunesse et l'accès à l'énergie durable et à la biodiversité. pour environ 485 000 bénéficiaires.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : rapport d'activité 2020-2021 de la Fondation ENGIE</u></p>
<p>En cohérence avec ses valeurs et son projet d'entreprise, ENGIE agit de manière solidaire afin de favoriser l'accès à l'énergie pour tous et de lutter contre la précarité énergétique. Son engagement et l'implication des collaborateurs se traduisent également par les nombreuses opérations de mécénat de compétence et les partenariats avec les ONGs externes et internes dans le cadre du Program ENGIE Volunteers Program.</p>	<p><u>Energy assistance</u></p>
<p>Le fonds à impact environnemental et social Rassembleurs d'Energies investit dans des entreprises sociales promouvant une croissance partagée et durable pour tous en s'appuyant sur une énergie propre et abordable et sur des modèles d'entreprise innovants en lien avec les entités opérationnelles du Groupe.</p> <p>Fin 2020, les 19 entreprises du portefeuille opérant sur quatre continents ont permis l'électrification propre et abordable de plus de 5,5 millions de bénéficiaires dans le monde.</p>	<p><u>Cf Document d'Enregistrement Universel 2020 : 3.6.2.2 Fonds à impact environnemental et social "ENGIE Rassembleurs d'Énergies" page 106</u></p> <p><u>Cf ENGIE Rassembleurs d'Energies</u></p>
<p>La Fondation Agir Pour l'Emploi ENGIE (FAPE) contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ou en situation d'exclusion. Ses ressources reposent sur un principe de solidarité entre les salariés, les retraités et les entreprises du Groupe.</p> <p>Elles proviennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> -des dons des salariés, sollicités au moment de l'intéressement et de la participation, -des dons des retraités, -d'un abondement des entreprises équivalent à 100% des dons de leurs salariés. <p>Au delà, la FAPE ENGIE peut recevoir des dons de tous les particuliers et entreprises qui souhaitent s'associer à son action.</p> <p>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</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 3.4.4.2 Inclusion et accompagnement vers l'emploi page 90</u></p> <p><u>Projets soutenus par la FAPE</u></p>

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

<p>Leader de la transition énergétique, ENGIE soutient l'importance d'engager les leaders économiques internationaux dans la réflexion sur le climat lors des Business and Climate Summit</p>	 <p>Climate Week NYC 2020 Content Hub ENGIE Impact</p>
<p>À l'occasion du Climate Finance Day 2017 à Paris, ENGIE et huit autres émetteurs industriels d'obligations vertes (EDF, Enel, Iberdrola, Icade, Paprec, SNCF Réseau, SSE and TenneT) se sont publiquement engagés à poursuivre le développement d'un des segments les plus dynamiques du financement durable d'aujourd'hui, à savoir le marché des obligations vertes.</p>	<p>Cf : ENGIE.com : les émetteurs industriels de 26 milliards d'euros de Green Bonds s'engagent</p>
<p>Les principaux engagements du Groupe sont présentés dans le document joint.</p>	<p>Principaux engagements du Groupe</p>
<p>Lors du One Planet Summit à Paris le 12 décembre 2017, ENGIE s'est engagé à suivre les recommandations de la TCFD en matière de reporting sur l'impact du changement climatique</p>	<p>https://www.fsb-tcfd.org/wp-content/uploads/2017/06/TCFD-Supporting-Companies-28-June-2017-FINAL.pdf</p> <p>Cf Rapport Intégré 2021 « Les enjeux du climat » page 29</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures) page 67</p>
<p>L'initiative SBT (Science Based Targets) a pour objet d'inciter les entreprises à une action climatique ambitieuse en validant la conformité de leurs chroniques prévisionnelles d'émissions de CO₂ éq aux engagements de l'Accord de Paris. Le Groupe a obtenu la certification SBT.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2021 «Les enjeux du climat» page 29</p> <p>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 : « 3.1.4 Certification Science-Based Targets » page 69</p>

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

<p>Pour soutenir l'approche spécifique de la RSE d'ENGIE, différents partenariats et adhésions ont été conclus avec des organismes nationaux et internationaux.</p>	<p>Cf. Rapport Intégré 2021 « Nos autres engagements » page14</p>
---	---



III. Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

<p>ENGIE soutient le Pacte Mondial</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : ENGIE soutient le Pacte mondial</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Engagement du Groupe</u></p>
--	--

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

<p>La Gouvernance de la Responsabilité Environnementale et Sociétale au sein du Groupe ENGIE est portée au plus haut niveau de l'entreprise : par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, par le Comité de Direction du Groupe et par le Comité Exécutif Responsabilité Environnementale et Sociétale.</p>	<p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.1.1 Politique et gouvernance RSE »</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Comités du CA</u></p>
<p>Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et Développement Durable veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action ainsi qu'au respect des règles de conduite que chaque collaborateur doit appliquer. Le Comité s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2019, avec un taux moyen de participation de 100%.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2021 « Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » page 28</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 4.1.2.4.4 Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable » page 145-146</u></p>

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

<p>La stratégie de croissance responsable d'ENGIE repose sur une intégration du dialogue avec ses parties prenantes.</p> <p>Le Groupe s'était fixé comme objectif 2020 de mettre en place un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec ses parties prenantes dans 100% de ses activités industrielles. Cet objectif a été atteint fin 2020.</p> <p>L'année 2020 a été marquée par la mise en place de deux espaces de dialogue : un Comité Parties prenantes en charge de challenger la stratégie du Groupe, et un espace de recours composé de membres de la société civile, d'entreprises et de collectivités territoriales, en charge d'accompagner les projets sensibles. Ces Comités se sont réunis pour la première fois en 2021.</p> <p>L'adaptation du modèle d'affaires du Groupe ne saurait se faire sans tenir compte des impacts sociaux liés à la transition vers une économie bas-carbone. ENGIE promeut la transition juste qui le conduit à gérer les restructurations d'activités en tâchant de prendre des décisions tout aussi satisfaisantes sur le plan environnemental que sur le plan social. C'est particulièrement le cas dans le cadre de la fin de ses activités charbon et nucléaire</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2021 « Agir en acteur responsable » pages 48-49</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats » page 106</u></p> <p><u>Cf. Document d'Enregistrement Universel 2020 « 3.6.3 Transition juste » page 107</u></p>
---	--