

REPORTING SOCIAL

2022

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL



3.4 INFORMATIONS SOCIALES

Dans un contexte géopolitique et sociétal complexe en 2022, ENGIE a su faire face à de multiples challenges, grâce en particulier à son organisation industrielle et intégrée. En effet, ENGIE a été plus que jamais au cœur des sujets clés de notre société, notamment avec une crise environnementale et une crise énergétique qui fait suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Cette dernière d'une ampleur rare a mis en lumière des questions de souveraineté, de sécurité d'approvisionnement et d'accessibilité de tous à l'énergie.

Dans ce contexte, le Groupe a dû être capable d'apporter des réponses concrètes en lien avec trois objectifs stratégiques : attirer et fidéliser tous les talents en développant les compétences, faire évoluer le *leadership* et diffuser la culture ENGIE.

L'enquête interne *ENGIE&ME* a révélé un taux d'engagement de 86% de la part des salariés, pour 73% de collaborateurs ayant répondu. Cela démontre l'adhésion des collaborateurs à la stratégie du Groupe, mais aussi leur compréhension du modèle intégré de l'organisation, mis en place en 2021. Par ailleurs, historiquement attaché à l'actionnariat salarié, le Groupe a lancé en septembre 2022 l'opération Link 2022 pour

permettre à ses salariés répartis sur 21 pays d'acquiescer des actions du Groupe. Plus d'un salarié sur trois dans le monde et 43% en France ont souscrit à l'opération, une preuve supplémentaire de l'engagement et de l'adhésion des collaborateurs à la feuille de route du Groupe.

Les femmes et les hommes qui composent le Groupe représentent son premier levier de performance et c'est sur eux que s'appuie la réussite d'ENGIE. Pour les accompagner, les programmes d'identification et gestion de talents ont été renforcés. Pour les fidéliser, ENGIE mise à la fois sur sa politique de développement et sur sa politique de parcours de carrière. Elles proposent aux collaborateurs des parcours professionnels variés au sein de ses principaux métiers et les orientent dans leurs priorités de développement.

Pour ce qui est du recrutement, ENGIE, comme l'ensemble de ses pairs, fait face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution permanente. ENGIE a su attirer près de 16 974 personnes dans le monde. La raison d'être d'ENGIE, centrée sur la transition vers une économie neutre en carbone, est clairement un facteur d'attraction.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont également des priorités pour le Groupe et représentent des principes clés dans les processus de recrutement, rétention et d'intégration des personnes. A ce titre, ENGIE a lancé en 2022 la nouvelle politique Diversité, Equité et Inclusion, baptisée *Be.U@ENGIE* pour *Be yourself, Be united, Be unique*.

Pour diffuser cette nouvelle culture, accélérer l'exécution de la stratégie d'ENGIE et renforcer l'engagement des collaborateurs, ENGIE a déployé un nouveau modèle de *leadership*, baptisé *ENGIE Ways Of Leading* (EWOL). Elaboré au cours d'un processus collectif et consultatif avec les collaborateurs, les EWOL comportent cinq priorités de *leadership* : "**Safety & Integrity, ONE ENGIE, Accountability, Trust et Care**".

Le programme EWOL a pour objectif de guider les comportements individuels des *leaders*, pour incarner la culture d'ENGIE et mettre en pratique les valeurs communes du Groupe au quotidien.

Enfin, le Groupe a confirmé ses engagements sociaux avec :

- un objectif pour l'équité salariale, avec un écart de rémunération femmes-hommes maximal de 2% à atteindre au plus tard en 2030 dans l'ensemble des entités monde ;
- une ambition pour la parité et un objectif de 40 à 60 % de femmes dans le management d'ici 2030 ;
- un objectif pour l'insertion professionnelle avec une cible de 10% d'alternants en 2030 en France ;
- un objectif de 100% de personnel formé chaque année d'ici à 2030.

Dans un monde complexe, la gestion des parties prenantes est critique et le dialogue social un levier de compétitivité pour les entreprises. Chez ENGIE, le dialogue social fait partie intégrante des moyens mis en place par le Groupe pour assurer l'exécution de la stratégie. La raison d'être d'ENGIE est centrée sur la transition énergétique pour tous et va de pair avec la responsabilité sociale forte du Groupe. Son objectif est d'atteindre un niveau d'excellence sociale à la hauteur de ses exigences environnementales. Et l'Accord Mondial signé en 2022 en est la démonstration. Celui-ci assure le déploiement du programme *ENGIE Care*, socle de droits sociaux communs, dans l'ensemble des entités.

Dans une année d'inflation croissante, le Groupe a porté une attention particulière aux rémunérations de ses collaborateurs, en révisant régulièrement ses politiques salariales et en attribuant des primes visant à maintenir le pouvoir d'achat. En outre, le Groupe a annoncé en octobre le versement d'une prime exceptionnelle de 1 500 euros à chacun de ses collaborateurs dans le monde entier.

Suite à la cession d'EQUANS en octobre 2022, les données sociales présentées dans ce chapitre n'intègrent pas cette entité (à l'exception des résultats santé-sécurité qui sont présentées avec et sans EQUANS, voir Section 3.4.7).

3.4.1 DONNÉES SOCIALES

3.4.1.1 Effectif

Présent dans 31 pays, ENGIE compte 96 454 collaborateurs à fin décembre 2022. La diminution des effectifs de 75 020 salariés par rapport à 2021 provient essentiellement de la

cession des entités EQUANS (-69 970) et ENDEL (-4 745) en 2022, telle que prévue dans le plan stratégique du Groupe.

GRI 102-7 /405-1	France	Europe, hors France	Amérique du Sud	USA & Canada	Moyen Orient, Asie et Afrique	2022	2021	2020
Renouvelables	2 836	349	943	318	368	4 814	4 882	4 878
Infrastructures	17 162	3 078	708	858		21 806	22 542	19 624
Energy Solutions	15 113	15 535	2 271	2 206	7 536	42 661	47 531	47 716
Fourniture d'Énergie	7 007	3 608	-	-	1 963	12 578	12 829	16 495
Production Thermique	172	1 156	858	65	1 319	3 570	4 262	2 819
Nucléaire	-	2 057	-	-	-	2 057	2 135	2 190
Autres	4 231	2 626	900	1 099	112	8 968	7 323	9 406
<i>Dont GEMS</i>	1 501	1 147	-	458	108	3 214		
Sous-total	46 521	28 409	5 680	4 546	11 298	96 454	101 504	103 128
Equans						-	69 970	69 575
TOTAL	46 521	28 409	5 680	4 546	11 298	96 454	171 474	172 703
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

GRI 102-7 / 405-1	2022									2021	2021	2020	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	%	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Cadres	2 500	5 625	10 855	2 612	1 085	483	6 176	2 215	29 336	30,4%	30 641	45 819	45 280
Hommes	1807	3 808	8 257	1 555	957	393	3 800	1 481	20 577	70,1%	21 789	34 542	34 361
Femmes	693	1817	2 598	1 057	128	90	2 376	734	8 759	29,9%	8 852	11 277	10 919
Non cadres	2 314	16 181	31 806	9 966	2 485	1 574	2 792	999	67 118	69,6%	70 863	125 655	127 423
Hommes	1 763	12 042	25 741	6 418	2 249	1 371	1 071	386	50 655	75,5%	54 210	99 627	101 281
Femmes	551	4 139	6 065	3 548	236	203	1 721	613	16 463	24,5%	16 654	26 029	26 142
Total	4 814	21 806	42 661	12 578	3 570	2 057	8 968	3 214	96 454	100%	101 504	171 474	172 703
Hommes	3 570	15 850	33 998	7 973	3 206	1 764	4 871	1 867	71 232	73,9%	75 999	134 169	135 642
Femmes	1 244	5 956	8 663	4 605	364	293	4 097	1 347	25 222	26,1%	25 505	37 305	37 061
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au 31 décembre 2022, l'effectif se compose de 29 336 cadres soit 30,4% de l'effectif total et de 67 118 non-cadres soit 69,6%. La proportion des cadres est en légère hausse de 0,2% en comparaison à 2021.

La part des effectifs féminins représente 29,9% des cadres (voir Section 3.4.2.3), en augmentation de 1% par rapport à 2021.

3.4.1.2 Nature des contrats et évolution

À fin décembre 2022, 88 241 personnes disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soit 91,5% de l'effectif. 4 499 personnes sont sous contrat à durée déterminée (CDD) soit 4,7% de l'effectif.

Par ailleurs, avec 3 714 jeunes en contrat d'apprentissage soit 3,9% de l'effectif, ENGIE confirme et maintient son engagement

en faveur de l'intégration des jeunes. L'apprentissage permet d'associer la pratique professionnelle aux enseignements théoriques dispensés dans les centres de formation. L'apprentissage est également un vecteur de recrutement important (voir Section 3.4.3.4.5).

3

GRI 102 -8	2022									2021	2021	2020
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
CDI	91,5%	94,5%	90,3%	25,3%	8,0%	99,9%	93,8%	94,6%	91,5%	91,5%	90,0%	90,4%
CDD	3,7%	0,6%	6,2%	2,8%	0,3%	0,1%	2,2%	2,4%	4,7%	4,8%	6,3%	6,1%
Contrat d'Alternance	4,8%	4,9%	3,5%	1,3%	0,0%	0,0%	4,0%	3,0%	3,9%	3,8%	3,6%	3,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.1.3 Effectif par tranches d'âges

L'âge moyen des CDI est de 43 ans.

GRI 405-1	2022									2021	2021	2020
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
< à 25 ans	2,2%	2,5%	3,7%	4,1%	1,3%	1,0%	1,5%	1,3%	3,0%	2,8%	3,3%	3,4%
25 à 34 ans	24,9%	21,5%	24,5%	22,7%	19,9%	14,9%	20,3%	22,9%	22,8%	23,2%	22,5%	23,0%
35 à 44 ans	37,6%	31,5%	28,8%	33,4%	32,3%	34,5%	34,0%	39,1%	31,2%	31,1%	28,9%	28,8%
45 à 54 ans	24,8%	30,4%	25,0%	27,1%	29,1%	22,2%	29,7%	27,0%	27,0%	27,3%	26,8%	27,3%
> à 55 ans	10,4%	14,1%	18,0%	12,7%	17,4%	27,4%	14,5%	9,7%	15,9%	15,7%	18,2%	17,5%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.2 CULTURE ET ENGAGEMENT

3.4.2.1 Culture

La culture d'ENGIE est basée sur sa raison d'être (voir Section 1.1.1), boussole des orientations stratégiques du Groupe et de la vocation de chaque collaborateur à contribuer à la transition énergétique. Elle est renforcée par sa capacité à agir collectivement et individuellement, quelle que soit l'activité ou la localisation géographique. *ONE ENGIE* est l'expression des pratiques de travail collectives, harmonisées et incarnées à chaque niveau de l'organisation. Ces pratiques sont aussi les conditions d'une culture inclusive permettant à chacun d'être soi-même.

3.4.2.1.1 Être acteurs de la transition énergétique

ENGIE est un pionnier de la transition énergétique. Au cœur de sa stratégie, son engagement constant est de développer un mix-énergétique équilibré, abordable, fiable et durable.

L'objectif du Groupe est d'accompagner ses parties-prenantes dans leur ambition de décarbonation. Chaque collaborateur ENGIE doit être conscient des défis auxquels il contribue à répondre : à l'urgence climatique, à la responsabilité sociétale et à un marché de l'énergie incertain et volatil.

Au sein d'ENGIE, tous les collaborateurs sont à la fois ambassadeurs de la stratégie du Groupe et acteurs de la transition énergétique. Ensemble au quotidien, ils œuvrent pour l'atteinte de l'objectif Net Zéro carbone en 2045 et pour faire d'ENGIE, le champion des énergies zéro carbone. Cette communauté de collaborateurs défend un nouveau modèle de société qui réconcilie performance économique, progrès humain et respect de l'environnement. Cette communauté est ouverte sur la société et les acteurs des territoires. Le développement de cette communauté apprenante est source d'épanouissement individuel. Les pratiques managériales et les parcours de carrières sont mis au service de la réussite du projet en faveur de la transition énergétique.

3.4.2.1.2 Agir ensemble, en tant que "ONE ENGIE"

Pour relever ensemble les défis de la transition énergétique et atteindre ses objectifs stratégiques, le Groupe a engagé en 2021 une transformation organisationnelle profonde, articulée autour de quatre *Global Business Units* et de quatre *hubs* régionaux. La transversalité introduite par cette réorganisation permet de bâtir une culture *ONE ENGIE* commune à l'ensemble des collaborateurs.

Cette culture commune *ONE ENGIE* repose sur des pratiques de travail harmonisées, les "*ENGIE WOW*" (*Ways Of Working*): *COLLABORATE*, *PRIORITIZE*, *COMMIT TO DELIVER*, *FOCUS ON BUSINESS*, *ENGAGE*. Ces cinq principes doivent guider les comportements de chaque collectif, tant dans leur

3.4.2.2 Engagement

La culture commune du Groupe et l'action individuelle pour réaliser la transition énergétique, forment le support de l'engagement des collaborateurs. Afin de leur permettre de s'appropriier les enjeux de la transition et ses impacts sur les métiers, de développer leurs compétences et de leur donner les moyens d'action dans leurs pratiques au quotidien, ENGIE a créé sa *Sustainability Academy*.

3.4.2.2.1 Sustainability Academy

ENGIE a créé en 2021 sa *Sustainability Academy* afin de permettre l'engagement de chaque collaborateur, également acteur de la transition énergétique. Les collaborateurs agissent en tant que véritables ambassadeurs internes de la stratégie du Groupe et de sa mise en œuvre opérationnelle. Toutes les initiatives de la *Sustainability Academy* sont élaborées en interne grâce à l'expertise et la mobilisation des collaborateurs.

La *Sustainability Academy* permet l'engagement des collaborateurs grâce à trois leviers :

- **Connaître et s'approprier la stratégie du Groupe et ses enjeux opérationnels**
 - un programme de formation en ligne sur la stratégie du Groupe est complété par des cycles de tables rondes tout au long de l'année. L'objectif est de décrypter les enjeux de la transformation stratégique du Groupe : sobriété énergétique, développement du biométhane, finance verte, compensation carbone ;
 - des programmes de formation sur les marchés de l'énergie, les technologies décarbonées et la sobriété énergétique complètent ce premier levier.
- **Comprendre la contribution de son activité aux objectifs stratégiques du Groupe**
 - quelle que soit sa fonction, il s'agit d'être conscient de son impact sur la transition énergétique. Des questions concrètes sont à intégrer à chaque processus de décision : comment améliorer la gestion des parties prenantes ? comment utiliser la matrice RSE du Groupe pour tenir compte de l'incidence sociétale et environnementale de mon activité ? les contrats cadres sont-ils adaptés aux engagements du Groupe ?

fonctionnement interne que dans les interactions avec le reste de l'organisation.

Les *ENGIE WOW* visent à :

- permettre à tous les collaborateurs de comprendre le sens et les conséquences pratiques de la nouvelle organisation ;
- déployer le raisonnement et la compréhension de la nouvelle structure et de l'organisation matricielle ;
- renforcer la coordination des initiatives et des activités entre les différentes entités du Groupe en mutualisant les ressources ;
- traduire des principes génériques en actions et comportements pratiques pour atteindre les impératifs de performance.

Ils ont été déployés au sein de chaque entité du Groupe et se traduisent par l'engagement concret des équipes dans leur travail quotidien. L'exemplarité des *managers* incarnant les *ENGIE WOW* promeut les comportements associés. Les *ENGIE WOW* jouent ainsi pleinement leur rôle fédérateur. C'est là l'un des fondements du modèle de *leadership* du Groupe ENGIE.

Dès 2022, l'ensemble des collaborateurs du Groupe ont été invités à s'exprimer sur leur perception du respect des comportements associés aux cinq principes d'*ENGIE WOW*, grâce à l'enquête d'engagement *ENGIE&ME*. Un an après leur mise en œuvre, les comportements concrets associés à ces principes sont visibles au sein de l'organisation.

- un programme de formation est dédié aux *business developers* et forces commerciales pour renforcer leurs compétences et répondre de manière optimale aux attentes de nos clients.
- **Agir au quotidien pour la transition énergétique et être ambassadeur par son exemplarité**
 - La transition énergétique est l'affaire de tous au quotidien. Chacun doit en maîtriser les enjeux mais également les bonnes pratiques associées, que ce soit en termes d'utilisation des outils informatiques, ou de sobriété ;
 - la *Sustainability Academy* est également le cadre de partage de son expertise et de ses expériences. Annuellement, elle rassemble plus de 4 000 collaborateurs à travers les différentes implantations géographiques. Des formations d'un total de 48 heures en continu sont dédiées au partage de connaissance, d'expertises et d'expériences sur les sujets de durabilité au sein de l'entreprise. Plus de 100 événements et sessions d'échanges sont organisés par les collaborateurs.

3.4.2.2.2 L'engagement des collaborateurs dans la stratégie du Groupe (ENGIE&ME)

La compréhension et l'adhésion des collaborateurs du Groupe à sa stratégie est l'ingrédient moteur de l'engagement mesuré grâce à l'enquête annuelle *ENGIE&ME*. Cette enquête d'engagement, commune à l'ensemble du Groupe, met en évidence le *ONE ENGIE*. En 2022, 73% des collaborateurs se sont exprimés sur les leviers de leur engagement.

La hausse du taux d'engagement durable des collaborateurs du Groupe (86% en 2022) est portée par une appropriation massive de la stratégie du Groupe, qui renforce leur fierté et en font des ambassadeurs de l'entreprise et de sa raison d'être.

Les résultats ont notamment mis en exergue le fait que :

- 86% des collaborateurs recommandent ENGIE en tant qu'entreprise où il fait bon travailler ;
- 80% des collaborateurs croient en la capacité du Groupe à accélérer la transition vers une économie neutre en carbone ;

- 84% des collaborateurs sont conscients de leur rôle au sein de leur entité pour protéger l'environnement ;
- 91% des collaborateurs déclarent travailler au-delà de leurs propres missions pour permettre à l'entreprise d'y parvenir.

Être des acteurs de la transition énergétique engagés dans la stratégie du Groupe, c'est également s'assurer que l'ensemble des parties prenantes d'ENGIE soient associées à cette transformation. Au total 81% des collaborateurs confirment leur engagement et attachement à ENGIE en tant qu'entreprise socialement responsable.

3.4.2.3 Diversité et Inclusion

3.4.2.3.1 Politique

Au niveau Groupe

En 2022, pour la première fois, ENGIE s'est doté d'une politique Monde en matière de Diversité, Équité et Inclusion (DEI). Elle a le double objectif de faire progresser le Groupe dans la représentation de la diversité des populations et de faire de tous les environnements de travail des lieux inclusifs. Il n'y a pas de place ni pour la discrimination ni pour le harcèlement, quelles que soient leurs formes.

Cette politique :

- est destinée à l'ensemble des collaborateurs ;
- doit s'adapter et se décliner en fonction des contextes juridiques et culturels locaux ;
- vise à changer la culture du Groupe ;
- est évolutive dans le temps ;
- et contribue à la performance.

Les thématiques prioritaires définies pour 2022 et 2023 sont :

- l'équité de genre (avec notamment le programme *Fifty-Fifty*) ;
- la question LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans et nouvelles identités) ;
- les origines (comprenant les nationalités, l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, l'origine sociale, les formations et parcours professionnels atypiques) ;
- les générations (l'insertion des jeunes et l'employabilité des seniors) ;
- et la question du handicap.

La nouvelle politique "*Be.U@ENGIE*" permet à chaque salarié de se sentir libre d'être soi-même ("*e.Unique*".. pour contribuer au mieux à l'ambition collective du Groupe ("*e.United*".. Une feuille de route sera déployée dans toutes les régions à partir de 2023 et pilotée par un Comité DEI Monde.

En France

Le Groupe mène une politique volontariste, ambitieuse et innovante en matière de RSE depuis de nombreuses années. Elle vise à lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances et de traitement.

Cette action a été reconnue par l'obtention du Label Diversité pour la première fois en 2012, confirmée par des audits successifs et prolongée en 2022. Le dernier audit a eu lieu en septembre 2020 et a confirmé les engagements du Groupe dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Il a salué les nombreuses initiatives prises par l'ensemble des entités en France.

3.4.2.3.2 Mixité

ENGIE ambitionne de devenir une référence en termes d'égalité professionnelle et salariale. Deux objectifs extra-financiers de rang 1 ont été établis et validés par le Conseil d'Administration :

- écart de rémunération entre les femmes et les hommes inférieur à 2% sur des postes équivalents au niveau Groupe, à l'horizon 2030 ;

En interne, cela se traduit notamment par :

- un dialogue social soutenu et constant ;
- un socle commun de protection sociale garanti à l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde ;
- une attention portée au développement des collaborateurs ;
- et à leur inclusion au sein du Groupe dans le respect de leur diversité.

- parité femmes-hommes, avec un objectif de 40% à 60% de femmes cadres dans le Groupe d'ici 2030.

Pour ENGIE, la diversité, l'égalité professionnelle et l'inclusion représentent des leviers d'innovation et de performance. ENGIE a donc lancé et déployé le programme *Fifty-Fifty* depuis 2020. Ce programme s'appuie sur une approche systémique pour créer les conditions nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Ce programme répond à une demande de la Société, des clients d'ENGIE, et de ses parties prenantes. Sa feuille de route s'articule autour de six piliers : structuration et gouvernance, diagnostic et certification, communication et sensibilisation, adaptation de l'organisation, formation et développement des collaborateurs, et résonnance externe. Il s'agit pour ENGIE de devenir un acteur de référence en la matière et d'attirer les meilleurs talents.

Depuis 2021, chaque entité bénéficie d'une "boîte à outils *Fifty-Fifty*" adaptée aux métiers et environnements culturels de chaque région, centrée principalement sur :

• La formation et le développement des collaborateurs

- trois programmes "Diversité, égalité professionnelle et Inclusion" sont déployés depuis mai 2021 : un programme en ligne pour l'ensemble des employés et deux programmes en présentiel et à distance, l'un pour l'encadrement, l'autre pour les dirigeants du Groupe ;
- en 2022, le Groupe a continué le déploiement d'un programme de développement personnel *Wo+Men to Lead*, pour les femmes et les hommes *leaders* ;
- un partenariat avec la *Women Initiative Foundation* permet depuis 2020, de former au *leadership* inclusif avec la collaboration de grandes universités internationales.

• La communication, la sensibilisation des équipes et le partage des bonnes pratiques

- des évènements sont proposés à l'ensemble des collaborateurs durant l'année : à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, pour sensibiliser les managers et les RH sur les biais dans le recrutement ;
- un guide "Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes" a été rédigé en 2022 et partagé avec les filières Ressources Humaines et Éthiques de chaque pays du Groupe, sous l'impulsion du Comité Exécutif qui a souhaité réaffirmer la Tolérance zéro à cet égard ;
- des ateliers de sensibilisation des Comités Exécutifs des entités sont organisés depuis 2021. Ils permettent de sensibiliser les dirigeants et de les aider à construire leurs plans d'action pour l'égalité, au sein de leur entité ;
- les *Fifty-Fifty Awards*, un concours accessible à tous en vue de récompenser les équipes les plus investies en faveur de la mixité, est organisé annuellement au sein d'ENGIE depuis novembre 2021 ;
- une plateforme média en ligne contenant une multitude de ressources (vidéos, témoignages, articles, bonnes pratiques) a été créée sur la plateforme de e-learning du Groupe en novembre 2021 ;

- des conférences et des partages de bonnes pratiques orientées "Diversité, égalité professionnelle et Inclusion". Elles sont proposées tout au long de l'année aux collaborateurs et collaboratrices d'ENGIE qui souhaitent lancer de nouvelles initiatives dans leur propre périmètre. Il s'agit du réseau des *Change Drivers* qui a été créé en novembre 2019 ;
 - le réseau des *ChangeMakers*, créé en 2021, regroupe des *leaders* formés pour faire bouger les lignes au sein de l'organisation et montrer l'engagement d'ENGIE à l'extérieur du groupe, dans des conférences, associations et tables rondes.
- **La réalisation d'un diagnostic et l'obtention de la certification EDGE**
- en décembre 2022, 15 entités dans neuf pays ont obtenu la certification EDGE en Diversité et Inclusion ; sept autres entités sont en cours de certification. Cette certification est une reconnaissance internationale en matière d'égalité femmes-hommes et porte sur la culture d'entreprise, le recrutement, l'avancement, le mentorat et la formation de ses dirigeants ;
 - en octobre 2022, 25 questions sur la "diversité, égalité professionnelle et inclusion" ont été insérées dans l'enquête d'engagement annuel *ENGIE&ME* ;
 - en mai 2021, les conclusions de l'audit des processus d'évaluation des talents pour les rendre plus inclusifs ont été rendus. Les recommandations sont toujours appliquées ou mises à jour.

À fin décembre 2022, la part des femmes dans le Groupe est de 26,1%. Le taux de femmes dans le management est de 29,9%. Au sein de l'*Operational Committee*, le taux de femmes est de 35,2%, soit 19 femmes et 35 hommes. Et au sein du Comité Exécutif du Groupe, le taux de femmes est de 40% soit quatre femmes et six hommes.

• **La résonance externe**

Pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre à la sensibilisation des jeunes publics féminins au travers de l'association "Elles Bougent". Elle promeut en France la place des femmes dans les filières techniques. De plus, dans le cadre de son partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, ENGIE contribue depuis septembre 2019 à l'élaboration d'un pacte pour l'intelligence artificielle. Ce pacte veille à ce que les nouvelles technologies sous-jacentes aux processus RH intégrant de l'intelligence Artificielle ne soient pas discriminantes en termes de genre.

Par ailleurs, dans le cadre de son engagement à la Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA), ENGIE s'est engagé à ouvrir une classe dédiée exclusivement aux jeunes femmes "les Ingénieuses" avec pour objectif de les accompagner pour devenir Ingénieur. En septembre 2021, quatre jeunes femmes ENGIE avaient rejoint cette promotion. En septembre 2022, ENGIE a poursuivi son engagement dans le cadre d'une deuxième promotion.

Enfin, ENGIE participe depuis 2022 au sommet *Rise & Lead* qui réunit des dirigeants d'entreprise, des entrepreneurs et des *leaders* afin de partager les meilleures pratiques et les idées pour conduire le changement vers la diversité, l'équité et l'inclusion.

GRI 405-1	2022									2021	2021	2020
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Proportion de femmes dans l'effectif	25,8%	27,3%	20,3%	36,6%	10,2%	14,2%	45,7%	41,9%	26,2%	25,1%	21,8%	21,4%
Proportion de femmes dans le management	27,7%	32,3%	23,9%	40,5%	11,8%	18,6%	38,5%	33,1%	29,9%	28,9%	24,6%	24,1%
% de restitution	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de femmes dans les embauches	38,3%	35,6%	22,0%	30,2%	18,7%	10,3%	49,7%	47,1%	28,2%	24,6%	22,3%	21,8%
Proportion de femmes dans les embauches cadres	36,8%	37,2%	23,3%	41,7%	21,9%	0,0%	40,0%	35,8%	30,5%	27,2%	24,5%	27,0%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.2.3.3 Équité salariale et égalité professionnelle

Dans le cadre de sa politique RSE et en soutien de sa raison d'être, ENGIE avait fait le choix d'étendre l'obligation française de calcul de l'index égalité professionnelle et salariale à toutes les sociétés de plus de 250 salariés à l'international. Pour rappel, cet index repose sur plusieurs critères : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des promotions et augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En 2022, dans la continuité de son ambition et pour plus de lisibilité, le Groupe a choisi de se focaliser, parmi les indicateurs de l'index égalité professionnelle et salariale, sur l'indicateur d'équité salariale. Ce dernier mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. ENGIE a choisi de retenir pour objectif un écart maximal de 2% au niveau Groupe sur des postes équivalents.

Pour l'année 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ressort à 1,73%. Dans un contexte d'inflation en hausse, ENGIE a su réduire cet écart.

Toutes les sociétés utilisent un outil d'aide à la décision développé par la DRH Groupe, EQUIDIV. Il permet un calcul automatique et uniforme de l'index à partir de données

individuelles. EQUIDIV fournit les actions prioritaires de remédiation pour faire progresser l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

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

En 2022, la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec la Direction Éthique, *Compliance & Privacy*, a mis en place un guide pratique à destination de tous les pays et entités d'ENGIE. Ce guide aspire à aligner les définitions et à les aider à concevoir leur propre programme de prévention et de lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel. La campagne de sensibilisation a démarré avec un webinaire en octobre 2022, engageant chaque entité à bâtir un plan d'actions pour une "Tolérance zéro".

ENGIE s'engage à prendre les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel. Des outils d'alerte pour permettre le signalement de tout comportement déviant ont été mis en place. Début 2021, ENGIE a participé pour la première fois au baromètre BVA/#StOpE au Sexisme.

De plus, sur la base d'un *benchmark* international des législations en vigueur, le Groupe a défini un cadre de référence international commun visant à éradiquer le harcèlement sexuel. ENGIE a lancé une campagne globale d'information et de sensibilisation sur les violences domestiques à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Rappelons par ailleurs qu'ENGIE fait figurer systématiquement sur les factures d'énergie adressées à ses huit millions de clients en France, le numéro vert "SOS femmes battues". Le public est ainsi tenu informé des moyens d'actions contre les violences faites aux femmes.

3.4.2.3.4 Inclusion et accompagnement vers l'emploi

Particulièrement engagé sur le sujet, ENGIE développe de nombreuses initiatives innovantes en partenariat avec son écosystème pour favoriser l'apprentissage.

3.4.2.3.4.1 Insertion sociale et professionnelle des jeunes

Membre fondateur du Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, le Groupe mène depuis 2018, aux côtés de 35 grandes entreprises et des pouvoirs publics, des actions sur l'ensemble du territoire. Un *escape game* a par exemple pu être créé pour sensibiliser les jeunes aux métiers d'ENGIE. La force du Collectif réside dans la capacité des entreprises à partager leurs expériences et à permettre à chacune de bénéficier du savoir-faire commun et d'un réseau local.

Ces actions favorisent ainsi l'inclusion des jeunes, notamment ceux éloignés de l'emploi ou issus des zones les plus défavorisées. ENGIE s'est notamment engagé à accueillir 3 000 jeunes sur trois ans issus des quartiers prioritaires, depuis la classe de 3^{ème} jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle.

Le Collectif a lancé en septembre 2022 un vaste programme pour encourager parmi ses membres le développement du mentorat pour atteindre 1% de mentors parmi l'ensemble des salariés des 36 entreprises membres, à fin 2023. A ce titre, ENGIE s'est engagé à développer le mentorat externe en complément du dispositif interne existant.

En 2022, ENGIE a participé au côté des entreprises du Collectif au Salon Jeunes d'Avenir en Ile-de-France. Il a permis à la fois aux Ambassadeurs Techniciens de présenter les métiers du Groupe et à plusieurs femmes, responsables de sites, de partager leur expérience avec des jeunes femmes en recherche d'alternance et d'orientation. Le Groupe a par ailleurs lancé l'initiative "prépa apprentissage" en accueillant dix jeunes déscolarisés et éloignés de l'emploi. A l'issue de leurs parcours, six ont intégré le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) d'ENGIE.

Le Groupe s'implique dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grande difficulté ou en situation d'exclusion.

Depuis décembre 2020, ENGIE préside le GAN France (*Global Apprenticeship Network*), un réseau mondial d'apprentissage qui a pour objectifs :

- d'encourager les initiatives des entreprises ;
- d'agir sur les freins au développement de l'alternance ;
- de lier ces initiatives avec de vraies opportunités professionnelles pour les jeunes ;
- de miser sur la formation en milieu professionnel comme tremplin pour l'accès au marché du travail.

Les différents partenariats institutionnels, associatifs ou d'entreprises facilitent également l'employabilité des jeunes stagiaires ou apprentis, tant en interne qu'en externe. A toutes les étapes du processus de recrutement des stagiaires et apprentis notamment, une attention particulière est apportée pour un recrutement toujours plus inclusif.

3.4.2.3.4.2 Handicap

ENGIE est pleinement engagé sur le handicap et porte ses engagements au plus haut niveau du Groupe. En France, les

actions portent principalement sur le recrutement et l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication, la collaboration avec le secteur protégé.

Les managers sont invités à suivre des formations en e-learning destinées à les sensibiliser sur l'ensemble des thématiques sur le handicap en entreprise. Un webinaire dédié au handicap a été animé le 6 octobre 2022 par Jean-Sebastien Blanc, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, avec pour objectif la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, ENGIE a conçu en 2022 un programme spécialement dédié aux jeunes alternants et stagiaires du Groupe. Il s'agit de les sensibiliser aux situations de handicap qu'ils peuvent vivre à titre personnel, pour les accompagner le cas échéant dans la reconnaissance de handicap. Ce dispositif vise aussi à les sensibiliser dans leur futur rôle de manager et sera pleinement déployé en 2023.

Grâce à des moyens financiers et humains, trois millions d'euros par an en moyenne et plus d'une vingtaine de référents handicap appuyés par des relais locaux, ENGIE emploie en France environ 2 136 salariés en situation de handicap. Le taux d'emploi d'ENGIE en France est de 3,4% en 2022.

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (ESAT et entreprises adaptées) concrétise la vision inclusive des engagements RSE du Groupe. Elle vise à pérenniser des emplois indirects, à favoriser l'économie locale et à encourager l'insertion professionnelle.

Catherine MacGregor, Directrice Générale, a signé le 3 octobre 2022 une convention nationale avec le réseau GESAT, qui représente en France 2 250 ESAT et entreprises adaptées. L'objectif est de faciliter l'accès aux sociétés du Groupe aux fournisseurs employant des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des travaux sur l'accessibilité numérique, ENGIE s'est engagé en 2022 dans un programme de formation inter-entreprises de référents accessibilité numérique. Cette formation est réservée à des personnes en situation de handicap.

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

ENGIE a signé le 6 décembre 2017 la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle. En octobre 2020, en France, ENGIE a publié le guide pratique "LGBT+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser à la question LGBT+ dans l'entreprise. ENGIE a participé à l'édition 2020 des 95 Rôles Modèles LGBT+ & Allié.e.s au Travail en France de L'Autre Cercle. Deux collaborateurs y ont été nommés dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ *Leaders* et Allié.e.s Dirigeant.e.s. En 2021, ENGIE a renforcé ses actions en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations avec :

- le lancement de "Friends", le réseau des collaborateurs.rices LGBT+ et allié.e.s du Groupe ;
- l'édition d'un nouveau guide, à la maille monde "Understand each other to better act together" ;
- la formation de 150 salariés en Ressources Humaines en France ;
- la mise à disposition d'un catalogue de formation/sensibilisation à destination des Comités de direction, managers, IRP, tous collaborateurs ;
- la participation pour la deuxième fois aux "Rôles-Modèles" de L'Autre Cercle avec deux candidatures présentées.

En 2022, ENGIE North America a ainsi été primé pour la 2^e année consécutive par le *Human Rights Campaign* (note 95/100). Les actions mises en place aux États-Unis afin d'améliorer l'égalité de traitement des collaborateurs LGBT+ ont été récompensées.

En 2022, ENGIE a participé aux événements suivants :

À l'international

- 17 mai (IDAHOT 2022 - Journée Internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie) : webinaire international avec des témoignages de collaborateurs.trices sur leur parcours de vie, et le témoignage de BNP Paribas sur le traitement de la parentalité. 200 participants étaient présents sous le parrainage de Jean-Sébastien Blanc, Directeur des Ressources Humaines du Groupe.
- 11 octobre (Journée Internationale du *Coming Out*) : webinaire organisé par les réseaux *Friends, Pride NorthAm* et *Pride Impact* avec des témoignages de collaborateurs.

En France

- 13 février : 2^e participation au Baromètre IFOP/L'Autre Cercle pour les entités volontaires (20 600 salariés).

Les actions entreprises par le Groupe ont été reconnues avec une hausse du baromètre en comparaison avec l'année précédente. Toutefois, la problématique de la visibilité des personnes homosexuelles reste entière, en particulier pour les femmes.

- 20 juin : webinaire sur les Alliés avec le partenaire L'Autre Cercle et la participation de Didier Holleaux, Directeur Général Adjoint du Groupe.
- 29 juin : renouvellement de la signature de la Charte d'engagement de L'Autre Cercle.
- 15 septembre : interview de Catherine MacGregor dans le magazine Têtu.
- 11 octobre : élection de Didier Holleaux comme Rôle-Modèle Allié Dirigeant à l'édition 2022 organisée par L'Autre Cercle.

3.4.3 LES POLITIQUES D'ATTRACTION ET DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

3.4.3.1 La Formation et le Développement

Le Groupe offre à ses collaborateurs des opportunités de développer leurs compétences à travers des programmes de formations, des parcours de carrières et des actions de développement personnel. Cela permet de développer l'employabilité en adaptant les compétences aux évolutions des métiers et des technologies. La transition écologique et les accélérations technologiques dues à la digitalisation et à l'intelligence artificielle transforment les métiers des collaborateurs. Elles créent également des tensions en matière de personnel qualifié dans les nombreuses activités classiques ou émergentes du Groupe. Pour y faire face, ENGIE conduit une stratégie sociale de montée en compétences selon trois axes : une gestion anticipée des compétences pour préparer l'avenir, une mobilité interne renforcée au service des quatre grands métiers et enfin des objectifs de formation professionnelle pour tous les collaborateurs. Elles sont conduites avec la volonté de favoriser l'enrichissement des tâches, le renouvellement des expériences, la prise en compte des initiatives des collaborateurs et leur responsabilisation. Cela favorise leur engagement, leur épanouissement et leur employabilité, au service de la pérennité des activités du Groupe. Cette stratégie est inscrite dans une politique de formation et développement déployée depuis 2017.

3.4.3.1.1 ENGIE Skills, programme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Afin de conduire des politiques et des actions de développement appropriées, ENGIE se dote d'une approche forte par les compétences. Elles sont pilotées à travers un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nommé *ENGIE Skills*. En lien avec les prévisions industrielles et financières, il permet d'obtenir une cartographie à trois ans des compétences quantitatives et qualitatives dont chaque entité du Groupe doit se doter. Cette vision s'organise autour du référentiel des ENGIE Jobs qui recense (suivant une approche d'amélioration continue) 300 métiers repères permettant :

- une meilleure connaissance de la répartition des ressources dans les métiers, filières, GBU, *hubs* régionaux, pays, entités ;
- une amélioration de la performance RH et du pilotage des compétences par les GBU, *hubs* régionaux, filières, entités.

Ces données sont consolidées au niveau du Groupe. Elles permettent de construire une vision globale sur les évolutions des métiers et compétences. Des plans d'accompagnement, de développement et de mobilité des collaborateurs y sont associés.

Dans un contexte de transformation stratégique et de digitalisation des processus, l'évolution des compétences se traduit à trois niveaux :

- des compétences techniques à renforcer pour devenir le *leader* de la transition énergétique en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle et le savoir-faire industriel ;
- des compétences digitales à développer pour proposer de nouveaux services ;
- des adaptations organisationnelles et managériales nécessitant un fort accompagnement.

3.4.3.1.2 Formation : ambition 100%

Le développement des compétences et le maintien de l'employabilité sont des axes cruciaux pour la compétitivité et la performance du Groupe, ainsi que pour sa capacité à déployer sa stratégie. ENGIE poursuit depuis février 2020 son objectif extra-financier visant à former chaque année 100% des collaborateurs à horizon 2030.

Pour cela, ENGIE privilégie une approche du développement des compétences, qui met en exergue des compétences prioritaires par population et les besoins clés de formation associés. Cette stratégie s'est traduite par la mise en place d'une gouvernance *Learning* et la création d'une instance décisionnaire sur le *Learning*. Elles regroupent les dirigeants de la Formation au niveau des *Global Business Units* et régions du Groupe.

Dans ce cadre, ENGIE a identifié trois formations obligatoires en 2022, à réaliser en *e-learning* par l'ensemble des collaborateurs sur les sujets de Santé-Sécurité, d'Ethique et de Cybersécurité. ENGIE a également proposé en fin d'année 2022, des parcours de formations diversifiées sur les compétences clés en management et *leadership* pour les cadres du Groupe. Les cadres travaillant dans les métiers des énergies renouvelables sont les premiers à bénéficier du déploiement de ces *Management paths*.

En complément de la priorisation de compétences clés, ENGIE s'attache à infuser une culture *Learning* et à permettre des opportunités d'apprentissage régulières, en favorisant la flexibilité des modalités d'apprentissage. Ainsi, en complément de sessions de formation présentielles, en classes virtuelles ou en *e-learning*, le Groupe s'est équipé d'une plateforme de *Mobile Learning* en 2021 qui facilite l'accès pour les collaborateurs à des modules de formation sur des fondamentaux *Business* et Culture Groupe tels que l'hydrogène ou la sobriété.

Le Groupe déploie au niveau mondial des programmes de formation clés qui nécessitent un passage à l'échelle rapide. Le recours à des formateurs locaux est également un levier pour atteindre l'objectif de 100% des collaborateurs formés en 2030.

3.4.3.1.3 ENGIE University

ENGIE University accompagne depuis plus de 15 ans le développement professionnel et personnel des collaborateurs, en particulier cadres et managers. Elle est, en plus d'un centre de formation certifié Qualiopi, un lieu de réflexions stratégiques sur les politiques Learning et Développement Groupe, ainsi que sur les sujets Compétences d'aujourd'hui et demain.

Depuis 2021, ENGIE University a accéléré le déploiement des programmes permettant à chaque collaborateur de s'approprier la nouvelle stratégie du Groupe. En 2022, en complément des programmes de la *Sustainability Academy*, ENGIE University a créé des parcours de formation courts en e-learning. Elles concernent l'empreinte carbone des équipements informatiques (programme *Green IT*) et la sobriété énergétique pour les collaborateurs, aujourd'hui véritables *transition makers*. Des *Sustainability Learning Days* ont également été organisés sur 48 heures en continue à l'automne 2022, permettant à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, indépendamment du fuseau horaire, de participer à l'événement en tant que formateur ou apprenant. Au total, ce sont plus de 1 300 personnes qui ont participé à 101 sessions autour des sujets de transformation business, décarbonation des clients et transformation interne.

Toujours fortement marquée par l'hybridité des modes de travail, ENGIE University a fait le choix de conserver des programmes en présentiel et des programmes en version digitale (e-learning et classes virtuelles, application mobile U.learnGO). Cela permet au plus grand nombre de collaborateurs, partout dans le monde, de pouvoir continuer à se former.

L'Université a ainsi organisé une nouvelle édition du *Learning Festival* en mars 2022. Cet événement, conçu et réalisé en format 100% digital, a proposé une semaine de formation à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Le *Learning Festival* a

permis de développer des compétences clés, un besoin qui se conjugue avec la crise et qui nécessitait de réajuster les savoir-faire. Le *Learning Festival* 2022 a rassemblé plus de 1 200 collaborateurs de 44 nationalités, représentant toutes les entités du Groupe autour de 120 sessions différentes (*Learning Programs, Learning Activities, Social Events*). Un total de 42 formateurs externes et 44 intervenants internes ont animé ces sessions.

Le U.Camp, campus éphémère et itinérant d'ENGIE University organisé durant une semaine dans un lieu unique en France ou à l'international, a pu reprendre en 2022. Organisé en présentiel, cet événement permet de regrouper des collaborateurs d'entités et de métiers variés autour de formations et de moments conviviaux de grande qualité. C'est un levier fort de la culture d'ENGIE, qui est en même temps une expérience apprenante pour renforcer le sentiment d'appartenance, augmenter la performance et accélérer la transformation du Groupe. À Paris, plus de 1 000 collaborateurs de 26 nationalités ont participé à 40 sessions, *social events* et *market place*. En août, c'est à Rio de Janeiro que plus de 500 collaborateurs de toute l'Amérique Centrale et latine se sont retrouvés.

La transformation du Groupe impliquant aussi une évolution des métiers, ENGIE University développe depuis 2022 des Académies pour ses quatre Global Business Units. Ces Académies, pour certaines encore en construction fin 2022, proposent des parcours permettant une amélioration de la professionnalisation et de l'excellence opérationnelle des collaborateurs, l'ancrage d'une culture commune et la promotion des savoir-faire internes et externes au sein des entités.

La mise en place de tous ces dispositifs a permis à ENGIE de former 83,8% de ses salariés en 2022.

Taux de collaborateurs formés

GRI 404-2	2022									2021	2021	2020
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Taux de femmes formées	100,0%	73,2%	84,9%	88,9%	86,9%	99,5%	77,9%	68,9%	82,8%	80,3%	80,9%	69,2%
Taux d'hommes formés	100,0%	82,7%	81,8%	87,5%	94,3%	100,0%	73,4%	62,4%	84,1%	82,6%	82,1%	70,3%
Taux de collaborateurs formés	100,0%	80,1%	82,4%	88,0%	93,4%	100,0%	75,4%	65,1%	83,8%	82,0%	81,9%	70,1%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,7%

Heures de formation

GRI 404-1	2022									2021	2021	2020
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Nb total d'heures de formation	175 180	796 074	532 811	231 088	142 474	125 510	123 448	29 947	2 126 584	2 254 023	3 468 907	2 963 242
Nb d'heures moyen par personne formée	37	46	16	21	42	62	19	15	27	28	25	26
% de restitution	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	98,6%	100%	100%	97,4%

Répartition des heures de formation par thème

GRI 404-1	2022								2021	2021	2020	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Techniques des métiers	35,3%	37,9%	36,0%	44,3%	32,9%	65,4%	23,6%	23,9%	38,8%	41,7%	38,1%	35,9%
Qualité, sécurité, environnement,	32,7%	14,5%	48,1%	26,2%	55,3%	26,6%	12,9%	11,5%	28,2%	30,8%	37,9%	33,7%
Langues	7,7%	0,3%	1,8%	2,6%	1,4%	0,0%	17,2%	10,7%	2,4%	2,3%	1,8%	3,0%
Management, dvpt personnel	15,2%	42,0%	9,7%	15,4%	6,0%	0,0%	26,5%	24,6%	23,8%	17,8%	15,6%	13,1%
Autres	9,1%	5,2%	4,3%	11,6%	4,5%	8,0%	19,9%	29,3%	6,9%	7,4%	6,6%	14,2%
% de restitution	100,0%	100,0%	96,8%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	98,6%	100%	100%	100%

3.4.3.2 La politique Talents

Le développement des Talents du Groupe contribue à la performance d'ENGIE en développant son capital humain. Elle vise à anticiper les besoins du Groupe en compétences et en expertises. Elle permet d'identifier et de préparer les cadres dirigeants et les *leaders* humains et techniques de demain. Pour mener cette mission, la Direction Talents développe :

- une approche *bottom up* d'identification des positions clés au sein du Groupe, de sécurisation des plans de succession et de détection des hauts potentiels, depuis les entités vers les instances dirigeantes du Groupe ; La campagne de "People & Position Review" 2022, menée dans les pays, puis au niveau des régions, a ensuite été consolidée par métier et par fonction. Elle permet de travailler de manière transversale à l'identification des plus de 2 000 positions clés du Groupe d'une part, et à plus de 6 000 talents ayant le potentiel d'occuper ces positions, d'autre part ;
- des trajectoires professionnelles personnalisées qui répondent aux besoins du Groupe et qui intègrent les aspirations des collaborateurs et qui s'appuient sur la diversité des métiers et implantations géographiques du Groupe ;
- des outils de développement et des programmes spécifiques proposés dans la durée.

La politique Talents du Groupe s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et vise à renforcer en particulier trois populations clés pour le Groupe, en plus des populations ciblées plus localement au sein des entités : les *leaders*, les techniciens et les experts. Elle a pour objectif d'anticiper les besoins de compétences, de sécuriser les positions clés et de renforcer la fidélité des collaborateurs. La crise sanitaire a impacté les façons de travailler, le rapport au travail ainsi que les leviers de motivation et d'engagement. Pour y faire face, ENGIE mise sur la qualité de "l'expérience talents" que vit le collaborateur, dès le recrutement et durant sa carrière. La politique d'attraction des futurs talents s'appuie sur une marque porteuse de sens, et qui reflète les valeurs du Groupe. Elle s'accompagne d'une ambition forte en matière d'apprentissage et de relations avec de grands partenaires académiques. La valorisation des métiers techniques par les collaborateurs ambassadeurs est par ailleurs un atout majeur pour recruter de nouveaux techniciens.

Pour les fidéliser, ENGIE mise à la fois sur sa politique de développement et sur sa politique de parcours de carrière, qui proposent aux collaborateurs des parcours professionnels variés au sein de ses principaux métiers et les orientent dans leurs priorités de développement.

3.4.3.2.1 ENGIE Boost : le programme des futurs leaders

ENGIE Boost est un dispositif qui permet d'identifier, de développer et de fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles stratégiques du Groupe. Il se compose de trois programmes :

- *Rise!* et *Pulse!* sont gérés au niveau Groupe : sur une durée de 24 mois, ils préparent les *leaders* susceptibles de prendre rapidement des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE ;
- un troisième programme, *Up!*, géré plus localement, bénéficie aux talents à Haut Potentiel susceptibles d'évoluer vers des positions clés du Groupe.

L'intégration dans les programmes *Rise!* ou *Pulse!* est pilotée par les équipes de la Direction Talents & Diversité. Elles garantissent une démarche cohérente et pertinente à travers des *People Reviews* avec les GBU et les fonctions support. En 2022, le programme *Pulse!* regroupe au total 129 Talents ayant le potentiel de prendre une des 275 positions stratégiques du Groupe lors de leur prochaine mobilité (dont 37,2% de femmes et 38% d'internationaux). Le programme *Rise!* regroupe 145 Talents ayant le potentiel de prendre une des 260 positions stratégiques du Groupe dans deux à trois mobilités (dont 55,2% de femmes et 35,9% d'internationaux). L'intégration dans les programmes *Up!* est quant à elle pilotée localement, à travers les *People Reviews* des GBU, hubs régionaux, filières et entités. Au total 900 talents participent aux programmes *Up!* de l'initiative ENGIE Boost. Ces programmes n'ont pas vocation à récompenser la performance ou à être un outil de reconnaissance. C'est une opportunité offerte aux collaborateurs de développer leur potentiel et d'être dans les meilleures conditions pour une évolution future vers un poste clé. C'est aussi l'opportunité de créer une communauté active et diverse, de *leaders* engagés capables de mobiliser leurs équipes au service de la stratégie du Groupe.

3.4.3.2.2 ENGIE Ways Of Leading (EWOL)

En 2022, le modèle de leadership d'ENGIE a été adapté pour accompagner le déploiement de la stratégie du Groupe. Il a été nommé "ENGIE Ways of Leading" car il est complémentaire des "ENGIE Ways of Working" qui s'appliquent depuis 2021 à tous les collaborateurs du Groupe.

Il est centré sur cinq engagements clés qui définissent clairement les attentes communes en termes de comportements managériaux, pour répondre aux besoins du Groupe :

- **Safety & Integrity** : appliquer des normes strictes pour la santé et la sécurité des collaborateurs, sécuriser les actifs, garantir la (cyber)sécurité, l'intégrité et la réputation d'ENGIE. C'est également intégrer une culture dite de "Tolérance Zéro", pour assurer la licence pour opérer.
- **ONE ENGIE** : mettre en œuvre la stratégie d'ENGIE en s'appuyant sur les ENGIE WOW, guidés par la création de valeur pour ENGIE et ses clients, tout en tirant parti de la diversité des collaborateurs d'ENGIE.
- **Accountability** : définir clairement et précisément les objectifs et responsabilités envers les équipes et les parties prenantes, responsabiliser les collaborateurs et les équipes en leur donnant les moyens de réussir et organiser des discussions stimulantes et franches.

- **Trust** : faire ce que nous disons et dire ce que nous faisons, manager et inspirer, par l'exemple, les équipes, les parties prenantes et les clients, communiquer et agir de manière transparente.
- **Care** : promouvoir une culture d'intérêts communs, de respect et de bienveillance au sein des équipes, renforcer le bien-être au travail et mettre en pratique le développement des compétences et le *feedback* constructif.

Les *ENGIE Ways of Leading* ont été déployés auprès des 275 *Global Leaders* du Groupe fin 2022 et seront déployés en 2023 auprès de l'ensemble des managers du Groupe. Les programmes de développement et de gestion des carrières sont adaptés en conséquence.

3.4.3.2.3 ExpAND : le programme des Experts

Depuis 2020, ENGIE développe le programme ExpAND, qui vise à identifier, développer et reconnaître les experts du Groupe de

manière transversale. Ce programme est en complément des programmes spécifiques dédiés au renforcement des compétences techniques dans les domaines clés pour le Groupe, pilotés directement par les GBU.

Le programme ExpAND développe des communautés d'expertise et fait des "ExpANDers" des ambassadeurs ENGIE en interne et en externe. C'est aussi un programme de développement basé sur la cooptation. Il permet aux experts de développer leurs *soft skills* tels que le *leadership* et la communication. Toutes les expertises sont alignées avec la stratégie du Groupe, qu'elles soient techniques, technologiques ou fonctionnelles. Trois niveaux d'experts ont été établis – *Global, Key et Local* – en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition. A l'issue des trois premières campagnes, 853 ExpANDers ont été identifiés : 62 *Global*, 468 *Key* et 323 *Local*.

3.4.3.3 La mobilité Groupe

3.4.3.3.1 ENGIE Mobility

Les pratiques de mobilité sont fortement encouragées et valorisées au sein d'ENGIE et une politique Groupe Mobilité définit le socle des sept grands principes de la mobilité au sein du Groupe depuis septembre 2019. La fluidité des ressources et la capacité des salariés à évoluer sont des gages de maintien de leur employabilité et appartenance au Groupe, ainsi la mobilité entre *Global Business Units* et entités est favorisée. Ils sont une condition nécessaire à la transformation et à l'agilité du Groupe. 2 840 mobilités et mutations ont été réalisées en 2022. Des comités se réunissent afin de favoriser la correspondance entre les postes et les profils internes.

ENGIE Mobility est un dispositif dédié à l'animation de la mobilité professionnelle. Depuis sa création en 2017, ENGIE Mobility apporte son expertise et son offre de services à la filière RH notamment grâce à différents outils dédiés à la mobilité. En 2022, ENGIE Mobility est intervenu en appui des responsables de Ressources Humaines sur différents projets de transformation majeurs.

En France, un espace digital *Mymobility* dédié à la construction du projet professionnel est ouvert à tous les collaborateurs. Des événements tels que "50' *Live Mobilité*" sont organisés afin de développer la culture mobilité et le partage entre les responsables de Ressources Humaines. Enfin, un réseau de "Comités Emploi Mobilité Territoire" est animé mensuellement. Ces comités, répartis sur le périmètre national en cinq

territoires/bassins d'emploi (Ile de France ; Ouest ; Sud-Ouest ; Centre Est et Sud Est ; Nord Est) visent à promouvoir l'emploi interne local.

3.4.3.3.2 Skill'Lib

Le développement et l'acquisition de compétences sont au cœur des enjeux de compétitivité et de performance de l'entreprise.

Au-delà de la formation qui reste le levier privilégié d'apprentissage, ENGIE a mis en place un dispositif efficace, innovant, gagnant-gagnant pour les collaborateurs et pour les managers, *Skill'Lib*. Il s'agit d'une *marketplace* de compétences qui propose des missions de courte durée aux collaborateurs en fonction de leurs compétences acquises ou à développer. Ce dispositif permet de favoriser l'apprentissage par l'expérience pour les collaborateurs. Il permet en même temps aux managers d'avoir accès rapidement à des compétences pertinentes en interne répondant à leurs besoins business. Il répond parfaitement au fort besoin de réactivité et d'agilité du Groupe, tant en termes de ressources pour mener des missions ponctuelles que concernant les besoins de développement des Talents.

Ce dispositif a été reconnu et récompensé en novembre 2021 par l'externe avec la remise du Trophée de l'Innovation RH des Victoires des Leaders du Capital Humain.

3.4.3.4 Recrutement et marque employeur

3.4.3.4.1 Marque Employeur

Le développement d'une marque employeur attractive et cohérente avec les implantations et les besoins de recrutement du Groupe, est un enjeu majeur.

En 2022, la marque employeur a ainsi permis de maintenir la place d'ENGIE dans les classements :

- ENGIE consolide sa 5^e place des "Top Companies" dans le classement de LinkedIn. A fin décembre 2022, ENGIE comptabilise environ 800 000 abonnés sur LinkedIn (contre 675 000 en 2021). Le trafic sur le site internet ENGIE continue à croître avec près de 500 000 vues par mois depuis le début d'année ;
- ENGIE figure comme 8^e entreprise la plus engagée en termes de RSE sur 61 en France dans l'étude RSE réalisée par Universum en septembre-octobre 2022. Le Groupe arrive 2^e en matière d'engagements environnementaux ;
- en sortie de crise sanitaire fin 2021, ENGIE :
 - maintient sa 11^e position comme entreprise préférée de son cœur de cible parmi les étudiants BAC+2/+3,
 - se classe 18^e entreprise préférée des étudiants des écoles d'ingénieurs en France, et retrouve ainsi son niveau

d'attractivité de 2020. Dans les écoles d'ingénieurs, la notoriété de la marque n'a jamais été aussi élevée. Ce sont 95% des ingénieurs qui connaissent ENGIE, dont 27% s'intéressent à l'employeur.

3.4.3.4.2 Attractivité du Groupe et Emploi des jeunes

La Marque ENGIE et la Marque Employeur continuent de se déployer en France et dans le Monde avec une notoriété disparate en fonction des pays. Les pays s'appuient sur les livrables et l'écosystème Corporate pour déployer et amplifier localement la marque employeur, en fonction de leurs ressources et besoins.

L'attractivité du Groupe s'est renforcée avec plus de 800 000 candidatures reçues en 2022, notamment grâce à la visibilité sur les réseaux sociaux. 100% des postes sont publiés à l'externe, créant ainsi un trafic important vers le site Carrière et le site internet *engie.com*.

Les campagnes de visibilité et de recrutement menées soit conjointement par le Corporate et les pays soit impulsées par des initiatives locales, concourent à renforcer l'attractivité auprès de tous les Talents.

Au niveau territorial, les équipes s'appuient sur des Communautés d'Ambassadeurs (Techniciens, Alumni, Young Professional Network, Femmes), pour attirer, recruter et fidéliser les populations cibles.

En France, l'accent a particulièrement été porté sur l'Emploi et l'Employabilité des Jeunes, à travers notamment le Programme Alternance, le Centre de Formation d'Apprentis d'ENGIE, l'accueil de Stagiaires, y compris ceux de 3^{ème} au Collège.

Renforcer l'accueil et l'intégration de Jeunes Talents, permet d'atteindre trois objectifs :

- la féminisation des équipes ;
- le recrutement sur les nouveaux métiers et ceux en tension ;
- et plus globalement, à davantage de Diversité et d'Inclusion (Jeunes éloignés de l'emploi, handicap, etc.).

En 2022, ENGIE obtient le Grand Prix emploi, décerné par l'agence de notation HUMPACT.

3.4.3.4.3 Relations académiques

Pour recruter les meilleurs jeunes talents et pour maintenir sa position de *leader*, ENGIE s'appuie sur ses relations académiques. Elles permettent de valoriser ENGIE auprès des étudiants de l'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et universités). Véritable moteur d'attractivité à destination des jeunes qui représentent l'avenir d'ENGIE, les relations académiques répondent à des besoins de recrutements tant sur le plan des compétences *business* que sur le *leadership*.

Une stratégie et une politique associée ont été mises en place en 2022, pour porter les valeurs de diversité et d'inclusion et celles de la parité, notamment sur les métiers d'ingénieurs dits techniques.

À ce titre, les relations académiques ont réuni une communauté d'ambassadeurs alumni pour promouvoir l'image du Groupe auprès des étudiants et pour répondre aux objectifs sur la parité en incluant la communauté des *Change Makers* du programme *Fifty-Fifty*. En outre, les divers tournages organisés (*JobTeasers/Konbini*) et la participation aux Congrès Régionaux et Nationaux des Junior-entreprises ont permis de renforcer la marque employeur.

Les relations académiques veillent à affirmer ses priorités en matière de diversité et d'égalité des chances. Pour ce faire, des partenariats avec l'ESSEC et Ponts et Chaussées ont été mis en place avec une marraine dans le rôle de *leader* et l'instauration d'une fresque de la diversité.

Par ailleurs, dans un esprit d'ouverture le *ENGIE Academic Challenge* est un événement international qui a pour vocation de fédérer des étudiants internationaux et d'attirer les talents à l'étranger. Il a aussi pour objectif de les engager dans une démarche de neutralité carbone.

ENGIE adopte une posture proactive pour répondre aux objectifs stratégiques et aller au-devant de ses besoins en menant de multiples actions (forums, salons, tables rondes, conférences, congrès). En 2022, ce ne sont pas moins de 31 actions qui ont été menées au sein des écoles cibles tout en veillant à la diversification dans le choix d'écoles élitistes et moins élitistes. Ce, dans le but de renforcer l'inclusion. Les relations académiques sont repensées de manière plus qualitatives, avec des retours sur investissement associés. Des indicateurs de performance clairs et pertinents (présence, attractivité, influence et recrutement) garantissent l'efficacité de ces initiatives.

ENGIE noue des relations privilégiées avec de nombreuses écoles cibles : Centrale Supélec, IFPEN / IFP School, Mines ParisTech, Polytechnique, Arts et Métiers ParisTech, INSA Lyon, Mines Nancy, Centrale Lyon, Ecole des Ponts ParisTech, IDE Paris, CY Tech (ex EITS), ESTP, CESI Ecoles d'ingénieurs, Telecom Paris, IMT Atlantique, INP Grenoble, EFREI, HEC, ESSEC, ESCP, INSEAD, KEDGE, Audencia, NEOMA, Grenoble EM, EM LYON, SKEMA, EDHEC, MBS (Montpellier Business School),

ESG (Paris / Bordeaux / Toulouse), Université Paris 1 Sorbonne, CY Cergy Paris Université, Université Paris Dauphine, Sciences Po, IAE, Université Paris Saclay, Ecole 42, EPITA, EPITECH, ENSIMAG. Ces partenariats donnent la possibilité aux étudiants de rejoindre l'aventure ENGIE grâce à l'alternance, aux stages et à l'accueil de doctorants ou d'études spécifiques.

ENGIE a participé au sommet international de l'Alliance *For Youth* au Parlement de Bruxelles en septembre 2022, qui fut le lieu d'échanges autour des enjeux d'emploi/employabilité et formation. L'occasion pour le Groupe d'apporter l'illustration par l'exemple, avec le programme *ApprentiSwap* (échange d'apprentis Master 2 entre entreprise pendant deux ans).

3.4.3.4.4 La Communauté Tech : Ambassadeurs Techniciens

La Communauté Tech ENGIE est un réseau de Techniciennes et de Techniciens engagés sur le terrain qui œuvrent pour faire rayonner avec passion leur métier et la Filière Technique pour attirer de nouveaux talents. Ce dispositif valorise les Technicien.ne.s, les fidélise et diffuse une image attractive des métiers en tension.

Les Ambassadrices et Ambassadeurs Technicien.ne.s volontaires participent aux Rencontres Métiers, Forums Emplois et salons organisés par le Groupe ou par des prescripteurs afin d'expliquer et valoriser les métiers techniques. Ils apportent leurs contributions à des réflexions Groupe, participent à des reportages ou témoignages, des webinaires ou encore des expérimentations. Les membres de la Communauté Tech interviennent auprès des établissements scolaires. Ils sensibilisent les jeunes aux enjeux environnementaux et climatiques et à l'importance des métiers dans la transition vers la neutralité carbone. Enfin, ils participent au recrutement des jeunes de l'Académie de la Transition Énergétique, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) d'ENGIE. Ils expliquent leurs métiers pour susciter des vocations.

La Communauté Tech ENGIE compte aujourd'hui 370 Technicien.nes dont 29 femmes (250 en France et 120 dans les filiales européennes dont l'Italie, la Roumanie et la Belgique).

L'objectif est de constituer une communauté de 500 Ambassadeurs, Ambassadrices, Technicien.ne.s à la maille internationale d'ici fin 2023.

La première rencontre internationale de la Communauté Tech a été organisée à Paris le 1^{er} juin 2022 et a réuni plus de 300 ambassadeurs technicien.nes venus de France, d'Italie, de Belgique et de Roumanie. A leurs côtés étaient présents leurs managers, des représentants des ressources humaines, des alternants, des membres du Comité Exécutif du Groupe et les sponsors de la Communauté. Tous ensemble, les collaborateurs du Groupe ont célébré cette communauté de techniciens, fondée en 2018 et qui n'a pas cessé, depuis, de rendre plus attractive la filière et la richesse de ses métiers. Au programme de cette journée : une plénière inspirante, des ateliers interactifs, une exposition des métiers techniques du Groupe. Les participants y ont vécu des expériences inédites, générant de riches échanges, interactivité et fierté d'appartenance.

3.4.3.4.5 Apprentissage

Dans un marché de l'emploi toujours plus en tension, ENGIE mise sur les jeunes et l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder à ses métiers d'avenir et recruter de façon encore plus inclusive.

Dans son Programme Alternance, ENGIE ambitionne d'atteindre :

- 10% d'apprentis dans l'effectif du Groupe en France à fin 2030 ;
- 50% de transformation en contrats CDI ou CDD dans les filières techniques ou digitales en France.

Cet engagement du Groupe et la forte mobilisation des collaborateurs, au plus près des besoins sociétaux des territoires a porté ses fruits. En effet, le nombre d'alternants a augmenté de plus de 15% depuis 2019 et le Groupe compte 3 714 jeunes en contrat d'alternance à fin 2022.

En France, ENGIE dénombre 3 331 alternants. La représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD est de 7,7%. ENGIE se place comme le premier employeur en nombre et en volume d'alternants dans le secteur de l'industrie et a pour objectif d'atteindre un taux de 10% à fin 2030.

Pour attirer les talents en devenir, des campagnes de visibilité et de recrutement ainsi que des actions de recrutement inclusives ont été menées. Là encore, le Groupe s'est distingué en remportant de nombreux Prix (TOP COM Or) et Labels (Diversité, Engagement Jeunes, Happy Trainees/Alternants-ChooseMyCompagny).

L'accompagnement au travers d'actions de formation pour les tuteurs, clés pour la réussite du dispositif (plateforme TUT'OR) ainsi que pour la Communauté des alternants (Young Talent Community) concourent à la professionnalisation. Ainsi ENGIE travaille depuis toujours en grande proximité avec les Grandes Ecoles, les Universités et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Enfin, le Groupe se mobilise pour l'emploi des jeunes en organisant chaque année le "mercato" des sortants (site internet dédié, journées emplois) pour favoriser la mobilité interne ainsi que le recrutement en CDI, CDD ou en VIE. De façon concomitante, un dispositif externe (plateforme Engagement Jeunes) permet de positionner les volontaires dans un vivier qualifié, mutualisé avec les partenaires du "Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive".

En 2022, l'ambition Alternance a été recentrée sur le périmètre France. La dynamique européenne et mondiale autour de l'emploi des jeunes s'est poursuivie, notamment à travers les partenariats d'image et de recrutement, à l'instar de l'Alliance For Youth avec Nestlé ou avec le Global Apprenticeship Network France présidé par ENGIE depuis 2020.

Les efforts du Groupe en la matière ont été salués par l'obtention du Grand Prix pour l'emploi des Jeunes et du Grand Prix OR Emploi 2022 décernés par l'agence de notation HUMPACT (Franfinance).

3.4.3.4.6 Centres de Formation d'Apprentis (CFA)

En France, ENGIE a ouvert en novembre 2020, son propre CFA, "l'Académie de la transition énergétique". À taille humaine, l'Académie accueillera plus de 400 étudiants d'ici fin 2024. Implantés en Ile-de-France et dans plusieurs régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Pays-de-la-Loire), le CFA propose des formations diplômantes du Bac pro à la licence pour les jeunes de 16 à 29 ans et pour des adultes en reconversion professionnelles. En partenariat étroit avec des organismes de formation, reconnus pour leur professionnalisme et leur savoir-faire, ces cursus ont pour ambition de répondre à l'évolution des besoins du Groupe et d'attirer plus massivement les jeunes, notamment les femmes, vers les métiers d'avenir du Groupe.

Outre les formations académiques dispensées, l'Académie propose à ses alternants des modules complémentaires 100% digitaux contextualisés ENGIE. Grâce à la réalité virtuelle, elle travaille au développement de projets pédagogiques lié aux enjeux du Groupe sur la sécurité au travail.

Le Groupe s'est également mobilisé pour identifier, former et valoriser les tuteurs, acteurs clés dans la réussite de l'intégration des alternants.

3.4.3.4.7 Recrutements

La stratégie de recrutement des talents est alignée avec la raison d'être d'ENGIE et la transition vers une économie neutre en carbone. Elle fait face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution permanente. Cette stratégie est différenciante. Elle privilégie une approche qui place le candidat au centre du processus de recrutement au service des métiers et du business. La politique *Talent Acquisition*, initiée en 2020 autour de cinq grands principes est le fer de lance de cette stratégie. ENGIE a ainsi fait évoluer ses méthodes, a renforcé la professionnalisation de ses équipes RH et cultivé son agilité. Le Groupe a développé des partenariats stratégiques avec LinkedIn, Indeed, Glassdoor et Pôle Emploi en France. Ainsi la filière RH identifie, accompagne et développe des compétences et ressources nécessaires au Groupe. Elle anticipe et répond aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

À fin 2022, au périmètre Monde, 16 974 recrutements ont été réalisés contre 15 522 en 2021. Ces recrutements ont augmenté de 9,4% par rapport à 2021 (+1 452 embauchés) et répondent aux enjeux d'acquisition des nouvelles compétences et de maintien du savoir-faire technique existant, dans un marché des Talents toujours plus en tension.

Ces recrutements permettent d'accompagner la transformation engagée par le Groupe et évoluent différemment selon les pays, les activités et les catégories socioprofessionnelles. En France, 7 414 salariés ont été embauchés dont 4 012 sous CDI et 3 402 sous CDD. À l'international, les recrutements s'élèvent à 9 560 en 2022, dont 7 073 sous CDI et 2 487 sous CDD, avec une progression particulière en Amérique du Nord et Amérique du Sud.

70% des recrutements concernent les métiers des domaines techniques, d'ingénierie et de *business development*. Le profil de ces recrutements évolue vers une expertise accrue notamment sur les métiers du digital. La catégorie des techniciens supérieurs et agents de maîtrise a été la plus concernée par cette dynamique de recrutement avec 1 074 embauchés sur la période, soit une progression de 18% par rapport à 2021. Le recrutement des managers a aussi évolué à la hausse de 8,6% avec 3 466 managers embauchés en 2022, dont 1 058 femmes managers représentant 30,5% de cette population. Au total, les femmes représentent 28,2% des recrutements avec 4 790 femmes embauchées en 2022.

Le Groupe poursuit ses efforts pour renforcer la performance de la filière par un processus de recrutement plus inclusif et plus efficient : lancement du parcours de professionnalisation "Permis De Recruter", dans le cadre du nouveau programme d'homogénéisation et de digitalisation des processus RH.

GRI 401-1	2022								2021			2021	2020
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe	
Recrutement CDI	639	1 123	6 616	1 379	202	38	1 088	295	11 085	9 440	17 276	16 540	
Femmes	215	348	1 401	343	30	4	504	126	2 845	2 323	3 863	3 611	
Hommes	424	776	5 215	1 036	172	34	584	169	8 241	7 118	13 414	12 929	
Recrutement CDD*	361	738	2 939	1 327	65	1	458	138	5 889	6 082	16 530	12 941	
Femmes	168	315	704	474	20	0	265	78	1 946	1 929	3 279	2 723	
Hommes	193	423	2 235	853	45	1	193	60	3 943	4 153	13 251	10 218	
TOTAL	1 000	1 861	9 555	2 706	267	39	1 546	433	16 974	15 522	33 806	29 481	
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

* Alternants inclus.

3.4.3.4.8 Rétention

En 2022, le Groupe enregistre une légère hausse des départs de 6,5% : 10 528 départs contre 9 883 en 2021. Le contexte économique provoqué par la crise sanitaire et la crise énergétique a fait accroître la pénurie de compétences et a entraîné une tendance à la hausse des démissions. Cette évolution est plus marquée à l'international avec un taux de démission global de 8,7%, notamment en Amérique du Nord et Amérique du Sud. En France, le taux de démission reste modéré à 4,2%.

Une attention particulière a également été portée sur l'évolution des taux de démission des Talents occupant des positions clés au sein du Groupe ou ayant le potentiel de

prétendre à ces positions. La même tendance est observée pour l'ensemble des collaborateurs. Des plans d'actions spécifiques ont été identifiés, adaptés aux besoins individuels ou plus collectifs. Ils visent en particulier à :

- renforcer la capacité des managers à détecter, développer et retenir leurs collaborateurs ;
- proposer des actions rapides en réaction aux évolutions du marché ;
- améliorer l'expérience Collaborateurs dans toutes les étapes de leur parcours lorsque cela est nécessaire ;
- et suivre l'évolution des tendances.

GRI 401-1	2022									2021	2021	2020
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Départs	491	993	6 304	1 472	252	111	905	308	10 528	9 883	21 612	19 537
Retraites	40	464	431	142	41	76	115	21	1 309	1 325	2 180	2 248
Démissions	326	285	4 002	929	155	28	550	201	6 275	5 301	12 656	9 444
Licenciements	81	165	1 405	256	18	7	115	50	2 047	2 072	4 633	6 166
Ruptures conventionnelles	44	79	466	145	38	0	125	36	897	1 185	2 143	1 677
Taux de démission	6,9%	1,3%	9,5%	7,4%	4,4%	1,3%	6,1%	6,3%	6,5%	5,2%	7,4%	5,4%
Taux de turnover*	9,6%	2,4%	13,9%	10,5%	6,0%	1,7%	8,8%	9,0%	9,6%	8,4%	11,3%	10,0%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Hors retraites.

3.4.3.4.9 Organisation du travail

En France, la majorité des entités du Groupe ont signé un accord relatif à la mise en place du travail à distance régulier sur base de deux à trois jours par semaine. Avant le confinement de mars 2020, ENGIE comptait moins de 30% de salariés en télétravail. Aujourd'hui, ce taux atteint en moyenne

40% sachant qu'une large majorité des salariés ont des activités terrains ne leurs permettant pas ce mode de travail. Certaines entités ont également signé des accords relatifs au droit à la déconnexion. Ces différents dispositifs d'aménagement du temps de travail ou d'amélioration des conditions de travail contribuent à l'engagement des collaborateurs et à une meilleure qualité de vie au travail.

GRI 403-2	2022									2021	2021	2020
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Fourniture d'Énergie	Production Thermique	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS	Groupe	Groupe
Taux d'absentéisme	5,0%	8,0%	6,1%	6,8%	5,0%	6,2%	6,1%	9,1%	6,6%	5,4%	5,5%	6,0%
Taux d'absentéisme maladie	2,2%	3,5%	3,7%	5,1%	2,7%	5,3%	2,3%	2,7%	3,6%	3,2%	3,6%	3,8%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.4.4 RÉMUNÉRATION, PROTECTION SOCIALE, ÉPARGNE SALARIALE ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

3.4.4.1 Principes de la politique de rémunération

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché, qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun. Le Groupe utilise des informations externes fournies par des cabinets spécialisés pour s'assurer du positionnement par rapport au marché local de référence. Par ailleurs, il s'assure du respect des minima salariaux applicables au sein des différents pays dans lesquels il est implanté. Une attention particulière est accordée à l'équité salariale grâce au calcul de l'index (voir Section 3.4.2.3.3). La structure de la rémunération globale se compose d'un salaire de base et, suivant le niveau de

responsabilité et les pays, de dispositifs de rémunération variable. Ils ont pour objectif de rémunérer la performance collective et individuelle. Le dispositif de rémunération variable des cadres dirigeants du Groupe intègre depuis 2022 des objectifs de type RSE à hauteur de 15% du total (voir Section 4.4.1.2). Au titre de l'année 2022, afin de reconnaître la mobilisation et la contribution des salariés dans une situation de crise inédite, et compte tenu du contexte inflationniste et de la bonne performance financière du Groupe, il a été décidé d'attribuer une prime exceptionnelle d'un montant de 1 500 euros bruts à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

3.4.4.2 Protection sociale et retraite

ENGIE veille à s'inscrire dans les meilleures pratiques des grands groupes internationaux. Le Groupe s'assure de la compétitivité des dispositifs de ses entités au regard des pratiques locales en matière de protection sociale et de retraite. En 2020, ENGIE a déployé au périmètre mondial le programme de protection sociale *ENGIE Care*. Ce programme permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une couverture santé garantissant le remboursement à minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation. Il protège aussi la famille ou les proches en cas de décès via le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum. La signature du nouvel accord mondial sur les droits fondamentaux et la RSE vise à horizon 2024, à garantir la protection de chaque salarié en cas d'invalidité, ainsi qu'un maintien de salaire en cas de congés parentaux. Un capital minimum équivalent à 12 mois de salaire devra ainsi être versé au salarié dans l'incapacité totale et permanente de travailler. En outre, l'employeur devra

maintenir intégralement le salaire pendant quatorze semaines minimum en cas de congé maternité et quatre semaines minimum en cas de congé paternité. Via ce pilier Parentalité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes se trouvent renforcés. Plus globalement, *ENGIE Care* permet d'élever le niveau de protection sociale des salariés du Groupe et de contribuer à la rétention des collaborateurs et au renforcement de la politique RSE d'ENGIE.

Enfin, *ENGIE Care* accélère la performance du Groupe en matière d'avantages sociaux (y compris retraite) en permettant de les cartographier dans ses différentes entités. La mutualisation et donc l'optimisation des dispositifs est facilitée. Les entités ont également accès à des réseaux internationaux d'assureurs qui offrent des conditions de souscription optimisées avec un partage possible des excédents locaux et mondiaux.

3.4.4.3 Politique d'épargne salariale Groupe

3.4.4.3.1 Plans Épargne

En France, depuis fin 2009, les salariés des sociétés du Groupe peuvent accéder à un dispositif de Plan d'Épargne Groupe (PEG). Il regroupe les fonds d'actionnariat salarié ainsi qu'une large gamme de supports dédiés d'épargne diversifiée. Il totalise près de 2 milliards d'euros d'avoirs à fin 2022. Hors de France, des dispositions sont également en place dans certains pays. Ils permettent aux salariés de constituer une épargne dans des conditions adaptées à leur législation locale.

3.4.4.3.3 Principes de gestion extra-financiers

Dans le cadre de ces plans, en France, ENGIE sélectionne des sociétés de gestion dont les politiques d'investissement prennent en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). À ce titre, elles sont toutes signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies. De plus, une politique ESG précise a été mise en place pour une partie de la gamme par la gouvernance des fonds. La gouvernance de ces dispositifs inclut des représentants de la Direction et les partenaires sociaux.

3.4.4.3.2 Plans Épargne Retraite

En France, depuis 2010, chaque salarié peut constituer à son rythme une épargne en vue de la retraite grâce à des versements sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO). En 2022, ENGIE a finalisé la transformation de son dispositif PERCO dans le cadre de la loi Pacte. Un appel d'offre a été mené avec les partenaires sociaux pour refondre les supports. Hors de France, des plans existent dans certains pays, permettant aux salariés de compléter leur retraite via un apport volontaire dans des conditions favorables.

3.4.4.3.4 Épargne Solidaire

En France, le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies Flexible est l'un des fonds solidaires dédiés les plus importants du marché français. Ce fonds est labellisé fonds à Impact et vient compléter la gamme des supports de placement du PEG et du PERCO depuis 2012. Il permet aux collaborateurs d'être partie prenante d'une initiative sociale en cohérence avec leurs métiers.

3.4.4.4 Intéressement et participation

En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, il n'y a pas de système unique d'intéressement et de participation pour le Groupe. Les systèmes de rémunération variable collective sont largement développés dans les filiales. En 2022, le volume global d'intéressement et de participation des salariés des différentes filiales françaises a atteint près de 150 millions d'euros.

rémunérations principales en cas de dépassement des objectifs (d'ordre financier à hauteur de 4,5% et d'ordre extra-financier à hauteur de 3%). L'accord se distingue notamment par un critère extra-financier lié à la réduction de l'empreinte carbone des collaborateurs.

Au niveau de la société ENGIE SA, un accord d'intéressement a été signé le 30 juin 2021 pour une durée de trois ans avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord prévoit le versement d'une enveloppe de 7,5% des

Le montant versé en 2022 au titre de l'intéressement 2021 est de 16 629 949 euros. L'accord mettant en place un régime de participation des salariés aux résultats d'ENGIE SA a été signé le 26 juin 2009. L'application de la formule légale de calcul de la participation au titre de l'exercice 2021 conduit à l'absence de versement en 2022.

3.4.4.5 Actionnariat salarié

Avec un taux d'actionnariat salarié de 3,9% ENGIE se distingue de longue date par une politique d'actionnariat dynamique et innovante.

du Groupe en souscrivant aux différentes formules proposées. Le volume souscrit représente près de 16 400 000 de titres, soit 0,66% du capital. Afin d'associer les salariés à la croissance du Groupe et partager ces résultats, ENGIE entend renouveler ce type d'opération dès 2024 sous réserve de l'autorisation de l'Assemblée Générale des actionnaires et de la décision du Conseil d'Administration.

En 2022, ENGIE a organisé une opération d'actionnariat salarié dans 21 pays dans le cadre du programme Link 2022. Dans un contexte géopolitique et économique incertain, près de 25 600 salariés ont témoigné leur engagement fort au projet

3.4.4.6 Actions de Performance et fidélisation à long terme

ENGIE attribue des Actions de Performance qui sont décrites à la Section 4.4.6.

Ce dispositif n'est pas réservé aux seuls dirigeants et ENGIE se distingue par une politique d'attribution large. Près de 5 500 salariés répartis dans le monde bénéficient de ce dispositif.

Ces actions dont la période d'acquisition est de trois ans sont assorties de conditions de performance internes et externes.

3.4.5 DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social de qualité est conduit avec engagement au niveau approprié : monde, européen et entreprises. Il a permis de conduire les projets de réorganisation du Groupe de manière constructive et responsable, avec le cas échéant des accords collectifs pour définir les conditions de ce dialogue social et les mesures d'accompagnements des réorganisations.

3.4.5.1 Instances représentatives

Le dialogue social de niveau Groupe s'organise autour de trois instances qui sont des lieux de concertation privilégiée entre la Direction et les représentants du personnel : le Comité de Groupe France, le Comité d'Entreprise Européen (CEE) et le Forum Mondial.

3.4.5.1.1 Le Comité de Groupe France

Le Comité Groupe France représente les 46 521 salariés du Groupe localisés en France et est composé de 30 membres titulaires. Le Comité de Groupe France est une instance d'informations et de dialogue avec les représentants des institutions représentatives du personnel des sociétés françaises. Il se réunit deux fois par an.

3.4.5.1.2 Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Le CEE est l'instance représentative des 74 930 salariés du Groupe en Europe ; il est composé d'une trentaine de membres. Il contribue à entretenir et renforcer le dialogue social sur les

3.4.5.2 Accords collectifs Groupe

Deux accords collectifs Groupe France ont été signés, l'un mettant en place un dispositif de valorisation des compétences des représentants du personnel acquises au cours de leurs mandats, et l'autre, attribuant des moyens pour le dialogue social de niveau Groupe.

3.4.6 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE CALCUL DES INDICATEURS SOCIAUX

3.4.6.1 Périmètre de restitution

Les indicateurs publiés dans ce rapport concernent les sociétés dont le contrôle en capital et en management est détenu par ENGIE, soit celles consolidées en intégration globale. Les indicateurs sociaux sont intégrés à hauteur de 100% quel que soit le pourcentage de détention du capital. Le périmètre de restitution est identique à celui de la Direction Financière Groupe. Les données sont présentées par *Global Business Units*

3.4.6.2 Méthodes de consolidation

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

3.4.6.3 Outil

Les indicateurs sociaux sont issus du *Reporting Social Groupe* (RSG). Ils sont définis dans un référentiel commun au Groupe consultable sur demande. La collecte, le traitement et la

3.4.6.4 Contrôle

Les données sociales sont consolidées et contrôlées successivement par chaque entité opérationnelle avant de l'être au niveau de la DRH Groupe. Les Commissaires aux comptes d'ENGIE vérifient ensuite les informations sociales collectées et émettent un rapport d'assurance raisonnable.

Au sein d'instances de dialogue nationales, européennes et depuis 2022 mondiale, et à travers des accords collectifs nationaux, européens et mondiaux, ENGIE associe ses partenaires sociaux à la mise en œuvre de son Ambition Sociale. Cette ambition est ouverte et élargie à la prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux.

politiques et stratégies du Groupe ; il est également une instance d'information et de consultation sur des projets ou sujets transnationaux. L'instance se réunit en plénière deux fois par an et est appuyée par un Secrétariat qui se réunit une dizaine de fois par an, des groupes de travail et des rapports d'experts.

3.4.5.1.3 Le Forum Mondial

Le Forum Mondial est une nouvelle instance conventionnelle de dialogue social mondial composé de 18 membres représentant les 96 454 salariés du Groupe à travers le monde. Il veille à une représentation équilibrée entre les pays et les continents dans lesquels le Groupe exerce des activités. Il a pour objectif d'assurer la mise en œuvre effective de l'accord mondial signé en janvier 2022. Sa première réunion a eu lieu le 8 septembre 2022. Elle a permis d'examiner l'état d'avancement du programme *ENGIE Care* et la réalisation des objectifs définis en matière d'égalité professionnelle, de parité et de formation à l'échelle internationale.

Ces accords témoignent de l'engagement des organisations syndicales et des entreprises pour développer un dialogue social de qualité.

Le Groupe a également signé un accord de Groupe mettant en place un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) permettant aux salariés de se constituer une rente de retraite supplémentaire à la retraite obligatoire.

et *hubs* régionaux issues de la nouvelle organisation mise en place en 2021. Suite à la cession d'EQUANS en octobre 2022, les données relatives à ce périmètre d'activité sont exclues des indicateurs sociaux publiés en 2022. Un taux de restitution est attaché à chaque indicateur en fonction de l'effectif couvert.

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

restitution des données saisies par les entités locales, filiales contrôlées par le Groupe ENGIE, sont réalisés dans l'outil de consolidation SyGMA conformément au périmètre financier IFRS.

Ces travaux sont conduits de manière concomitante avec les travaux de l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) chargé de vérifier la déclaration de performance extra-financière publiée dans le rapport de gestion ENGIE.

3.4.6.5 Précisions sur certains indicateurs

3.4.6.5.1 Emploi

Les employés administratifs sont comptabilisés parmi les Techniciens Supérieurs/Agents de Maîtrise (TSM). Les entités belges du secteur de l'énergie ne déclarent pas d'Ouvriers, Employés, Techniciens (OET) selon les pratiques du secteur de l'énergie (Electrabel).

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

3.4.6.5.2 Flux de personnel

Les indicateurs de cette Section sont calculés sur la base du périmètre courant, soit les entités de reporting incluses dans le périmètre de consolidation en intégration globale au 31/12/N. L'indicateur "licenciement" ne comprend pas les ruptures conventionnelles.

3.4.6.5.3 Diversité et égalité des chances

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

3.4.6.5.4 Formation

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

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

3.4.6.5.5 Organisation du temps de travail

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

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

3.4.7 POLITIQUE DE SANTÉ-SÉCURITÉ

3.4.7.1 Les résultats

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

- taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et des sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé de 2,0 sans EQUANS (2,5 en 2021), inférieur à l'objectif maximum de l'année de 2,4 (2,3 avec EQUANS pour un objectif de 2,8 ; résultat de 2,9 en 2021) ;
- taux de gravité des accidents avec arrêt des salariés de 0,06 sans EQUANS (0,08 avec EQUANS) ;
- taux de prévention de 0,73 sans EQUANS (0,65 en 2021), supérieur à l'objectif minimum de l'année de 0,66 (0,65 avec EQUANS pour un objectif minimum de 0,62 ; résultat de 0,58 en 2021).

3.4.7.2 Le dispositif de management santé-sécurité

La politique santé-sécurité du Groupe définit les principes fondamentaux du management de la santé-sécurité. Une version révisée de cette politique a été publiée en 2022, à l'occasion de la mise en place d'un accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE. La politique est disponible sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : www.engie.com/news/accord-social-mondial.

Les principales évolutions par rapport à la précédente version portent sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Les nouvelles dispositions introduites dans la politique sur cet axe de prévention sont :

- la sensibilisation des managers à l'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment pour ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- la sensibilisation des managers à la détection des risques psychosociaux, comme le stress au travail ou le harcèlement ;
- le déploiement des "9 engagements pour une meilleure qualité de vie au travail" ;

Le nombre de décès suite à blessure dans le cadre de l'activité professionnelle parmi les salariés du Groupe, intérimaires et sous-traitants, hors EQUANS, a été de quatre en 2022, tous sous-traitants. Cinq décès suite à blessure se sont produits dans des entités d'EQUANS, activités cédées début octobre 2022. S'ajoutent deux décès de sous-traitants après des malaises sur site, hors EQUANS, sans lien visible avec une activité professionnelle. Des demandes de requalification de ces décès en accidents sans lien avec le travail ont été déposées.

La prévention des accidents graves et mortels a donné lieu à la définition et à la mise en œuvre du plan de transformation santé-sécurité ENGIE *One Safety* présenté en section 3.4.7.2.3.

- le soutien du principe de "droit à la déconnexion" et la promotion des bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques (messagerie, téléphone mobile, réseaux sociaux, etc.).

Concernant les indicateurs santé-sécurité, le Groupe avait introduit en 2019 un nouvel indicateur : le taux de prévention. Le taux de prévention avait été défini comme le nombre d'HiPo (événements et situations à haut potentiel de gravité, précurseurs de blessures ou d'accidents graves et mortels) divisé par le nombre d'HiPo plus le nombre d'accidents du travail avec arrêt.

L'objectif que s'était fixé le Groupe lors de la mise en place du taux de prévention, de stimuler l'identification et le reporting des HiPo est atteint, le Groupe ayant progressé plus vite que prévu dans l'atteinte de cet objectif. Il a donc été décidé de ne plus suivre cet indicateur à partir de 2023 même si le suivi et l'analyse des événements HiPo continuera et sera même renforcé.

Un nouvel indicateur sera mis en place à partir de 2023, le taux de mortalité tel que défini par la norme GRI-403 relative à la publication d'indicateurs de performance concernant la santé et la sécurité au travail.

3.4.7.2.1 Reporting des résultats

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

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

En 2022, l'ensemble des analyses approfondies des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex, en présence du responsable des opérations concerné, et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en Comité Opérationnel (OpCom).

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

3.4.7.2.2 Évaluation de l'organisation et de la culture santé-sécurité du Groupe

Suite aux décès qui se sont produits en 2021, une mission d'évaluation globale de l'organisation et de la culture santé-sécurité a été confiée à dss+, un prestataire externe spécialisé.

Cette évaluation a été réalisée sur la base des éléments suivants :

- vaste enquête auprès des collaborateurs et sous-traitants du Groupe concernant leur perception de la santé-sécurité ;
- interviews de cadres dirigeants du Groupe ;
- évaluation de la mise en œuvre des dispositions santé-sécurité sur le terrain au travers de différentes visites de sites du Groupe ou de sites des clients du Groupe ;
- analyse des données et résultats santé-sécurité.

L'évaluation réalisée par le prestataire lui a permis d'identifier les points forts du Groupe et d'émettre un certain nombre de recommandations couvrant les axes d'amélioration identifiés.

3.4.7.2.3 Plan de transformation ENGIE One Safety

Suite à l'analyse de son dispositif de prévention des accidents graves et mortels et des recommandations formulées par le prestataire, le Groupe a défini en collaboration avec ses entités opérationnelles un vaste plan de transformation santé-sécurité, ENGIE One Safety. L'objectif de ce plan est d'éradiquer durablement les accidents graves et mortels qui touchent les personnes travaillant pour le Groupe, collaborateurs, sous-traitants et intérimaires.

Le plan couvre sept domaines :

- le renforcement de la culture santé-sécurité de toutes les personnes travaillant pour le Groupe ;
- l'adaptation de la gouvernance et de l'organisation santé-sécurité ;
- la révision des règles santé-sécurité du Groupe ;
- la réorganisation des audits internes relatifs à la santé-sécurité sur site et le support aux entités ;
- le renforcement de la filière santé-sécurité du Groupe avec un meilleur accompagnement par les ressources humaines ;
- le renforcement de la gestion santé-sécurité des sous-traitants ainsi que celle dans les projets de construction ou de démantèlement ;
- un plan de communication et de gestion du changement.

Les principales actions réalisées en 2022 au titre du plan de transformation ont été les suivantes :

- le Groupe a adapté sa gouvernance santé-sécurité, intégrant le suivi d'ENGIE One Safety par le Comex. En particulier un nouvel ensemble d'indicateurs a été défini de façon à piloter plus étroitement la prévention des accidents graves et mortels ;

- le Groupe a procédé au test sur sept sites pilotes d'un tout nouveau programme de formation destiné aux managers opérationnels que le Groupe prévoit de déployer à partir de 2023. Ce programme, basé sur une approche innovante de *coaching*, est destiné à améliorer l'efficacité des rituels managériaux de sécurité, tels que les visites de sécurité, de façon à promouvoir un comportement de sécurité adapté des collaborateurs et sous-traitants face aux risques, en particulier les plus graves ;
- le Groupe s'est attaché à renforcer ses règles de santé-sécurité, celles relatives aux sous-traitants (Règle Groupe RG02), au management des accidents graves, potentiellement graves et mortels (Règle Groupe RG03), au management des risques (Règle Groupe RG04), à la santé-sécurité dans les projets (Règle Groupe RG09), au respect des Règles Qui Sauvent (Règle Groupe RG11), à la promotion d'une culture juste (Règle Groupe RG14) ;
- le Groupe a procédé à la révision de son dispositif d'audit interne santé-sécurité, dorénavant centré sur la prévention des accidents graves et mortels, qui permettra de vérifier que le plan ENGIE One Safety est mis en œuvre localement, de partager les bonnes pratiques et d'aider les entités opérationnelles à améliorer les dispositions déjà en place.

En complément de ces différentes actions, le Groupe a déployé une nouvelle campagne de communication "*Never compromise on safety*" au cœur de laquelle figure le rappel des "Règles Qui Sauvent".

3.4.7.2.4 Maîtrise des risques santé-sécurité au travail

Les entités du Groupe ont poursuivi la mise en œuvre des actions existantes de prévention des accidents du travail, en particulier les plus graves d'entre eux.

La prévention des accidents graves et mortels repose sur l'identification des risques et la mise en place de mesures visant en priorité à éliminer l'exposition aux risques, ou à mettre en place les mesures de protection collectives et individuelles adaptées, notamment au travers des règles de sécurité édictées par le Groupe. Le Groupe a en particulier défini neuf "Règles Qui Sauvent", couvrant les risques majeurs identifiés, et qui sont la dernière barrière de prévention avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres dispositions n'ont pas fonctionné.

Les entités ont poursuivi la démarche systématique d'identification, d'analyse et de traitement des situations et événements à haut potentiel de gravité ("HiPo"). Ces HiPo sont identifiés par les entités opérationnelles qui définissent pour chacun d'entre eux un plan d'actions permettant d'éviter leur récurrence. Les HiPo et leurs analyses sont collectés par le Groupe qui en assure le partage entre entités au travers de la filière santé-sécurité du Groupe.

En outre, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (démarche *Stop the work*). Les opérateurs doivent également mettre en œuvre "la minute qui sauve", qui consiste à réaliser sur le terrain une nouvelle et dernière évaluation des risques afin de s'assurer que ceux-ci sont bien sous contrôle avant de réaliser l'opération.

Chaque analyse d'accident grave a fait l'objet d'un partage spécifique des enseignements et a été suivie de la mise en œuvre d'actions spécifiques de prévention.

Compte tenu du nombre de décès auquel le Groupe a dû faire face en 2022, un nouveau *safety stand down* a été organisé, tout comme en 2021. Il s'agit d'un moment privilégié d'échange au cours duquel l'ensemble des activités du Groupe ont été interrompues et les équipes invitées à réfléchir aux mesures à prendre pour renforcer la sécurité au travail au sein du Groupe.

3.4.7.2.5 Amélioration de la qualité de vie au travail

Depuis plusieurs années, le Groupe et ses filiales poursuivent la mise en œuvre d'actions dédiées pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs et la prévention des risques psychosociaux (axe de prévention "No Mind At Risk".. Le Groupe agit dans cette optique en mettant notamment en avant la pratique d'activités physiques et sportives lors d'initiatives locales.

Depuis 2021, le Groupe déploie une démarche d'amélioration appelée "9 engagements pour une meilleure qualité de vie au travail". Chaque collaborateur du Groupe est ainsi invité à respecter ces neuf engagements destinés à favoriser des comportements vertueux.

Ces neuf engagements ont été construits par un groupe de travail dont les membres provenaient du réseau qualité de vie au travail du Groupe, intégrant des représentants des entités et des filières santé-sécurité et RH ainsi que des médecins du travail. Ces engagements s'expriment de la façon suivante :

- "Je contribue au climat de confiance par un comportement bienveillant et respectueux";
- "Je contribue au respect et à l'amélioration de mon environnement de travail" ;
- "Je partage l'information et participe à un dialogue constructif."

- "Je contribue au travail en équipe dans toute sa diversité" ;
- "Je suis à l'écoute de moi-même et attentif aux autres" ;
- "Je reconnais le travail de mes collègues et je les félicite" ;
- "Je m'intéresse aux enjeux de mon organisation pour donner du sens à mon travail" ;
- "Je m'investis dans mon parcours professionnel" ;
- "Je préserve mon équilibre vie privée -vie professionnelle et celui des autres."

En 2022, le Groupe a complété l'axe de prévention "No mind at risk" en intégrant à la démarche des indicateurs sur la qualité de vie au travail construits à partir des résultats de l'enquête annuelle Groupe ENGIE&ME. Ces indicateurs portent notamment sur la bienveillance et le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la reconnaissance, l'organisation et le contenu du travail, la réalisation et le développement professionnel, l'environnement de travail et les relations sociales. Ces indicateurs permettent à chaque collectif de travail d'évaluer son niveau de respect de chacun des neuf engagements. Un guide d'animation à usage des managers a été mis à leur disposition, pour construire collectivement un plan d'actions d'amélioration de la qualité de vie au travail répondant spécifiquement aux besoins de l'équipe.

Une formation par *e-learning* : "Manager par la qualité de vie au travail " a été mis à disposition de la ligne managériale.

3.4.7.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

L'animation de la filière santé-sécurité a fait largement appel aux outils digitaux, avec un important travail de partage à destination des différentes entités. Cette animation s'est appuyée notamment sur l'organisation de webinars mensuels thématiques, de présentations de l'analyse des accidents

mortels et sur la mise à disposition de différents supports techniques.

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

3.4.7.4 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés s'est poursuivi en 2022 aux différents niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes. Un Groupe de travail permanent santé-sécurité et qualité de vie au travail est actif au niveau du Comité d'Entreprise Européen (CEE). Il a réalisé une revue des résultats et actions engagées en matière de santé-sécurité au travail et qualité de vie au travail.

Par ailleurs, le plan de transformation ENGIE *One Safety* a été présenté au groupe de travail du CEE ainsi qu'à la réunion du Forum Mondial, organe d'échanges entre le Groupe et les représentants du personnel mis en place dans le cadre de l'accord cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE.

3.4.7.5 Les données santé-sécurité

PRÉCISIONS SUR LES INDICATEURS SANTÉ-SÉCURITÉ

Les analyses effectuées dans le présent Document d'enregistrement universel concernent les entités et activités dont ENGIE a le management opérationnel, quel que soit le mode de consolidation financière.

Les résultats 2022, 2021 et 2020 pour les collaborateurs figurant dans le tableau ci-dessous sont présentés hors EQUANS et autres entités cédées.

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

	Nombre de décès (collaborateurs hors malaises)			Taux de fréquence (collaborateurs)			Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel français)			Taux de gravité ⁽²⁾ (selon référentiel OIT)			Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Groupe ⁽¹⁾	0	2	0	2,3	2,8	2,5	0,15	0,08	0,09	0,06	0,05	0,06	12	22	5
France hors infrastructures	0	0	0	3,78	4,97	4,58	0,29	0,35	0,32	0,11	0,19	0,13	7	19	4
France infrastructures	0	0	0	2,45	3,1	2	0,23	0,16	0,07	0,07	0,12	0,07	4	0	0
Reste de l'Europe	0	0	0	3,37	1,19	3,64	0,13	0,04	0,16	0,09	0,04	0,16	1	3	0
Amérique du Nord	0	0	0	0,00	1,42	0,7	0,20	0,02	0,01	0,00	0,02	0,01	0	0	1
Amérique du Sud	0	0	0	0,79	1,28	0,26	0,04	0,03	0,03	0,02	0,01	0,03	0	0	0
Asie, Moyen-Orient, Afrique	0	2	0	0,73	0,31	1,45	0,01	0,00	0,03	0,01	0,00	0,03	0	0	0
Autres	0	0	0	0,63	0,68	0,71	0,01	0,04	0,02	0,01	0,02	0,02	0	0	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-

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

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