

# DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2023

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL



The logo for ENGIE, featuring a white curved line above the word "ENGIE" in a bold, white, sans-serif font.

# 3

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE

<b>3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise</b>	<b>64</b>	<b>3.6 Informations sociétales</b>	<b>116</b>
3.1.1 Politique et gouvernance RSE	64	3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	116
3.1.2 Objectifs RSE 2030	64	3.6.2 Lutte contre la précarité et fondation d'entreprise	117
3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i> )	65	3.6.3 Transition juste	119
3.1.4 Certification <i>Science-Based Targets</i>	66	<b>3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs</b>	<b>120</b>
3.1.5 Taxonomie européenne	67	<b>3.8 Éthique et <i>compliance</i></b>	<b>121</b>
<b>3.2 Modèle d'affaires</b>	<b>71</b>	3.8.1 Gouvernance éthique et <i>compliance</i>	121
<b>3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE</b>	<b>73</b>	3.8.2 Évaluation des risques	121
3.3.1 Principaux risques environnementaux	78	3.8.3 Textes de référence	121
3.3.2 Principaux risques sociétaux	80	3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques	122
3.3.3 Principaux risques sociaux	81	3.8.5 Formations	123
3.3.4 Principaux risques de gouvernance	83	3.8.6 Contrôles et certifications	123
<b>3.4 Informations sociales</b>	<b>85</b>	<b>3.9 Plan de vigilance</b>	<b>124</b>
3.4.1 Transformation sociale du Groupe au service de la transition énergétique	85	3.9.1 Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement	125
3.4.2 Diversité et Inclusion, au coeur de la stratégie sociale du Groupe	87	3.9.2 Situation liée à la Russie et l'Ukraine	133
3.4.3 Les politiques d'attraction et de développement des ressources humaines	93	3.9.3 Évaluation des tiers	133
3.4.4 Conditions de travail et Dialogue social	100	3.9.4 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	134
3.4.5 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux	102	3.9.5 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan	134
3.4.6 Politique de santé-sécurité	103	3.9.6 Table de concordance devoir de vigilance	135
<b>3.5 Informations environnementales</b>	<b>107</b>	<b>3.10 Annexe - Tableaux taxonomie</b>	<b>136</b>
3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire	107	<b>3.11 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière</b>	<b>151</b>
3.5.2 Le management environnemental	107	<b>3.12 Rapport d'assurance raisonnable des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales du Groupe pour l'exercice clos le 31 décembre 2023</b>	<b>154</b>
3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	108		
3.5.4 Les actions du Groupe	110		



L'ordonnance française n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret français n° 2017-1265 du 9 août 2017 ont transposé la Directive européenne 2014/95/UE, dite Directive de *reporting* extra-financier (NFRD), relative à la publication d'informations RSE par les entreprises via la Déclaration de performance extra-financière (DPEF).

En application de ces textes, la DPEF du groupe ENGIE est constituée des éléments suivants :

- une présentation de la gouvernance associée présentée en Section 3.1 "Responsabilité Sociétale d'Entreprise" que complètent la politique de diversité au sein du Conseil

d'Administration (voir Chapitre 4 "Gouvernement d'entreprise"), le plan de vigilance (voir Section 3.9 "Plan de vigilance") et des règles d'éthique (voir Section 3.8 "Éthique et *compliance*") ;

- un descriptif des activités du Groupe présentées de façon synthétique, par grands blocs d'activités en Section 3.2 "Modèle d'affaires" et de façon plus détaillée en Section 1.6 "Présentation des activités du Groupe" ;
- une analyse des risques RSE relatifs aux domaines retenus par la directive NFRD détaillée dans la Section 3.3 "Analyse des principaux enjeux et risques RSE".

## 3.1 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Les principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) sont développés dans la raison d'être du Groupe inscrite dans ses statuts (voir Section "ENGIE en un clin d'oeil").

Repenser le paysage énergétique mondial est devenu aujourd'hui une nécessité face au changement climatique. L'urgence du réchauffement climatique impose de mettre en

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

Ceci posé, la recherche d'impacts positifs sur le climat ne saurait se faire au détriment de la population et de la nature. Cette triple injonction associant le Climat, la Nature et l'Humain nourrit la démarche sociétale du Groupe.

### 3.1.1 POLITIQUE ET GOUVERNANCE RSE

La politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise d'ENGIE établit les priorités et les engagements du Groupe en matière de RSE pour rassembler les compétences de tous, créer de la valeur partagée pour toutes ses parties prenantes et contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU. En agissant pour un impact positif sur les personnes et sur la planète, le Groupe contribue à assurer son *leadership*, dans la durée, comme acteur de référence de la transition énergétique. Cette politique est détaillée dans la Section 1.5.1.

La Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (Direction RSE) s'appuie sur un réseau de correspondants décliné dans les entités métiers (GBU, GEMS (*Global Energy Management & Sales*) et Nucléaire) et géographiques (*hubs* régionaux et pays). Pour mobiliser plus amplement les employés sur ces sujets, la Direction RSE s'appuie sur un réseau de *Chief Sustainability Officers* (CSO) dans les métiers et les *hubs* régionaux.

La Direction RSE présente régulièrement au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) du Conseil d'Administration des sujets d'actualité (*Science-Based Targets* ou *SBT*, suivi des objectifs et des engagements RSE, discussions avec la société civile, notations RSE, etc.).

La Direction RSE anime avec la Direction Financière le Comité "Financement durable" en charge d'instruire les projets susceptibles d'être financés par les obligations vertes régulièrement émises par le Groupe sur le marché.

La Direction RSE anime le Comité "Atténuation climat" auquel participe la Direction Financière et les GBU concernées. Ce comité est notamment chargé du pilotage des engagements de décarbonation du Groupe conformément aux objectifs fondés sur la science (*Science Based Targets*).

La Direction RSE anime avec la Direction Financière et les GBU concernées, le Comité "Adaptation climat" en charge de piloter la réalisation des engagements de transparence financière pris à l'égard de l'initiative TCFD (*Task Force on Climate related Financial Disclosures*) et de suivre les plans d'adaptation des actifs du Groupe au changement climatique.

La Direction RSE anime aussi avec la Direction Financière, le Comité "mise en place CSRD" créé en 2023 pour déployer le plan d'action nécessaire à la mise en place de la nouvelle directive européenne CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

La Direction RSE co-anime avec la Direction Juridique, Éthique et *Compliance* le Comité "Devoir de Vigilance" en charge de piloter les mesures prises pour prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, susceptibles d'être générées par les activités du Groupe et de ses filiales contrôlées.

La Direction RSE rencontre de nombreuses parties prenantes de manière régulière (ONG, investisseurs, agences de notation, clients, leaders d'opinion, et experts) et organise des panels et forums de discussion ainsi qu'un Comité des Parties Prenantes, afin de travailler sur la durabilité des offres et des projets en lien avec les équipes opérationnelles du Groupe. Des formations sont régulièrement organisées pour les collaborateurs sur les thématiques liées au développement durable et à l'engagement des parties prenantes.

ENGIE publie chaque année, en amont de son Assemblée Générale, un Rapport intégré rendant compte de sa performance globale en matière financière, environnementale, sociale et sociétale. Il est discuté en amont avec ses parties prenantes pour en améliorer la pertinence.

### 3.1.2 OBJECTIFS RSE 2030

Le Groupe s'est fixé des objectifs RSE à horizon 2030 en accord avec sa raison d'être et ses nouvelles orientations stratégiques : 18 objectifs suivis au niveau du CEEDD et 13 objectifs suivis par le Comex. Ces objectifs sont présentés à la Section 1.5.2.

Pour chaque objectif, un membre du Comité Exécutif a été désigné comme *sponsor* ainsi qu'un pilote. Ils se coordonnent avec la filière concernée pour mettre en œuvre les actions nécessaires à l'atteinte de l'objectif. La Direction RSE pilote la coordination et le suivi de ces objectifs RSE pour la Direction Générale, le CEEDD et le Conseil d'Administration.

### 3.1.3 TRAJECTOIRE CLIMAT (EN LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS TCFD : TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES)

#### 3.1.3.1 Gouvernance climatique

Le Conseil d'Administration valide la stratégie de transition climatique et les objectifs associés. Ce sujet occupe une place centrale dans ses travaux notamment à l'occasion du séminaire stratégique du Conseil, et dans ses décisions d'investissement, qui sont préparées par le Comité de la Stratégie, des Investissements et des Technologies (CSIT).

Le Conseil s'appuie en matière climatique sur les travaux du Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) qui est spécifiquement en charge d'examiner les risques et opportunités liés au changement climatique et d'adresser ses recommandations au Conseil.

Le CEEDD étudie et statue sur les questions liées au climat et en particulier sur la politique climatique du Groupe, les points concernant la mise en œuvre des recommandations de la TCFD et les objectifs de décarbonation du Groupe. Ce rôle a été confirmé par son inscription dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration.

Afin de remplir cette mission, le CEEDD s'appuie sur des analyses de risques et d'opportunités liés au climat (voir Sections 2.2.2.2 et 3.1.3.3) ainsi que d'autres éléments plus spécifiques (avancement du plan d'adaptation par exemple). Le risque climat fait partie des risques prioritaires suivis annuellement par le Conseil d'Administration. Ces dossiers sont préparés par la Direction RSE qui intègre également dans son reporting RSE au CEEDD un chapitre dédié au climat.

La Direction RSE anime le Comité "Atténuation climat" en charge de piloter des objectifs de décarbonation du Groupe et de s'assurer de l'alignement de la trajectoire de décarbonation du Groupe avec les engagements pris auprès de l'initiative

SBTi. Ce processus s'appuie notamment sur un Plan à Moyen Terme CO<sub>2</sub> pour la trajectoire annuelle jusqu'en 2030 et sur des *Quarterly Business Reviews* pour le pilotage infra-annuel. La Direction de la RSE pilote par ailleurs les travaux d'adaptation du Groupe avec le support des équipes Recherche & Innovation (voir Section 1.3). L'ensemble de ces travaux sont effectués en coordination avec la Direction de la Stratégie, la Direction Financière ainsi que l'ensemble des *Global Business Units*.

En complément, le Groupe a mis en place des séances d'information dédiées aux Administrateurs afin qu'ils puissent s'assurer qu'ils disposent des compétences suffisantes pour remplir leur mission. Le climat est l'un des thèmes présents dans ces formations.

Par ailleurs, la Direction RSE propose au Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, des critères de rémunération de la Directrice Générale, ainsi que des membres du COMEX et autres collaborateurs du Groupe via la part incitative à long terme, qui intègrent les principaux enjeux RSE d'ENGIE. Ils intègrent notamment l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la production d'énergie.

Le Comité d'Audit identifie quant à lui les risques prioritaires dont le risque climatique et l'intégration du climat dans les hypothèses retenues pour les *guidances* financières ou la calibration des couvertures d'assurance des risques.

Enfin, le Comité de la Stratégie, des Investissements et des Technologies intègre les enjeux et objectifs climat dans ses décisions d'investissement.

#### 3.1.3.2 Stratégie

En lien avec la raison d'être (voir "Section ENGIE en un clin d'oeil") et la résolution *Say on Climate* votée à l'Assemblée Générale du 21 avril 2022, la contribution à la décarbonation de l'économie est au cœur de la stratégie du Groupe. Elle se concrétise également par des engagements de long terme d'atteindre le Net Zéro Carbone sur tous les scopes (scopes 1, 2 et 3) en 2045 ainsi que d'objectifs de moyen long terme avec une trajectoire d'émissions de GES compatible avec l'Accord de Paris (voir Section 3.1.4).

Afin de définir ses engagements, le Groupe a étudié la résilience de son modèle d'affaires en le confrontant à différents scénarios de décarbonation.

Ces engagements sont d'ores et déjà traduits dans les processus du Groupe, avec par exemple l'allocation de budgets carbone annuels jusqu'en 2030 aux principaux métiers (GBU) intégrés dans les processus d'investissement du Groupe, le suivi régulier de la consommation de ces budgets dans le cadre de nouveaux investissements.

L'impact du changement climatique sur la stratégie du Groupe est également étudié. Une démarche a été menée en 2022

avec une approche par pays ou par grande région climatique d'intérêt pour ENGIE. L'étude aborde quatre points :

- l'impact du changement climatique sur le risque pays ;
- la valeur des actifs existants ;
- les objectifs stratégiques à 2030 ;
- les questions stratégiques spécifiques aux pays étudiés.

La cartographie des risques climatiques, remise à jour sur le deuxième semestre 2022, a confirmé les risques identifiés et est présentée dans la Section 2.2.2.

Par ailleurs, le changement climatique peut être porteur de nouvelles opportunités. Il encourage le développement de nouvelles technologies et solutions, notamment en matière de :

- développement des énergies renouvelables pour l'électricité ;
- développement des gaz verts (biométhane et hydrogène vert) ;
- démultiplication des offres d'appui et de solutions de décarbonation à nos clients.

#### 3.1.3.3 Gestion des risques

Le changement climatique est porteur de risques pour le Groupe (voir Section 3.3).

**Les risques de transition** auxquels le Groupe est exposé se traduisent essentiellement par le renforcement des réglementations sur les émissions et des politiques de décarbonation, la modification des comportements des marchés et consommateurs et les évolutions technologiques.

Depuis 2012, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2017, le Groupe a réduit ses émissions directes de 70% et ses émissions totales de 40%. Il s'est fixé des objectifs ambitieux à horizon 2030 (certifiés par SBTi) et le Net Zéro Carbone en 2045. Au-delà des émissions de ses propres actifs industriels, le Groupe agit sur toute sa chaîne de valeur : fournisseurs, pratiques de travail, appui aux clients pour décarboner leur empreinte.

Les risques incluent notamment la transformation nécessaire vers une décarbonation totale des infrastructures gazières : la réduction du volume de gaz dans certains réseaux (transport, stockage ou distribution) ou dans certains secteurs (bâtiments, production d'électricité) et l'imposition de critères carbone plus stricts pour le méthane. Cela représente à ce jour les risques les plus importants pour les activités d'ENGIE, et notamment pour ses infrastructures gazières. Par ailleurs, ces derniers portent aussi sur le développement de la production de gaz vert (technologies prometteuses à industrialiser) et d'électricité renouvelables (chaîne d'approvisionnement mature mais en tension).

**Les risques physiques** visent les actifs et activités du Groupe qui peuvent être exposés aux impacts du changement climatique. La collaboration de la Direction RSE avec les entités opérationnelles du Groupe a permis d'identifier les

indicateurs climatiques porteurs d'impacts pour les activités du Groupe (vague de chaleur, stress hydrique, inondation, vent violent, glissement de terrain, feux de forêt, érosion côtière, stress thermique). En complément, le Groupe a conclu un partenariat avec l'Institut Pierre Simon Laplace pour disposer des données d'évolutions climatiques à différents degrés de réchauffement. Ces éléments permettent de définir une liste de sites opérationnels prioritaires quant à leur résilience locale au changement climatique. Outre la gestion des risques, les couvertures assurantielles et les plans de continuité à court terme sont en cours d'élaboration ainsi qu'un plan d'adaptation pour les actifs à risques aux horizons 2030 et 2050.

Des analyses sur l'ensemble du parc de production d'ENGIE sont aussi effectuées afin d'avoir une meilleure visibilité sur le potentiel long terme de contractualisation de notre production avec nos clients.

### 3.1.3.4 Indicateurs et objectifs

ENGIE dispose d'un panel robuste d'indicateurs de performance clés (KPI) qui permettent de mesurer son empreinte carbone avec tout le niveau de détail souhaité. Ces indicateurs lui permettent de piloter précisément l'évolution de ses émissions de GES.

En plus des objectifs SBTi présentés dans le chapitre 3.1.4, les objectifs 2030 du Groupe sont :

- 43 Mt CO<sub>2</sub> éq. liées à la production d'énergie (scope 1 et 3.15) ;
- 52 Mt CO<sub>2</sub> éq. liées à l'usage des produits vendus (scope 3.11) ;
- 30% de réduction des émissions de méthane des infrastructures gaz entre 2017 et 2030 ;

- 100% des top 250 fournisseurs préférentiels (hors énergie) certifiés ou alignés sur l'initiative SBT en 2030 ;
- 45 Mt CO<sub>2</sub> éq. d'émissions GES des clients évitées par les offres et produits d'ENGIE en 2030.

Les résultats des objectifs de décarbonation sont présentés en Section 1.5.2.

Ces objectifs permettent de donner une première estimation des émissions en 2030 : [20 ; 27] Mt CO<sub>2</sub> éq. sur le scope 1, [1 ; 2] Mt CO<sub>2</sub> éq. sur le scope 2 et [100 ; 135] Mt CO<sub>2</sub> éq. sur le scope 3. Ces données sont des estimations prospectives mises à jour annuellement lors du Plan à Moyen Terme (PAMT). Elles n'ont pas valeur d'objectif et sont partagées dans une démarche de transparence du Groupe vis-à-vis de l'externe.

## 3.1.4 CERTIFICATION SCIENCE-BASED TARGETS

L'initiative SBT (*Science-Based Targets*) a pour objet d'inciter les entreprises à une action climatique ambitieuse en validant la conformité de leurs chroniques prévisionnelles d'émissions de CO<sub>2</sub> éq. aux engagements de l'Accord de Paris.

Soucieux de sa responsabilité environnementale, ENGIE s'est engagé en mai 2021 dans une trajectoire *well-below* 2°C en 2030 en vue d'être Net Zéro Carbone en 2045. En février 2023, le Groupe a obtenu la certification SBTi *well-below* 2°C de sa trajectoire de décarbonation.

Pour cela, le Groupe s'est notamment engagé à réduire (voir Section 1.5.2) :

- de 66% l'intensité carbone de la production (scope 1) et de la consommation d'énergie (scope 2) entre 2017 et 2030 ;
- de 56% l'intensité carbone des ventes d'énergies produites (scopes 1 et 3) et achetées (scope 3) entre 2017 et 2030 ;
- de 32,5% les autres émissions de GES, incluant le scope 3 des achats, des biens immobilisés et de la chaîne amont des achats de combustibles et d'électricité entre 2017 et 2030.

À noter qu'ENGIE a retenu un objectif de réduction de l'intensité carbone liée à la génération et consommation d'énergie (scopes 1 et 2) qui va au-delà des exigences SBTi avec un engagement de - 66% sur la période 2017-2030 au lieu de - 55% exigé par SBTi.

Cette certification témoigne de l'ambition d'ENGIE de devenir un des acteurs majeurs de la transition énergétique vers un monde neutre en carbone.

Dans ce cadre, ENGIE s'est engagé à mettre fin à son activité charbon en 2025 pour le continent européen et en 2027 pour le reste du monde sur la totalité de ses actifs charbon.

Cette sortie du charbon se réalise, par ordre de priorité, par des fermetures, des conversions ou des cessions de centrales. Si la fermeture d'une centrale charbon est effectivement préférable à sa cession du seul point de vue environnemental, son implémentation se confronte à deux limites : ENGIE n'est quasiment jamais le seul décideur en la matière et la fermeture peut s'avérer impossible lorsque la centrale charbon contribue à la sécurité énergétique d'un État ou d'un territoire.

Enfin, lorsque ENGIE se résout à une cession de centrale charbon, il prend en compte les considérations RSE dans le choix du partenaire acheteur. Le produit de cession permet aussi au Groupe de financer le développement de capacités renouvelables bénéfiques au climat.

Concernant le gaz naturel, l'ambition du Groupe est de substituer progressivement le gaz fossile par du gaz vert grâce au développement du biométhane et de l'hydrogène vert. Ces dispositions viennent compléter le fort développement des capacités d'énergie renouvelable électrique engagé par le Groupe dans son ambition de transition vers une société décarbonée.

### 3.1.5 TAXONOMIE EUROPÉENNE

#### 3.1.5.1 Méthodologie de classement des activités

Afin d'orienter les investissements industriels européens vers des activités durables et atteindre la neutralité carbone en 2050, l'Union européenne s'est dotée, avec le Règlement 2020/852 en date du 18 juin 2020 complété de quatre Actes délégués - (2021/2139) en date du 4 juin 2021, (2022/1214) du 9 mars 2022 et (2023/2485 et 2023/2486) du 27 juin 2023 - d'une taxonomie européenne qui définit les activités économiques réputées durables pour l'environnement.

**Le Groupe a suivi un processus en quatre étapes pour identifier les activités éligibles et alignées en application du règlement européen de la taxonomie des activités durables (2020/852) sur l'ensemble des pays où il opère pour l'année 2023.** Pour les activités éligibles, le processus a porté sur l'ensemble des six objectifs visés par la taxonomie. Cependant, après analyse des activités économiques couvertes par l'ensemble des objectifs, le Groupe est principalement concerné par l'objectif d'atténuation en cohérence avec sa stratégie de décarbonation (voir Section 3.10 Annexe - Tableaux Taxonomie).

La **première étape** a consisté à étudier l'éligibilité des activités et à répartir les activités économiques du Groupe en deux catégories : éligibles et non éligibles. Pour ce faire, le Groupe a évalué lesquelles de ses activités correspondaient strictement à une activité économique décrite dans l'un des actes délégués (2021/2139), (2022/1214) ou (2023/2486). Les principales activités retenues comme éligibles sont celles de la GBU Renouvelables (production électrique éolienne, solaire, hydraulique ou géothermale), de la GBU *Energy Solutions* (production et distribution de chaleur avec ou pas de cogénération gaz ou biomasse, services d'efficacité énergétique) et de la GBU *FlexGen & Retail* (stockage d'électricité, production d'électricité à partir de gaz naturel). Pour la GBU Infrastructures, les activités portant sur le verdissement du gaz naturel injecté, transporté et distribué ont été prises en compte en proportion du gaz vert transporté dans les réseaux. Pour la production nucléaire, la prolongation des deux unités belges Doel 4 et Tihange 3 a fait l'objet d'un accord entre l'État belge et le Groupe, accord menant, sous réserve du *closing* attendu en 2024, à la création d'une structure juridique dédiée aux deux unités nucléaires prolongées et détenues à parité entre les deux parties. Cette entreprise dédiée sera consolidée en mise en équivalence. Compte tenu de la définition des CAPEX selon le règlement Taxonomie, les investissements réalisés dans l'activité nucléaire du Groupe sont hors du champ de l'exercice d'analyse Taxonomie. Ainsi seuls les droits de tirage sur des centrales françaises détenues et identifiées comme éligibles par EDF ont été considérés comme éligibles par le Groupe.

Les activités non éligibles concernent principalement les ventes d'électricité et de gaz en tant que commercialisateur ou *trading*.

La **deuxième étape** a consisté à isoler parmi les activités éligibles celles qui avaient une contribution substantielle à l'objectif d'atténuation ou d'adaptation au changement climatique en évaluant leur conformité aux critères d'examen technique présentés dans les actes délégués. Le critère des 100 gCO<sub>2</sub>/kWh en analyse de cycle de vie ne permet pas aujourd'hui de qualifier à lui seul les actifs de production électrique à partir de gaz naturel du Groupe. Parmi les

principaux critères d'examen technique, il est précisé que l'activité est alignée si :

- pour la production d'hydroélectricité : la centrale hydroélectrique est de type "au fil de l'eau" ou le site peut démontrer un ratio de puissance surfacique supérieur à 5W/m<sup>2</sup> ;
- pour les réseaux de chaleur : le système énergétique est efficace tel que défini par l'UE (un système utilisant au moins 50% d'énergie de sources renouvelables, 50% de chaleur résiduelle, 75% de chaleur produite par cogénération ou 50% d'une combinaison de cette énergie et de chaleur) ;
- pour l'installation d'équipements d'efficacité énergétique ou les services de performance énergétique dans les bâtiments : l'activité est connectée à l'une des activités décrites.

La **troisième étape** concerne le respect des critères d'examen technique de non-préjudice aux autres objectifs environnementaux (*Does Not Significantly Harm - DNSH*). La gestion des risques liés au changement climatique, à la ressource en eau, à l'économie circulaire, à l'érosion de la biodiversité et à la pollution de l'air fait l'objet d'un volet spécifique de notre politique environnementale (voir le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/objectifs-rse>). L'évaluation de la conformité a été réalisée par les correspondants environnementaux pour chaque activité sur base des principaux éléments suivants :

- l'analyse des risques liés aux changements climatiques (risques physiques), au stress hydrique, à la pollution (NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, PM), à la protection des zones protégées qui est mise à jour chaque année dans le cadre du *reporting* environnemental sur les sites en opération ;
- l'élaboration de plan de management environnemental dans le cadre des objectifs volontaires RSE du Groupe ;
- les certifications EMAS ou ISO14001 pour les installations à plus fort impact environnemental comme les sites de production hydraulique.

La **quatrième étape** concerne la conformité du Groupe aux garanties minimales (*minimum safeguards*). Cette conformité est assurée par les politiques de la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* du Groupe et en particulier par la politique en matière de droits humains qui fait référence aux grands standards internationaux et par les référentiels Intégrité et Conformité Éthique permettant d'établir les procédures de lutte contre la corruption et d'exercice d'une concurrence loyale, ainsi que par l'analyse des risques et des plans d'actions du devoir de vigilance et son dispositif de signalement et de rapport des incidents éthiques. Le dispositif et le plan de vigilance sont disponibles dans le présent Document d'enregistrement universel 2023 (voir Sections 3.8 et 3.9) et sur le site internet du Groupe : [www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte](http://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte) et [www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance](http://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance).

Les activités considérées comme alignées sont celles qui répondent favorablement aux quatre étapes décrites ci-dessus. Les résultats font par ailleurs l'objet d'une note de suivi au CEEDD.

#### 3.1.5.2 Méthode de calcul des indicateurs

Le Règlement 2021/2078 en date du 6 juillet 2021 impose de publier dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) à compter de l'année 2022, les taux d'éligibilité et d'alignement des activités à cette taxonomie au travers de trois indicateurs définis par la taxonomie :

- chiffre d'Affaires (CA) ;
- dépenses d'investissement (CAPEX) ;
- dépenses opérationnelles (OPEX).

Les indicateurs CA, CAPEX et OPEX retenus pour ces calculs de taux d'éligibilité sont strictement conformes aux définitions de la taxonomie.

**Le Chiffre d'affaires** correspond au CA publié par le Groupe (voir Note 7 "Ventes" de la Section 6.2 "Notes aux comptes consolidés"), c'est-à-dire qu'il exclut le CA des sociétés mises en équivalence (comme Ocean Winds, partenariat avec EDP Renováveis dans le domaine de l'éolien en mer). Par ailleurs, le chiffre d'affaires issu d'un site de production d'énergie éligible à la taxonomie doit être retenu même dans le cas où la vente finale à un tiers externe est réalisée par le commercialisateur

du Groupe (GEMS), et non directement par l'entité productrice de l'énergie durable.

L'indicateur CAPEX défini par la taxonomie est différent de celui retenu par ENGIE dans son dialogue de gestion et dans sa communication financière au marché. En particulier, sont

exclus par la taxonomie les investissements financiers, dans les sociétés mises en équivalence, ainsi que les cessions *Design Build Own Operate* (DBSO) y compris *tax equity* reçus.

La réconciliation entre les CAPEX ENGIE et les CAPEX taxonomie est la suivante :

Données au 31 décembre 2023 en millions d'euros	Investissements corporels, incorporels et financiers (CAPEX) <sup>(1)</sup>	CAPEX Taxonomie
Investissements corporels et incorporels	7 328	7 328
(-) Variation dettes sur investissements corporels et incorporels		790
Entrée investissements corporels et incorporels résultant de "Business combinations"		2 226
Variation de périmètres - Acquisitions	1 338	
Prise de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	1 392	
(+) Trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	204	
Acquisitions de participations dans les entreprises mises en équivalence et activités conjointes	237	
Acquisitions d'instruments de capitaux propres et de dette	1 675	
Variation des prêts et créances émis par le Groupe et autres	1 585	
(-) Impact des cessions réalisées dans le cadre des activités DBSO	-62	
(-) Investissements financiers Synatom / Cessions d'actifs financiers Synatom	-3 082	
Droits d'utilisation des actifs (IFRS16)		710
<b>TOTAL</b>	<b>10 614</b>	<b>11 055</b>

(1) Voir Note 5.6 de la Section 6.2 "Notes aux comptes consolidés"

Depuis 2022, ENGIE a adapté son plan de comptes pour suivre strictement la définition retenue par la réglementation européenne pour l'indicateur OPEX à savoir les coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la recherche-développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location, l'entretien et la réparation, et tout autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels.

Les résultats 2023 sont présentés dans les trois tableaux ci-après avec une ventilation des résultats par segment.

#### Chiffre d'Affaires (CA) 2023 retenu par la taxonomie

Segment	CA éligible (M€) A	CA aligné (M€) : B	CA total (M€) : C	Taux d'éligibilité du CA : (A/C)	Taux d'alignement du CA : (B/C)
Renouvelables	5 357	4 996	5 512	97%	91%
Infrastructures	470	379	6 873	7%	6%
Energy Solutions	7 738	6 826	11 033	70%	62%
FlexGen & Retail	5 175	1 428	21 707	24%	7%
Nucléaire	815	815	118		
Autres (dont GEMS)	81	73	37 322	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>19 635</b>	<b>14 517</b>	<b>82 565</b>	<b>24%</b>	<b>18%</b>

#### Chiffres d'Affaires (CA) 2022 retenu par la taxonomie

Segment	CA éligible (M€) A	CA aligné (M€) : B	CA total (M€) : C	Taux d'éligibilité du CA : (A/C)	Taux d'alignement du CA : (B/C)
Renouvelables	6 102	5 735	6 216	98%	92%
Infrastructures	469	467	6 961	7%	7%
Energy Solutions	7 514	5 838	11 552	65%	51%
FlexGen & Retail	9 001	1 696	23 939	38%	7%
Nucléaire	372	372	35		
Autres (dont GEMS)	10	0	45 163	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>23 468</b>	<b>14 109</b>	<b>93 865</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>

**Dépenses d'investissement (CAPEX) 2023 retenues par la taxonomie**

Segment	CAPEX éligible (M€) : A	CAPEX aligné (M€) : B	CAPEX total (M€) : C <sup>(1)</sup>	Taux d'éligibilité des CAPEX : (A/C)	Taux d'alignement des CAPEX : (B/C)
Renouvelables	4 687	4 668	4 707	100%	100%
Infrastructures	357	261	2 099	17%	12%
<i>Energy Solutions</i>	818	705	1 040	79%	68%
<i>FlexGen &amp; Retail</i>	2 062	1 555	2 348	88%	66%
Nucléaire	45	45	170	27%	27%
Autres	23	23	692	3%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>7 992</b>	<b>7 258</b>	<b>11 055</b>	<b>72%</b>	<b>66%</b>

(1) Une partie des CAPEX du Groupe est financée par des obligations vertes (Green Bond), selon les dispositions d'un cadre de référence qu'ENGIE a défini pour ses émissions vertes (Cf. Section 5.3 «Obligations vertes»). Bien que l'estimation ne soit pas facilement quantifiable, ces actifs génèrent, en grande partie, du chiffre d'affaires éligible et aligné.

**Dépenses d'investissement (CAPEX) 2022 retenues par la taxonomie**

Segment	CAPEX éligible (M€) : A	CAPEX aligné (M€) : B	CAPEX total (M€) : C	Taux d'éligibilité des CAPEX : (A/C)	Taux d'alignement des CAPEX : (B/C)
Renouvelables	4 491	4 327	4 504	100%	96%
Infrastructures	345	345	2 155	16%	16%
<i>Energy Solutions</i>	602	514	936	64%	55%
<i>FlexGen &amp; Retail</i>	384	76	784	49%	10%
Nucléaire	109	109	224	49%	49%
Autres			587	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5 930</b>	<b>5 370</b>	<b>9 191</b>	<b>65%</b>	<b>58%</b>

**Dépenses opérationnelles (OPEX) 2023 retenues par la taxonomie**

Segment	OPEX éligible (M€) : A	OPEX aligné (M€) : B	OPEX total (M€) : C	Taux d'éligibilité des OPEX : (A/C)	Taux d'alignement des OPEX : (B/C)
Renouvelables	515	507	553	93%	92%
Infrastructures	93	60	907	11%	11%
<i>Energy Solutions</i>	723	489	876	83%	56%
<i>FlexGen &amp; Retail</i>	267	35	631	42%	6%
Nucléaire	35	35	198	18%	18%
Autres	0	0	6	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 633</b>	<b>1 126</b>	<b>3 172</b>	<b>51%</b>	<b>35%</b>

**Dépenses opérationnelles (OPEX) 2022 retenues par la taxonomie**

Segment	OPEX éligible (M€) : A	OPEX aligné (M€) : B	OPEX total (M€) : C	Taux d'éligibilité des OPEX : (A/C)	Taux d'alignement des OPEX : (B/C)
Renouvelables	571	556	591	97%	94%
Infrastructures	38	37	800	5%	5%
<i>Energy Solutions</i>	556	460	766	73%	60%
<i>FlexGen &amp; Retail</i>	240	38	531	45%	7%
Nucléaire	33	33	207	16%	16%
Autres	0	0	6	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1 438</b>	<b>1 124</b>	<b>2 901</b>	<b>50%</b>	<b>39%</b>

ENGIE affiche en 2023, un **chiffre d'affaires** éligible à la taxonomie stable à hauteur de 24% et en hausse pour l'alignement à hauteur de 18%, porté par les activités d'*Energy Solutions* (respectivement 25% et 15% en 2022), des **CAPEX** éligibles à hauteur de 72% et alignés à hauteur de 66%, en hausse par rapport à 2022 (65% et 58%) en lien avec le

développement de l'activité batteries portée par la GBU *FlexGen*, et des **OPEX** éligibles à la taxonomie à hauteur de 51% et alignés à hauteur de 35%.

Ces chiffres Groupe en 2023 comme en 2022 recouvrent des disparités importantes en fonction des métiers.

Les activités de la **GBU Renouvelables** sont en très grande partie éligibles (97% pour le CA, 100% pour les CAPEX) et quasi toutes alignées (91% pour le CA, 96% pour les CAPEX).

Les activités de la **GBU Energy Solutions** sont majoritairement éligibles (70% pour le CA, 79% pour les CAPEX) et majoritairement alignées (62% pour le CA, 68% pour les CAPEX).

Les activités de la **GBU FlexGen & Retail** sont minoritairement éligibles et alignées à la taxonomie pour le CA (24%), à l'inverse grâce au développement des activités de batterie les CAPEX deviennent majoritairement éligibles et alignés (88% et 66% en 2023 contre 49% et 10% en 2022).

Les activités de la **GBU Infrastructures** sont également minoritairement éligibles et alignées. En revanche, au fur et à mesure que les trois activités d'infrastructures gaz (transport, distribution et stockage) seront converties aux gaz renouvelables et au stockage d'hydrogène, elles deviendront progressivement éligibles et alignées.

Les activités **Nucléaire** sont éligibles et alignées pour la part correspondant aux droits de tirage sur les centrales françaises identifiées comme éligibles et alignées par EDF.

Enfin, les activités **Autres** (dont GEMS qui vend de l'énergie aux entreprises, et qui propose des services et solutions de

gestion de l'énergie pour soutenir la décarbonation du Groupe et de ses clients) ne sont pas éligibles à la taxonomie.

À noter que le calcul d'éligibilité du plan de CAPEX de croissance 2024-2026 (voir Note 5.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés") donne un ratio d'éligibilité de 90% et un ratio d'alignement de 83%, nettement supérieurs aux taux calculés sur l'ensemble des CAPEX (croissance et maintenance). Ces ratios d'éligibilité et d'alignement sur les CAPEX de croissance reflètent l'engagement du Groupe vers une économie neutre en carbone qui se traduit dans ses investissements financiers. De plus, ENGIE a pris en compte, dans ses CAPEX de croissance, ceux encourus dans l'objectif de prolonger la durée de vie des deux unités nucléaires en Belgique de 2025 à 2035, conformément à l'accord signé avec l'État belge dont le *closing* est attendu en 2024.

L'analyse taxonomie du plan de CAPEX 2024-2026 est présentée dans les tableaux ci-après avec d'une part l'indicateur CAPEX défini par la taxonomie et d'autre part l'indicateur CAPEX de croissance tel que suivi par le Groupe (voir Note 5.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés").

### Dépenses d'investissement (CAPEX) retenues par la taxonomie

Segment	Plan 2024-2026		Plan 2023-2025	
	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement
Renouvelables	100%	100%	100%	100%
Infrastructures	31%	22%	22%	22%
Energy Solutions	80%	72%	79%	71%
Autres activités	54%	38%	57%	16%
<b>Dépenses d'investissement retenues par la taxonomie (CAPEX croissance et maintenance)</b>	<b>72%</b>	<b>65%</b>	<b>67%</b>	<b>62%</b>

### Dépenses d'investissement de croissance (CAPEX)

Segment	Plan 2024-2026		Plan 2023-2025	
	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement
Renouvelables	100%	100%	100%	100%
Infrastructures	76%	58%	53%	53%
Energy Solutions	82%	70%	73%	66%
Autres activités	76%	60%	50%	22%
<b>Dépenses d'investissement de croissance <sup>(1)</sup></b>	<b>90%</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>	<b>76%</b>

(1) Voir Note 5.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés".

Le calcul d'éligibilité et d'alignement sur le plan de CAPEX 2024-2026 est porté par les dépenses prévues pour les activités de la GBU Renouvelables et de la GBU Energy Solutions qui représentent plus de la moitié des dépenses sur le plan de CAPEX du Groupe.

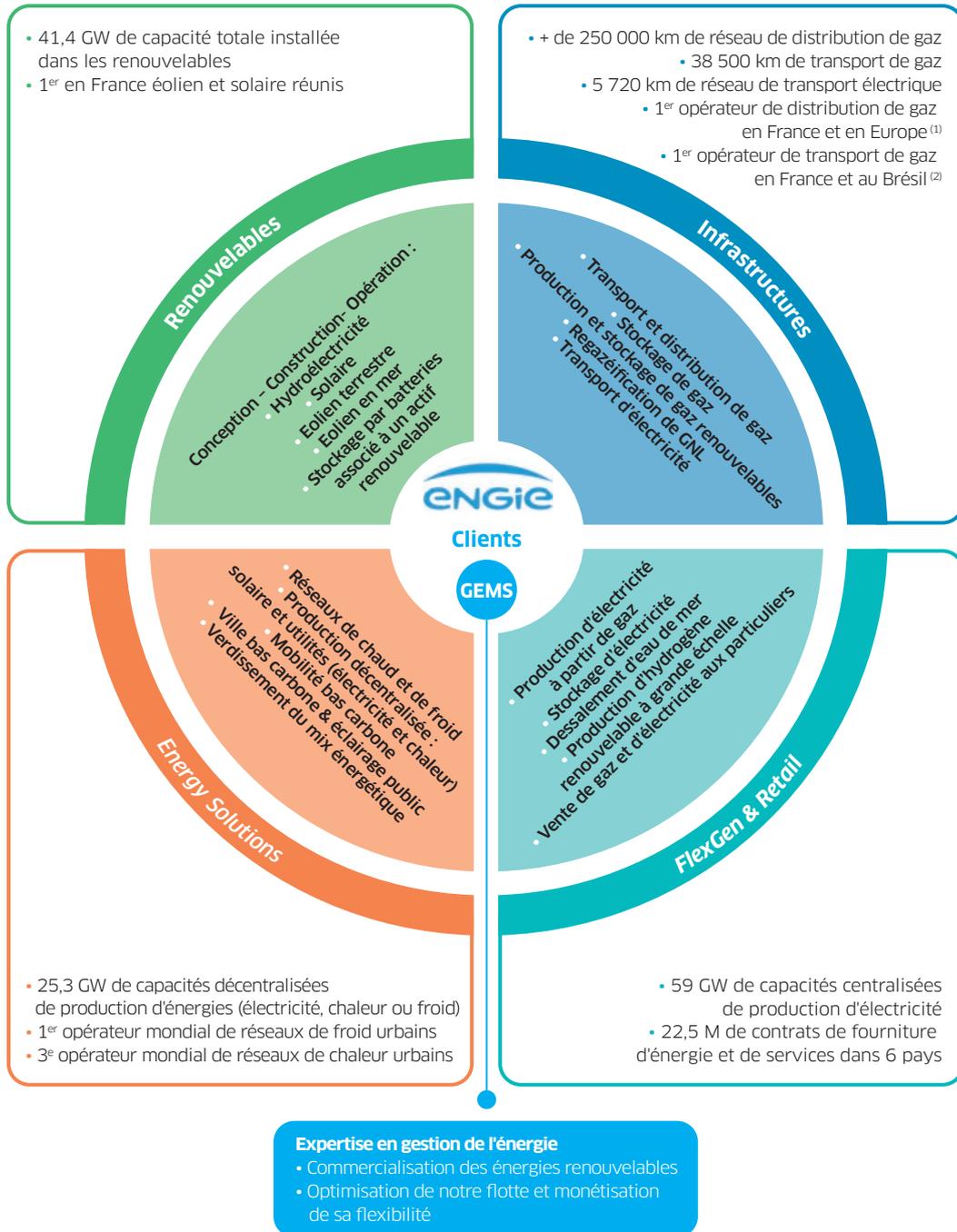
Les tableaux reprenant les modèles standards pour les informations liées aux données 2023 sur les indicateurs

Chiffre d'affaires, CAPEX et OPEX selon le Règlement délégué (UE) n°2021/2178 de la Commission Européenne daté du 6 juillet 2021 ainsi que ceux reprenant les modèles standards pour la publication des informations liées aux activités nucléaires et gaz selon le Règlement délégué (UE) n°2022/1214 de la Commission européenne du 9 mars 2022 se trouvent en Section 3.10 "Annexe - Tableaux taxonomie".

## 3.2 MODÈLE D'AFFAIRES

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

Les activités du Groupe, détaillées à la Section 1.6 "Présentation des activités du Groupe", peuvent être représentées selon le schéma suivant :

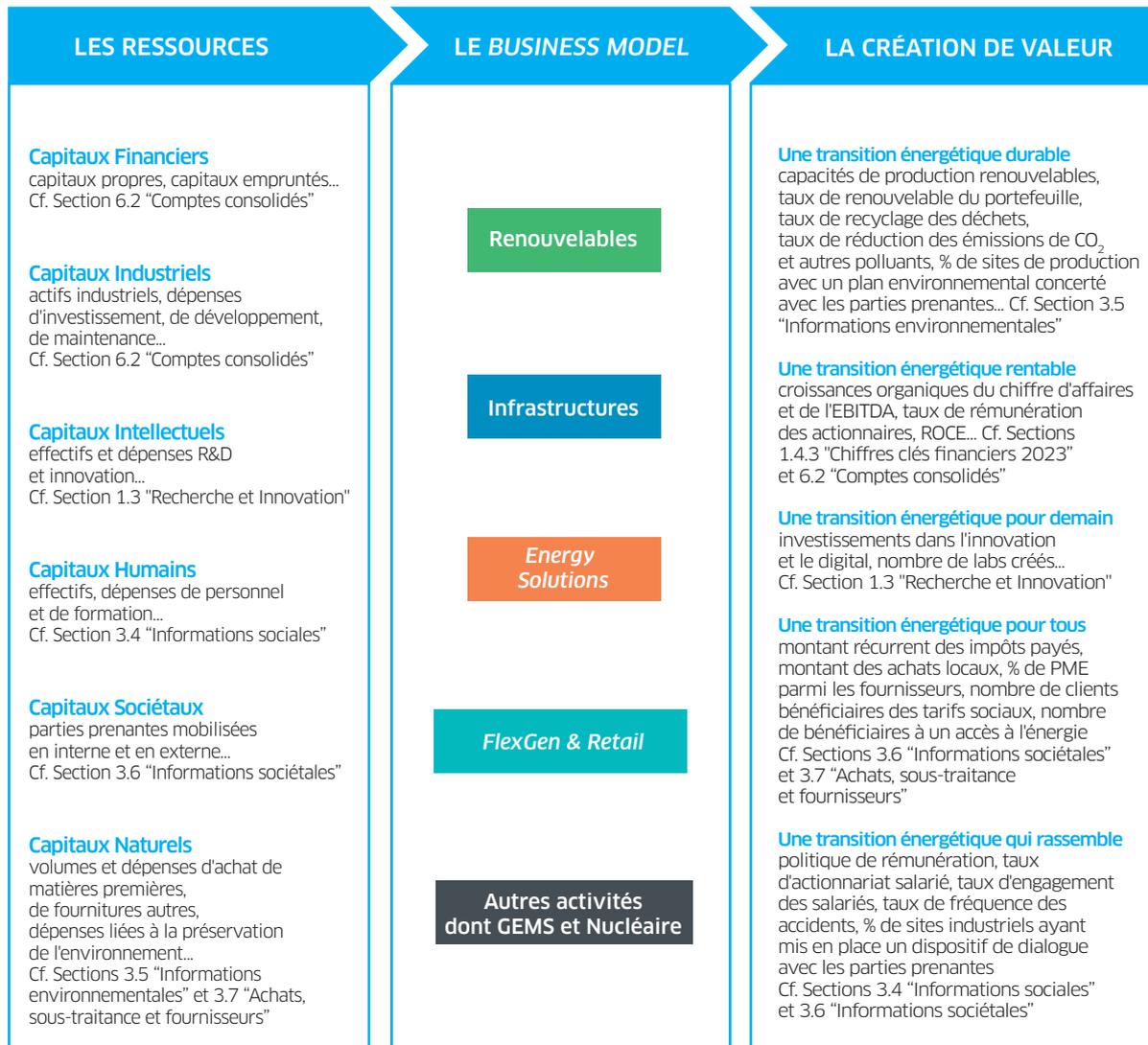


(1) Par le biais de filiales indépendantes

(2) Par le biais d'une filiale indépendante

Les quatre blocs d'activités du Groupe (Renouvelables, Infrastructures, *Energy Solutions*, *FlexGen & Retail*) et Autres activités mobilisent des capitaux ou des ressources de différentes natures et créent de la valeur selon cinq axes comme illustrée ci-dessous. Cette présentation reprend les principes de l'*International Integrated Reporting Council* (IIRC).

## Création de valeur pour ENGIE



### 3.3 ANALYSE DES PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES RSE

Pour identifier les principaux risques RSE, ENGIE s'est appuyé sur la dernière version (2020) de sa matrice des enjeux, dite "matrice de matérialité". Elle a été réalisée pour mieux refléter les attentes et priorités de ses parties prenantes (internes et externes), celles de son management et mieux cibler sa stratégie et ses actions.

Il en résulte 20 enjeux répartis selon quatre catégories à savoir : sept enjeux matériels, deux enjeux majeurs, sept enjeux décisifs et quatre enjeux fondamentaux.

Les enjeux fondamentaux sont des enjeux pérennes constituant le socle fondateur et incontournable pour un exercice responsable des activités industrielles et commerciales du Groupe. De ce fait, ils n'ont pas été interclassés, ni comparés aux autres enjeux.

Les autres enjeux ont été évalués suite à des entretiens avec une trentaine de parties prenantes et l'analyse d'une cinquantaine de questionnaires. Ils ont été interclassés grâce à un système de notations pondérées selon le nombre de répondants avec le souci d'équilibrer le poids de chaque

typologie de parties prenantes. Ils ont été enfin regroupés dans trois catégories de matérialité croissante :

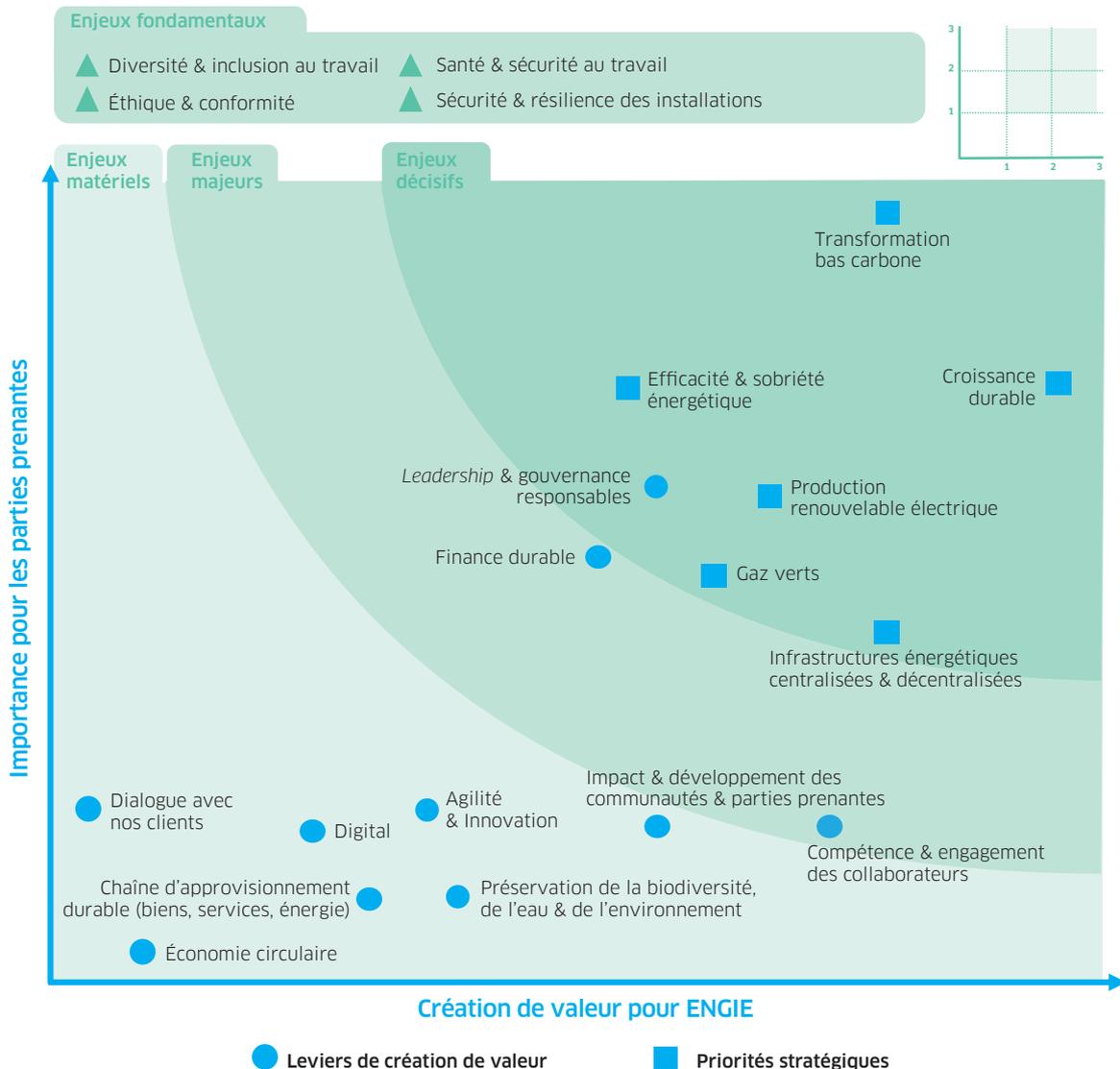
- les enjeux matériels qui contribuent à la création de valeur du Groupe ;
- les enjeux majeurs qui y contribuent de manière plus importante ;
- les enjeux décisifs qui y contribuent de manière essentielle, six d'entre eux constituant les priorités stratégiques du Groupe.

Les enjeux sont positionnés sur la matrice :

- en fonction de leur importance pour les parties prenantes internes et externes (axe des ordonnées) ;
- en fonction de l'impact en termes de création de valeur pour ENGIE (axe des abscisses).

Tous les enjeux sont situés dans les niveaux moyens ou forts de matérialité.

La méthodologie de construction de cette matrice est accessible sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/matrice-materialite-groupe>



Les définitions des enjeux sont précisées dans les tableaux suivants :

Enjeu	Définition
<b>1. Leadership &amp; gouvernance responsables</b>	Garantir un <i>leadership</i> et une gouvernance exemplaires et transparents, adaptés aux enjeux stratégiques ; assurer la transparence et l'intégrité de l'information grâce à la fiabilité de la communication, la gestion efficace des éventuelles controverses et l'image de marque d'ENGIE ; assurer la lisibilité des objectifs du Groupe ; assurer la cohérence des actions du Groupe vis-à-vis de sa raison d'être.
<b>2. Digital</b>	Mettre l'expertise digitale du Groupe au service de la transition énergétique en offrant aux clients des solutions et services innovants différenciants ; mettre à profit ces technologies afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle du Groupe et renforcer la cohésion entre les employés grâce à des nouveaux outils collaboratifs.
<b>3. Croissance durable</b>	Assurer la résilience du modèle d'affaires du Groupe ainsi que la croissance des résultats financiers à long terme ; garantir un partage de la valeur avec l'ensemble des parties prenantes (rémunérer de façon incitative les cadres dirigeants et l'ensemble des collaborateurs ; assurer des dispositifs d'attractivité et de fidélisation des actionnaires) ; limiter les risques d'actifs échoués ; assurer une stabilité en matière de notation financière et RSE.
<b>4. Sécurité &amp; résilience des installations</b>	Assurer la sûreté de fonctionnement des installations et la continuité des activités en garantissant : la sécurité et la surveillance des sites sensibles du Groupe (nucléaires et industriels), la résilience et l'adaptation des installations face aux risques climatiques, la cybersécurité des systèmes industriels, la confidentialité et la protection des données personnelles des collaborateurs et des clients ; assurer le démantèlement des sites nucléaires dans les conditions de sécurité requises.
<b>5. Compétence &amp; engagement des collaborateurs</b>	Favoriser l'appropriation de la raison d'être, de la stratégie et des valeurs d'ENGIE par les collaborateurs en les rendant acteurs de leur déploiement ; renforcer la relation de confiance entre le management et les collaborateurs ; explorer et développer les nouveaux modes de travail adaptés aux besoins des collaborateurs ; assurer un dialogue social de qualité au sein du Groupe ; capitaliser sur les compétences des collaborateurs et les accompagner dans leurs évolutions professionnelles ; attirer et développer les talents ; renforcer l'intraprenariat dans les pratiques du Groupe.
<b>6. Santé &amp; sécurité au travail</b>	Garantir la santé et la sécurité ainsi que des conditions de travail optimales pour les collaborateurs, sous-traitants et intérimaires dans l'ensemble des zones géographiques où le Groupe opère.
<b>7. Diversité &amp; inclusion au travail</b>	Promouvoir l'égalité des chances et faire de l'égalité de traitement une réalité ; veiller à la non-discrimination à l'égard des salariés comme des candidats ; promouvoir la diversité des profils et des expériences à tous les niveaux de l'entreprise.
<b>8. Économie circulaire</b>	Encourager la circularité tout au long de la chaîne de valeur en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation des ressources dans les opérations ; maîtriser la consommation des ressources (consommation responsable) ; assurer une utilisation efficiente des matières premières.
<b>9. Préservation de la biodiversité, de l'eau &amp; de l'environnement</b>	Prévenir et maîtriser l'impact des opérations du Groupe sur la biodiversité, l'eau et l'environnement (pollution sonore, pollution des sols, pollution de l'eau et de l'air) ; être acteur et moteur de la protection de l'environnement et contribuer à la restauration des habitats naturels à travers des engagements ciblés et concrets.
<b>10. Transformation bas carbone</b>	Agir positivement pour l'environnement et le climat en assurant un virage lisible et ambitieux vers des activités bas carbone, en se désengageant des activités carbonées, en développant des offres visant à réduire l'empreinte carbone des clients du Groupe, en maîtrisant l'empreinte carbone des chaînes d'approvisionnement et des pratiques de travail.
<b>11. Production renouvelable électrique</b>	Renforcer l'investissement dans un portefeuille d'activités compétitif et durable de production électrique à partir d'énergies renouvelables et en assurer l'acceptabilité locale ; anticiper les nouvelles sources d'énergies renouvelables et être acteur de leurs déploiements.
<b>12. Gaz verts</b>	Développer de façon durable l'ensemble de la chaîne de valeur des gaz verts (biométhane, hydrogène) ; sensibiliser les clients et parties prenantes aux rôles des gaz verts comme leviers de résilience et de performance dans la transition énergétique.
<b>13. Infrastructures énergétiques centralisées &amp; décentralisées</b>	Poursuivre le développement des infrastructures énergétiques de gaz et d'électricité ainsi que les infrastructures décentralisées (réseaux de chaleur et de froid, réseaux de bornes de recharge pour véhicules électriques, réseaux urbains d'éclairage public, etc.) ; mettre à profit les nouvelles technologies au service de la gestion intelligente et connectée des réseaux et des infrastructures.

Enjeu	Définition
<b>14. Agilité &amp; innovation</b>	Faire évoluer la culture d'entreprise vers une plus grande agilité et ouverture à l'innovation ; renforcer les capacités d'évolution (adaptation des <i>business models</i> et de l'organisation du Groupe, transformation des modes de travail, développement de l'intrapreneuriat, etc.) face aux évolutions de l'environnement du Groupe (attentes, usages, etc.).
<b>15. Dialogue avec les clients</b>	Engager un dialogue d'ordre stratégique avec les clients actuels et historiques afin de les accompagner au mieux dans leur transformation bas carbone ; sensibiliser l'ensemble des clients aux valeurs et engagements du Groupe ; développer une relation partenariale de qualité et s'adapter aux spécificités des implantations géographiques d'ENGIE ; s'engager sur une performance (énergétique, carbone, etc.) à long terme auprès des clients.
<b>16. Éthique &amp; conformité</b>	Garantir une conduite responsable des affaires à travers des pratiques éthiques robustes et transparentes au niveau des activités opérationnelles (exemple : anti-corruption, fiscalité).
<b>17. Impact &amp; développement des communautés et parties prenantes</b>	Ouvrir pour le respect des droits humains sur toute la chaîne de valeur, maintenir un dialogue continu et de qualité avec les parties prenantes ; développer de nouvelles dynamiques de partenariats ; contribuer positivement au développement territorial, dans le respect des communautés locales, en tenant compte de l'évolution des besoins ; contribuer à une transition énergétique juste et efficace ; encourager une économie plus inclusive et plus équitable.
<b>18. Finance durable</b>	Cœuvrer en faveur d'une finance durable à travers : la promotion d'instruments financiers responsables ( <i>Green Bonds</i> , etc.), l'intégration des enjeux ESG dans le processus d'investissement afin de favoriser le développement d'activités durables ; démontrer l'alignement des actions d'ENGIE avec les attentes croissantes des investisseurs et des agences de notation RSE ; anticiper et s'adapter aux évolutions réglementaires en la matière.
<b>19. Chaîne d'approvisionnement durable (biens, services, énergie)</b>	Promouvoir les pratiques RSE d'ENGIE tout au long de ses chaînes d'approvisionnement ; favoriser un dialogue de qualité avec ses fournisseurs ; nouer des partenariats stratégiques en matière de développement durable ; maîtriser les risques sociaux et environnementaux liés à l'activité et à la localisation géographique des fournisseurs de biens, de services et d'énergie ; privilégier un panel de fournisseurs diversifiés afin de garantir la continuité de l'activité.
<b>20. Efficacité &amp; sobriété énergétique</b>	Accompagner une démarche individuelle et collective de changements techniques, d'usages, pratiques et modes d'organisation visant à la réduction des consommations énergétiques ; à tous les niveaux du Groupe : pratiques quotidiennes de travail, opérations, chaîne d'approvisionnement et chez les clients à travers les offres ainsi qu'au niveau des infrastructures.

Ces 20 enjeux génèrent des risques et des opportunités RSE. Ces risques RSE sont regroupés par nature selon la typologie suivante :

- environnementaux ;
- sociétaux ;
- sociaux ; et
- de gouvernance.

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

L'analyse des risques retenue au Chapitre 2 "Facteurs de risques et contrôle interne" diffère de l'analyse de ces risques RSE. Au Chapitre 2, les risques concernent des "risques

matériels spécifiques nets". Ils sont évalués avec une appréciation de leur évolution. Ils sont propres aux activités d'ENGIE et peuvent avoir un impact financier à court ou moyen terme dans le cadre de décisions d'investissement concernant ENGIE. Ils sont qualifiés de "nets" en regard de leur impact potentiel résiduel après avoir pris en compte les mesures prises par le Groupe pour les réduire.

Les risques de la présente Section sont de nature RSE, ne sont pas forcément spécifiques aux activités d'ENGIE, et peuvent avoir des impacts à moyen ou long terme. Ce sont des risques bruts, non atténués par les mesures de gestion prises par ENGIE.

Ces approches différentes expliquent les écarts entre la liste des risques présentés au Chapitre 2 et ceux de la présente Section.

**RISQUES ENVIRONNEMENTAUX**

- Enjeu 2 : Digital**  
**Enjeu 4 : Sécurité et résilience des installations**  
**Enjeu 8 : Économie circulaire**  
**Enjeu 9 : Préservation de la biodiversité, de l'eau et de l'environnement**  
**Enjeu 10 : Transformation bas carbone**  
**Enjeu 11 : Production renouvelable électrique**  
**Enjeu 12 : Gaz verts**  
**Enjeu 13 : Infrastructures énergétiques centralisées et décentralisées**  
**Enjeu 20 : Efficacité & sobriété énergétique**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>A</b> <i>Sécurité industrielle</i> : risque d'atteinte à l'intégrité des personnes ou des biens du fait des activités industrielles du Groupe.</p> <p><b>B</b> <i>Sûreté nucléaire</i> : risques de rejets de matières radioactives issues des centrales nucléaires du Groupe suite à un accident.</p> <p><b>C</b> <i>Cyberattaque des systèmes industriels</i> : risque d'attaque perturbant des systèmes de commandes ou des systèmes informatiques d'installations industrielles ou tertiaires du Groupe.</p> <p><b>D</b> <i>Atteinte aux patrimoines matériels et immatériels par malveillance</i> : risques liés aux actes de malveillance touchant les sites et installations industriels ou tertiaires du Groupe, constitutifs de son patrimoine matériel, mais aussi ceux touchant l'information, constitutive du patrimoine immatériel du Groupe, qu'elle soit sur support informatique, physique ou même véhiculée verbalement.</p>	<p>Ventes de services : digitalisation, robotisation, sécurisation et surveillance de sites sensibles, aide à l'adaptation au changement climatique d'installations clients, aide à la décarbonation de portefeuilles clients.</p>	 
<p><b>E</b> <i>Contribution au changement climatique</i></p> <p><b>F</b> <i>Transition liée au changement climatique</i></p> <p><b>G</b> <i>Perte de biodiversité</i></p> <p><b>H</b> <i>Stress hydrique</i></p> <p><b>I</b> <i>Gestion des déchets</i></p> <p><b>J</b> <i>Pollution atmosphérique</i></p> <p><b>K</b> <i>Pollution du milieu environnant</i></p>	<p>Ventes de services : réduction de l'empreinte carbone de sites industriels, plans de gestion de l'environnement ; Programme de restauration de la faune et la flore ; Mobilisation des parties prenantes : clients, salariés, territoires, ONG.</p>	    

**RISQUES SOCIÉTAUX**

- Enjeu 3 : Croissance durable**  
**Enjeu 15 : Dialogue avec les clients**  
**Enjeu 17 : Impact et développement des communautés et des parties prenantes**  
**Enjeu 18 : Finance durable**  
**Enjeu 19 : Chaîne d'approvisionnement durable**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>L</b> <i>Acceptation sociale</i> : risque d'opposition de la population locale ou d'associations lors de la présentation, de l'installation ou de l'exploitation de certains équipements pouvant remettre en cause la détention de divers permis et autorisations dont l'obtention ou le renouvellement auprès des autorités réglementaires compétentes fait l'objet de procédures longues et coûteuses.</p> <p><b>M</b> <i>Gestion de grands projets</i> : risques dans la conduite de grands projets industriels comprenant une mauvaise prise en compte du dialogue avec les parties prenantes, le non-respect des coûts ou des délais de construction ou de livraison, la non-atteinte des performances opérationnelles, la rupture d'approvisionnement de matières premières, de composants sensibles ou le manque d'énergies nécessaires au projet pouvant s'expliquer par un contexte de tensions géopolitiques.</p> <p><b>N</b> <i>Réputation</i> : risques impactant l'image de marque du Groupe liés à son incapacité à instaurer et conserver la confiance des parties prenantes et à en obtenir les bénéfices qui y sont associés, notamment par un lobbying insuffisamment maîtrisé, à son incapacité à maintenir les valeurs et les normes sociales au sein de l'entreprise, chez ses fournisseurs ou sous-traitants, à son incapacité à bâtir et protéger son image de marque dans son environnement.</p>	<p>Co-construction des offres avec les parties prenantes. Pérennisation des activités industrielles.</p> <p>Développement de l'offre d'accès à l'énergie dans les territoires non desservis.</p> <p>Traitement de la précarité énergétique par des offres adaptées.</p> <p>Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe.</p>	     

**RISQUES SOCIAUX**

**Enjeu 1 : leadership et gouvernance responsables**  
**Enjeu 5 : Compétences et engagement des collaborateurs**  
**Enjeu 14 : Agilité et innovation**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>O</b> <i>Compétences</i> : risque de pénurie de personnes qualifiées, d'indisponibilité de ressources flexibles en fonction des besoins, de perte de connaissances clés en cas de départ par manque de plans de succession ou en raison de conditions plus attrayantes dans la même zone géographique.</p>	Adaptation aux évolutions des métiers. Attrait du Groupe auprès des jeunes sensibles à la neutralité carbone.	 
<p><b>P</b> <i>Adhésion des salariés</i> : risque de manque d'adhésion des salariés dans le cadre de la transformation du Groupe pouvant conduire à des mouvements sociaux.</p>	Digitalisation améliorant l'efficacité du travail.	

**Enjeu 7 : Diversité et inclusion au travail**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>Q</b> <i>Diversité</i> : risque de non-représentativité de la population salariée du Groupe par rapport à la société dans laquelle il évolue.</p>	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe.	 
<p><b>R</b> <i>Iniquité</i> : risque de traitement discriminatoire de salariés ou de candidats.</p>	Inclusivité de l'entreprise. Reflet de la société. Attractivité du Groupe.	

**Enjeu 6 : Santé - sécurité au travail**

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>S</b> <i>Santé-sécurité au travail</i> pour les salariés, les sous-traitants et les intérimaires.</p>	Amélioration de la performance opérationnelle.	 
<p><b>T</b> <i>Sûreté dans les déplacements</i></p>	Bien-être au travail. Motivation des salariés.	

**RISQUES DE GOUVERNANCE**

**Enjeu 1 : leadership et gouvernance responsables**  
**Enjeu 16 : Éthique et conformité**

Risques associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>U</b> <i>Corruption</i> : risque d'un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne sollicite ou accepte un avantage en vue d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions et pouvant conduire à enfreindre le droit de la concurrence.</p>	Exemplarité citoyenne du Groupe. Motivation des salariés.	 
<p><b>V</b> <i>Fiscal</i> : risque de non-conformité aux réglementations fiscales, aux obligations de déclaration et à leurs évolutions.</p>		
<p><b>W</b> <i>Atteinte aux données personnelles</i> : risques de traitements informatiques erronés sur des données personnelles susceptibles d'impacter les droits et libertés des personnes concernées.</p>		

**Enjeu 17 : Impact et développement des communautés et des parties prenantes**

Risques associés	Opportunités associées	ODD associés
<p><b>X</b> <i>Atteinte aux droits humains</i></p>	Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe.	 

Conformément à la réglementation, ces risques sont analysés, dans les pages suivantes, au travers :

- d'un résumé des politiques ou des plans d'actions mis en œuvre pour les limiter ;
- des indicateurs mis en place pour les suivre avec parfois des objectifs fixés ;
- et des résultats de ces indicateurs sur trois ans.

Par ailleurs, conformément à la loi n°2017-399 du 27 mars 2017, ENGIE a défini un plan de vigilance pour les risques liés aux Droits Humains au sens large, comprenant aussi les aspects santé-sécurité, achats responsables et environnement. Ce plan de vigilance couvre l'ensemble des activités d'ENGIE et de ses filiales contrôlées dans le monde entier ainsi que celles de ses principaux fournisseurs. Ce plan de vigilance est présenté à la Section 3.9 "Plan de vigilance".

### 3.3.1 PRINCIPAUX RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque A : Sécurité industrielle (voir Section 2.2.5.3)</b>				
Politique de santé-sécurité d'ENGIE intégrant la sécurité industrielle Politiques de sécurité industrielle spécifiques aux différentes activités mises en œuvre par les filiales du Groupe Plans d'actions mis en œuvre par les filiales intégrant le retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue	Suivi au niveau des filiales des incidents et accidents liés à la sécurité industrielle Évaluation du niveau de maîtrise des risques réalisée au travers de référentiels de contrôle interne dédiés (IND 2 & 3)	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles
<b>Risque B : Sûreté nucléaire (voir Section 2.2.7)</b>				
Politique de sûreté nucléaire et radioprotection Supervision indépendante de la sûreté nucléaire Exigences minimales portant sur les systèmes de management des acteurs nucléaires	Suivi des incidents significatifs (de niveau supérieur à 3 sur l'échelle INES)	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif
<b>Risque C : Cyberattaque des systèmes de contrôle industriels (voir Section 2.2.5.2)</b>				
Politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel Référentiel technique de sécurisation Référentiel d'évaluation qualitative du niveau de maturité de la culture cybersécurité des entités Audits réguliers de la cybersécurité des sites industriels sensibles Suivi mensuel des KPI en Comité Exécutif	Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites sensibles et standard) Évaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4)	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs
<b>Risque D : Atteinte aux patrimoines par malveillance (voir Section 2.2.5)</b>				
Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériels et immatériels Mesures de prévention et de protection mises en œuvre suivant la criticité de la zone d'implantation Politique Groupe de Cybersécurité	Suivi des menaces qui pèsent sur le Groupe, en particulier terroristes Suivi des dommages aux patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines 146 incidents cyber avec impact faible	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines
<b>Risque E : Contribution au changement climatique (Voir Section 2.2.2.1)</b>				
Politique environnementale Groupe qui précise :	<b>Objectifs à horizon 2030 :</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique ;</li> <li>les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ces enjeux et améliorer sa performance ;</li> <li>les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>43 Mt d'émissions de GES (scopes 1 et 3) liées à la production d'énergie, conformes aux engagements SBTi</li> </ul>	52	60	65
	<ul style="list-style-type: none"> <li>52 Mt d'émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes aux engagements SBTi</li> </ul>	53	61	66
	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 Mt d'émissions de GES liées aux pratiques de travail (après compensation)</li> </ul>	0,3	0,3	0,3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>58% de capacités électriques renouvelables</li> </ul>	41%	38%	34%

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque F : Transition liée au changement climatique (voir Section 2.2.2)</b>				
Politique environnementale Groupe	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des activités, projets et sites (y.c. ceux en démantèlement) avec un plan environnemental établi en concertation avec les parties prenantes</li> </ul>	66%	53%	37%
<b>Risque G : Perte de biodiversité</b>				
Politique Biodiversité Groupe qui s'attache à : <ul style="list-style-type: none"> <li>éviter les impacts directs ou indirects de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur sur la biodiversité ;</li> <li>à défaut à les réduire ;</li> <li>voire à les compenser en dernier ressort.</li> </ul>	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des activités industrielles avec une gestion écologique des sites (zéro produit phytosanitaire et respect des espaces naturels)</li> </ul>	58%	34%	28%
<b>Risque H : Stress hydrique</b>				
Politique Eau Groupe qui porte une attention particulière à la gestion de l'eau utilisée dans la production d'énergie et aux procédés de traitement des eaux usées	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de consommation d'eau de 0,1 m<sup>3</sup> par MWh d'énergie produite</li> </ul>	0,275	0,301	0,342
<b>Risque I : Gestion des déchets</b>				
Politique économie circulaire Groupe qui vise à ce que chaque site ou activité travaille à la valorisation et/ou au recyclage de ses déchets	<b>Objectifs opérationnels 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de 80% de la quantité de déchets non dangereux évacués vs 2017 (2 773 419 t)</li> <li>Réduction de 95% de la quantité de déchets dangereux évacués vs 2017 (386 783 t)</li> </ul>	-73% 753 711 t	-47% 1 459 706 t	+4% 2 875 114 t
		-93% 26 797 t	-94% 23 506 t	-91% 33 601 t
	% de déchets non dangereux valorisés	83%	80%	84%
	% de déchets dangereux valorisés	24%	21%	15%
<b>Risques J et K : Pollution atmosphérique et pollution du milieu environnant</b>				
Politique environnementale Groupe qui incite à réduire les émissions dans l'air, dans l'eau et dans les sols	<b>Objectifs opérationnels 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de 75% des émissions de NO<sub>x</sub> vs 2017 (92 209 t)</li> <li>Réduction de 98% des émissions de SO<sub>2</sub> vs 2017 (159 623 t)</li> <li>Réduction de 60% des émissions de particules totales vs 2017 (7 353 t)</li> </ul>	-71% 27 037 t	-63% 34 197 t	-46% 49 819 t
		-98% 3 396	-95% 7 418 t	-34% 106 028t
		-61% 2 832	-54% 3 398 t	-21% 5 820 t
	NO <sub>x</sub> (t)	27 037	34 197	49 819
	SO <sub>2</sub> (t)	3 396	7 418	106 028
	Particules totales (t)	2 832	3 398	5 820
	Mercure (kg)	104	139	347

### 3.3.2 PRINCIPAUX RISQUES SOCIÉTAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque L : Acception sociétale</b>				
Politique sociétale Groupe qui précise : <ul style="list-style-type: none"> <li>les enjeux sociétaux pour le Groupe ;</li> <li>les moyens mis en œuvre pour y répondre ;</li> <li>les éléments de gouvernance qui contribuent à sa mise en œuvre.</li> </ul>	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>100% de ses activités, projets et sites (y.c. ceux en démantèlement) avec un plan sociétal établi en concertation avec les parties prenantes</li> </ul>	49%	46%	36%
	Nombre de participants au module d'e-learning "Stakeholder engagement"	842	104	na
<b>Risque M : Gestion des grands projets (voir Section 2.2.5)</b>				
Procédure d'investissement dans des projets passant en Comité d'Investissement Groupe et GBU qui prévoit une analyse des risques et une matrice d'autoévaluation de 10 critères RSE clés pour les activités du Groupe.	Analyse de risques via une matrice de 10 critères RSE (atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, eau, biodiversité, économie circulaire, pollution de l'air, droits sociaux des travailleurs, engagement des parties prenantes, achats responsables, controverses)	Pas d'indicateur	Pas d'indicateur	Pas d'indicateur
<b>Risque N : Réputation</b>				
Protection de la marque	Taux de satisfaction NPS des clients BtoC ( <i>Net promoter Score compris entre -100 et +100</i> ) basé sur la différence entre les promoteurs (répondants donnant une note de 9 ou 10) et les détracteurs (répondants donnant une note de 0 à 6)			
	France (8 645 911 contrats hors contrats en tarif régulé à fin dec 2023)	+32	+32	+19
	Belgique (3 831 068 contrats à fin dec 2023)	0	+1	+2
	Pays-Bas (686 626 contrats à fin dec 2023)	+31	+37	nd
	Italie (901 131 contrats à fin dec 2023)	+34	+37	+29
	Roumanie (2 154 402 contrats à fin dec 2023)	+47	+38	+49
	Australie (690 540 contrats à fin dec 2023)	-6	-2	+5
	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>45 Mt CO<sub>2</sub> évitées chez nos clients par les offres et services d'ENGIE</li> </ul>	25	28	27
Politique environnementale	Nombre de plaintes et de condamnations environnementales	0 plainte et 0 condamnation	20 plaintes et 1 condamnation	13 plaintes et 2 condamnations

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
Code de conduite éthique (qui remplace depuis 2023 la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique) Code de conduite de la relation avec les fournisseurs	Dysfonctionnements éthiques suivis à travers l'outil de <i>reporting</i> éthique <i>My Ethics Incident</i> (partie du système de remontée managériale)	222 incidents avérés ou non	305 incidents avérés ou non	205 incidents avérés ou non
Charte Achats Groupe qui précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	<b>Objectifs à horizon 2030 :</b> • 100% des top 250 fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergies) certifiés ou alignés SBT	24%	23%	20%
	• Indice de 100 sur les achats responsables (hors énergie) : évaluation RSE et achats inclusifs	54	38	40
Promotion d'un accès à l'énergie pour des populations éloignées des réseaux, notamment en Afrique	<b>Objectif opérationnel à horizon 2030 :</b> • 30 millions de bénéficiaires avec un accès à une énergie abordable, fiable et propre depuis 2018 (hors fonds à impact Rassembleurs d'Energies)  <i>NB : du fait du recentrage géographique du Groupe et des travaux liés à la double matérialité, cet objectif sera amendé en 2025 pour refléter l'ambition du Groupe en matière d'impact social, environnemental et de lutte contre la précarité</i>	12 M	9,5 M	7 M
Plan de vigilance (voir Section 3.9)				

### 3.3.3 PRINCIPAUX RISQUES SOCIAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque O : Compétences (voir Section 2.2.6.1)</b>				
Politique de développement et de mobilité Groupe qui s'articule autour : • d'ENGIE <i>Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir ; • d'ENGIE <i>Mobility</i> qui favorise les mobilités internes ; • et s'appuie sur ENGIE <i>University</i> .	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> • 100% de salariés formés dans l'année	86%	84%	82%
	Suivi du nombre d'embauches (CDI et CDD)	16 195	16 974	15 522
	Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire (démission)	5,4%	6,5%	5,2%
Politique d'innovation Groupe qui s'appuie sur : • l'entité ENGIE Fab pour mettre en œuvre de nouveaux business ; • le fonds d'investissement ENGIE <i>New Ventures</i> pour accompagner des <i>start-ups</i> . Politique de recherche & innovation Groupe qui s'appuie sur l'entité ENGIE <i>Research</i> qui regroupe plusieurs Labs et des centres d'expertise et d'ingénierie	Dépenses de R&D	142 M€	135 M€	138 M€

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque P : Adhésion (voir Section 2.2.6.1)</b>				
Leadership Way qui définit quatre comportements clés - la bienveillance, l'exigence, l'ouverture, l'audace - qui permettent de répondre à cinq objectifs : préparer le futur - développer et responsabiliser - agir et faire bouger les lignes - délivrer la performance - adopter une posture inspirante au quotidien.	Taux d'engagement des salariés à travers l'enquête annuelle mondiale <i>ENGIE&amp;Me</i>	87%	86%	83%
Lieux de concertation privilégiés entre la Direction et les représentants du personnel : Comité d'Entreprise européen et Comité Groupe France.	Ces instances assurent le suivi et la signature d'accords collectifs Groupe	le 4 octobre 2023, 2 <sup>ème</sup> réunion du Forum Mondial chargé d'assurer la mise en œuvre de l'Accord mondial	le 8 septembre 2022, 1 <sup>ère</sup> réunion du Forum Mondial chargé d'assurer la mise en œuvre de l'Accord mondial	Accord mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale signé en janvier 2022
<b>Risque Q : Diversité (voir Section 2.2.6.1)</b>				
Politique de diversité du Groupe	Taux de femmes dans les effectifs	26,5%	26,2%	25,1%
Label diversité	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> • 40% à 60% de femmes <i>managers</i>	31,2%	29,9%	28,9%
Emploi des jeunes	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> • 10% d'apprentis dans les effectifs CDI et CDD du Groupe en France hors entités régulées GRDF et GRTgaz	8,5%	8,5%	7,2%
<b>Risque R : Iniquité (voir Section 2.2.6.1)</b>				
Politique d'égalité professionnelle	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> • Equité salariale : écart salarial femmes/hommes < 2% dans le monde	1,92%	1,73%	-
<b>Risque S : Santé et sécurité au travail (voir Section 2.2.6.2)</b>				
Politique Groupe santé-sécurité qui fixe les principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens	Taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé (site équipé d'un système de contrôle d'accès, par exemple du type badge)	1,8 pour un objectif 2023 inférieur ou égal à 2,0	2,0 pour un objectif 2022 inférieur ou égal à 2,4	2,5 pour un objectif 2021 inférieur ou égal à 2,8
Elle constitue pour chacun une référence pour que la santé et la sécurité soient intégrées dans toutes les activités du Groupe	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> Cet indicateur sera étendu à partir de 2024 à l'ensemble des personnes travaillant pour le Groupe avec un renforcement de la cible 2030 qui passera de 2,3 à 1,8.			
Plan d'action santé-sécurité 2021-2025 articulé en trois axes de prévention : <i>No Life At Risk, No Mind At Risk, No Asset At Risk.</i>				

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
Plan de transformation santé-sécurité du Groupe "ENGIE One Safety"  Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail	<b>Objectif :</b> Taux de mortalité des personnes travaillant pour le Groupe de zéro chaque année Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex, le CEEDD et le Conseil d'Administration	0,019	0,014	0,045
Campagne de communication annuelle	Déploiement au travers de la filière santé-sécurité	Campagne de communication sur les 5 Incontournables de la Sécurité	Campagne de communication sur les risques électriques	Communication focalisée sur la prévention de la Covid-19
<b>Risque T : Sûreté dans les déplacements</b>				
Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail sanitaire et sécuritaire d'International ISOS et aux alertes durant les déplacements internationaux Accès des salariés aux analyses et rapports du site <i>Control Risks Group</i> sur les risques pays Accès des salariés aux <i>e-learning</i> sûreté des personnes voyageant à l'étranger (International SOS + <i>Control Risks Group</i> )	Renforcement des dispositifs de détection des événements Renforcement des <i>e-learning</i> s avant mission (en fonction du niveau de risque de la destination) Dispositif <i>TravelTracker</i> permettant le suivi des voyageurs à l'international Système d'alerte des personnels en mobilité internationale	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif

### 3.3.4 PRINCIPAUX RISQUES DE GOUVERNANCE

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
<b>Risque U : Corruption</b>				
Politique anti-corruption basée sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>le Code de conduite éthique (qui remplace la Charte éthique et le Guide de pratique de l'éthique depuis 2023) ;</li> <li>le référentiel intégrité ;</li> <li>le référentiel conformité éthique ;</li> <li>des politiques spécifiques évaluations des tiers, consultants commerciaux, cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, lobbying notamment et de la relation avec les fournisseurs ;</li> <li>la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes.</li> </ul>	Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle via un système de <i>reporting</i> spécifique Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001. La certification ISO 37001 a été reçue en 2018, confirmée en 2019 et 2020 ; certification ISO 37001 renouvelée en 2021 et confirmée en 2022 et 2023. Publication annuelle de la Communication sur les progrès du Principe 10 de l'ONU	222 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 8 cas d'allégations de corruption	305 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 20 cas d'allégations de corruption	205 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 19 cas d'allégations de corruption

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2023	Résultats 2022	Résultats 2021
	Système de lanceur d'alerte : ethics@engie.com	274 incidents dont 32 concernant l'éthique des affaires	225 incidents dont 60 concernant l'éthique des affaires	146 incidents dont 39 concernant l'éthique des affaires
	Le Groupe s'est engagé à former ses cadres dirigeants (GMR), à la lutte contre la corruption en 2025	100%	100%	96% des GMR (y/c Equans)
	<b>Objectif à horizon 2030 :</b> >95% du personnel le plus exposé au risque de corruption formé	68%	55%	49%
<b>Risque V : Fiscal</b>				
Politique fiscale définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporting fiscal pays par pays</li> <li>Adhésion aux principes de l'initiative BTeam des Nations Unies</li> </ul>	Voir le site internet d'ENGIE : <a href="http://www.engie.com/finance/fiscalite">www.engie.com/finance/fiscalite</a>	Voir le site internet d'ENGIE : <a href="http://www.engie.com/finance/fiscalite">www.engie.com/finance/fiscalite</a>	Voir le site internet d'ENGIE : <a href="http://www.engie.com/finance/fiscalite">www.engie.com/finance/fiscalite</a>
<b>Risque W : Atteinte aux données personnelles</b>				
Politique de protection des données personnelles Groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluations de la conformité au Règlement européen RGPD sur sites ou sur applications concernées</li> <li>Démarches de certification ISO 27001 de certaines entités</li> <li>Contrôle externe par une agence de cyber notation</li> </ul>	N/D	N/D	N/D
<b>Risque X : Atteinte aux droits humains</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Référentiel et politique droits humains</li> <li>Plan de vigilance</li> <li>Politique de <i>due diligence</i> éthique (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Check-list sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuels de violation des droits humains, voir Section 3.8.2)</li> <li>Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs, voir Section 3.8.6)</li> <li>Dispositif de signalement et reporting des incidents éthiques (voir Section 3.8.4)</li> <li>Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9.3)</li> </ul>	222 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 2 cas d'allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	305 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 6 cas d'allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	205 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 18 cas d'allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)

## 3.4 INFORMATIONS SOCIALES

Dans un contexte géopolitique complexe en 2023 et confronté à une crise environnementale et énergétique, ENGIE a relevé de multiples défis en tirant profit notamment de son organisation industrielle intégrée.

Au cœur de cette dynamique et de ces transformations, l'engagement des collaborateurs est en hausse en 2023, atteignant un taux de 87% selon l'enquête interne *ENGIE&Me* (contre 86% en 2022), pour 78% de participation.

Les collaborateurs, en tant que principal moteur de la performance du Groupe, bénéficient d'un accompagnement de la part d'ENGIE en matière de développement professionnel et de parcours de carrière. *ENGIE University*, à travers le déploiement de ses initiatives et des académies métiers, contribue à soutenir cet engagement en offrant des opportunités de formation et de croissance professionnelle.

ENGIE s'est fixé un objectif Groupe ambitieux : former 100% de ses collaborateurs chaque année d'ici 2030. Cette initiative s'inscrit dans une vision de développement continu et d'acquisition permanente de compétences par les collaborateurs.

La variété des métiers, des compétences, et la diversité des hommes et des femmes qui composent le Groupe, demeurent des piliers fondamentaux de la performance collective d'ENGIE. Cette diversité renforce sa position de leader dans la transition Net Zéro Carbone et ouvre un éventail varié d'opportunités de carrière au sein du Groupe.

Afin de renforcer ses politiques d'attraction et d'adapter les initiatives de développement aux besoins, ENGIE a adopté en 2023 une approche axée sur les compétences, un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*Strategic Workforce Planning*). Cette approche contribue à la croissance d'ENGIE.

Face à un marché de l'emploi hautement concurrentiel, des métiers en mutation, des attentes des candidats en évolution, l'attractivité du Groupe ENGIE en tant que leader de la transition énergétique, avec 16 195 nouveaux embauchés en 2023, est reconnue. Une emphase particulière a été mise sur les métiers de la transition énergétique, consolidant ainsi l'engagement d'ENGIE en faveur de la diversification de ses effectifs, particulièrement illustrée par le niveau de féminisation des équipes et de l'encadrement.

Parallèlement, une évolution est observée dans le *leadership* et la culture d'entreprise grâce au déploiement des *ENGIE Ways Of Leading (EWOL)* et de la politique diversité et inclusion baptisée "*Be.U@ENGIE*". Ils définissent les comportements attendus des leaders, incarnant les valeurs essentielles telles que *Safety & Integrity, ONE ENGIE, Accountability, Trust et Care*. Ainsi, ENGIE s'engage à façonner un environnement professionnel où l'innovation, l'intégrité, la responsabilité, la confiance et l'attention portée aux individus sont au cœur de ses pratiques et de sa culture.

### 3.4.1 TRANSFORMATION SOCIALE DU GROUPE AU SERVICE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

#### 3.4.1.1 La culture ONE ENGIE

La culture d'ENGIE est basée sur ses orientations stratégiques de transition énergétique et sur l'engagement de ses 97 297 collaborateurs à y contribuer. Elle est renforcée par leur 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 lui-même.

ENGIE a déployé des initiatives visant à accroître la diversité au sein de l'entreprise, reflétant la richesse des talents essentiels à la transition énergétique. L'accent a été mis sur la création d'un environnement de travail positif, ouvert et bienveillant, conformément à la politique *Be.U@ENGIE*. L'objectif est clair : diffuser la culture *ONE ENGIE*, renforcer l'engagement des collaborateurs et permettre à chaque individu d'être valorisé et de réaliser son potentiel de manière épanouissante.

C'est à travers des objectifs chiffrés qu'ENGIE confirme ses engagements sociétaux et sociaux :

- 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 hors entités régulées, GRDF et GRTgaz ;
- un objectif de 100% de personnel formé chaque année d'ici à 2030.

Par ailleurs, dans un contexte mondial complexe, la gestion des parties prenantes est cruciale, et le dialogue social constitue un levier essentiel de compétitivité pour les entreprises. Chez ENGIE, le dialogue social est intégré parmi les dispositifs déployés par le Groupe pour garantir la mise en œuvre efficace de sa stratégie. Dans la continuité du dialogue social international, la signature d'un Accord mondial en 2022 et le déploiement en 2023 du programme *ENGIE Care* confirment l'engagement d'ENGIE en faveur d'un socle commun de droits sociaux garantis pour l'ensemble des 97 297 collaborateurs d'ENGIE dans le monde. Cela reflète l'importance qu'accorde le Groupe à sa responsabilité sociale, en cohérence avec sa raison d'être (Section 1.1.1) et son engagement dans la transition énergétique.

De plus, la santé et la sécurité au travail demeurent au cœur des préoccupations d'ENGIE. Le Groupe maintient ainsi des normes strictes et poursuit ses efforts de prévention, pour préoccuper le bien-être de ses collaborateurs et de ses contractants.

Enfin, le groupe ENGIE est pleinement conscient de l'importance du lien Nation-armée et du soutien à apporter aux actions de ses salariés français dans l'engagement des réserves du pays. Il reste ouvert à toutes les demandes de participations de ses salariés aux périodes de réserve. Ces participations limitées dans le temps et prévisibles dans leur réalisation n'ont pas d'impact sur la performance financière du Groupe. Elles n'appellent donc pas d'analyse propre dans la Déclaration de performance extra-financière du Groupe.

Enfin, en tant que Groupe industriel, la culture *ONE ENGIE* est également fondée sur l'excellence, l'exigence et l'exemplarité de la part de l'ensemble des collaborateurs et de leurs contractants. Cela se manifeste particulièrement dans le respect des règles éthiques, de la santé et de la sécurité au travail, et de la cybersécurité.

L'ensemble des éléments qui constituent cette culture *ONE ENGIE* est communiqué à chaque collaborateur dès son intégration, à travers un parcours obligatoire de formations et une responsabilisation de l'ensemble de la chaîne managériale.

### 3.4.1.1.1 L'engagement des collaborateurs acteurs de la transition énergétique

La dernière enquête annuelle interne *ENGIE&Me* révèle que 90% des collaborateurs expriment leur fierté d'appartenir à ENGIE, en hausse de 4 points par rapport à 2022. Cette enquête, avec un taux de participation de 78%, révèle les raisons de cette fierté d'appartenance : 89% des collaborateurs croient aux objectifs d'ENGIE, 87% à sa capacité à accélérer la décarbonation de l'économie (+7 points par rapport à 2022), de manière socialement responsable (87%, +4 points par rapport à 2022).

Si les collaborateurs d'ENGIE sont les premiers témoins de la transformation d'ENGIE, ils en sont surtout les principaux acteurs. 91% des collaborateurs déclarent contribuer aux objectifs stratégiques de leur entité, par leur travail au quotidien.

Ces chiffres illustrent la force et l'impact de cette communauté de 97 297 acteurs de la transition énergétique qui contribuent à un nouveau modèle de société, réconciliant 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.

#### 3.4.1.1.1.1 Sustainability Academy

La *Sustainability Academy* permet aux collaborateurs d'ENGIE d'agir 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.

Elle permet à chacun de s'approprier la stratégie du Groupe et sa déclinaison opérationnelle, tout en lui donnant les moyens d'actions à son niveau et quel que soit son métier.

En 2023, l'ensemble des collaborateurs du Groupe ont été formés à la stratégie Net Zéro Carbone d'ENGIE. Ils en maîtrisent les leviers de réussite et connaissent la complémentarité des métiers et des expertises qui composent le modèle intégré du Groupe.

Ce module de formation en ligne a été adapté sous forme d'un "jeu de plateau" dont les entités fonctionnelles et opérationnelles du Groupe se sont saisies, notamment pour intégrer les nouveaux collaborateurs.

Les collaborateurs ont la possibilité d'approfondir ce socle de base de connaissances par des formations de plusieurs jours sur le *business model* d'ENGIE, les technologies faiblement carbonées, et les marchés de l'énergie.

La *Sustainability Academy* permet également d'engager les collaborateurs dans les enjeux de transformation durable des modèles de société. Au travers d'un exercice d'écologie-fiction créé avec les experts du Groupe, les collaborateurs se confrontent aux enjeux sociétaux des territoires et leurs impacts sur les écosystèmes. Cet exercice a été mené en Amérique Latine, en France et dans la région AMEA engageant plus de 400 collaborateurs, étudiants d'universités partenaires françaises et internationales, et apprentis.

Des modules de formation notamment sur l'engagement des parties-prenantes, la sobriété énergétique, la biodiversité invitent les collaborateurs à comprendre et repenser les schémas traditionnels de consommation et de production.

Enfin, la *Sustainability Academy* réunit annuellement les collaborateurs pour 48h d'événements dédiés à la durabilité accessibles localement et en digital. En 2023, plus de 1 500 collaborateurs ont pu s'entretenir avec des leaders opérationnels sur les enjeux climatiques et de préservation de la biodiversité des sites industriels. Ils ont également pu échanger avec leurs pairs sur la manière dont ils intègrent les enjeux de durabilité dans leur métier, ou encore partir en *learning expedition* sur les sites et ceux de partenaires.

### 3.4.1.1.1.2 L'empreinte carbone des collaborateurs

Être acteur de la transition énergétique, c'est également prendre sa part de responsabilité individuelle dans la trajectoire de décarbonation du Groupe. Chaque année, ENGIE mesure l'empreinte carbone de ses collaborateurs dans leurs modes de travail et de déplacements et vise être Net Zéro Carbone d'ici 2030.

Les émissions de CO<sub>2</sub> sont issues de l'utilisation des bâtiments de bureaux, aux voyages professionnels, aux déplacements domicile-travail, aux outils et aux usages digitaux, et à l'usage de la flotte de service et de fonction. Un *reporting* annuel permet à chaque entité du Groupe et/ou pays de mesurer son empreinte carbone sur des bases de données fournies par les Directions immobilières, informatiques et achats du Groupe, comme la base de données AMEX pour les voyages professionnels. Les habitudes de déplacement domicile-travail sont quant à elles calculées sur base déclarative des collaborateurs sondés.

L'empreinte carbone liée aux modes de travail s'élève en 2023 à 268 ktonnes de CO<sub>2</sub>, soit moins de 1% des émissions directes du Groupe. Pourtant, sa réduction nécessite l'action de 100% des collaborateurs au quotidien.

Pour les accompagner, ENGIE a revu ses politiques et s'est fixé des objectifs ambitieux :

- dans le verdissement de sa flotte automobile avec 100% des renouvellements par des véhicules électriques en 2030 ;
- dans la sobriété de ses bâtiments avec 35% de réduction de la consommation d'énergie à la maille du Groupe en 2030 par rapport à 2019 ;
- dans des pratiques de consommation responsable du digital dans lesquelles les collaborateurs sont formés : par exemple, l'allongement de la durée de vie des ordinateurs mis à disposition, le stockage de la donnée rationalisé et l'intégration du *green IT by design* dans les applications et sites développés ;
- dans une pratique plus modérée et responsable des voyages professionnels. La politique relative aux voyages professionnels a été révisée en 2023 et intègre une obligation de compensation des émissions de CO<sub>2</sub> relatives par les GBU et entités hors GBU.

Depuis 2019, ENGIE a réduit de 61% l'empreinte carbone liée aux modes de travail des collaborateurs.

### 3.4.1.1.2 Agir ensemble, en tant que "ONE ENGIE"

Être acteurs de la transition énergétique engage l'ensemble des collaborateurs sur l'urgence à agir.

Cette culture commune *ONE ENGIE* repose sur un socle de pratiques de travail harmonisées, les *ENGIE Ways of Working* (EWOW). Il garantit l'impact positif de chacun des collaborateurs sur le collectif.

Définis en 2021, les EWOW décrivent les comportements collectifs attendus de l'ensemble des collaborateurs et valorisent la diversité de leurs expertises, de leurs métiers et de la présence internationale d'ENGIE : *COLLABORATE*, *FOCUS ON BUSINESS*, *PRIORITIZE*, *COMMIT TO DELIVER* et *ENGAGE*. Ces cinq principes constituent la boussole reflétant l'importance d'agir de concert dans l'intérêt du *ONE ENGIE* et de tenir les engagements opérationnels qui sont au cœur de la raison d'être d'ENGIE (voir Section 1.1.1).

L'exemplarité des managers incarnant les EWOW est un élément clef de leur appropriation. C'est pourquoi ces *ENGIE Ways of Working* sont l'un des fondements du modèle de *leadership* du groupe ENGIE, nommé *ENGIE Ways of Leading* (EWOL).

Actualisés en 2022, les EWOL sont complémentaires aux *ENGIE Ways of Working* et consolident le socle de pratiques communes au sein d'ENGIE.

Les EWOL sont centrés sur cinq engagements clés communs aux managers du Groupe :

- **Safety & Integrity** : appliquer des normes strictes pour la santé et la sécurité des personnes, 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 garantir de droit d’opérer ;

- **ONE ENGIE** : mettre en œuvre la stratégie d’ENGIE en s’appuyant sur les EWOW, 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 auprès de l’ensemble des

managers du Groupe en 2023. Ils ont participé à des ateliers collectifs afin de s’approprier les comportements attendus et d’être en capacité de les incarner auprès de leurs équipes. Les *ENGIE Ways of Leading* ont été intégrés aux entretiens de performance et aux différents processus managériaux. Les programmes de développement et de gestion des carrières ont été adaptés en conséquence.

En mai 2023, la semaine dédiée aux EWOL a rassemblé 2 000 managers autour de conférences et témoignages de leaders ENGIE et intervenants inspirants externes. Un *e-learning* sur les EWOL a été suivi par 7 000 managers en 2023.

Les programmes de développement et de gestion des carrières se sont adaptés en conséquence.

Par exemple :

- lors de son intégration, tout nouveau cadre suit un *e-learning* dédié aux EWOL ;
- les EWOL font partie des critères de sélection lors de recrutement ou de promotion ;
- lors de la revue de performance annuelle, l’incarnation des EWOL est évaluée au même titre que l’atteinte des résultats.

## 3.4.2 DIVERSITÉ ET INCLUSION, AU COEUR DE LA STRATEGIE SOCIALE DU GROUPE

### 3.4.2.1 Capital humain du Groupe

#### 3.4.2.1.1 Effectifs et empreinte géographique

Présent dans plus d’une trentaine de pays, ENGIE compte 97 297 collaborateurs à fin décembre 2023. L’effectif a augmenté de 843 collaborateurs soit 0,9% par rapport à 2022, en lien

avec la stratégie et le développement des activités du Groupe, en particulier dans les domaines des Infrastructures, des Services à l’énergie et des Energies Renouvelables (ENR).

GRI 102-7 /405-1	France	Europe, hors France	Amérique du Sud	USA & Canada	Moyen Orient, Asie et Afrique	2023	2022	2021
Renouvelables	2 950	495	1 076	311	243	5 075	4 814	4 882
Infrastructures	17 004	3 147	689	933	0	21 773	21 806	22 542
<i>Energy Solutions</i>	14 887	14 685	1 336	1 989	9 336	42 233	42 661	47 531
<i>Flex Gen &amp; Retail</i>	7 007	4 804	715	87	3 368	15 981	16 148	17 091
Nucléaire	0	2 049	0	0	0	2 049	2 057	2 135
Autres	4 226	3 577	1 033	1 168	182	10 186	8 968	7 323
<i>Dont GEMS</i>	1 552	1 344	0	521	176	3 593	3 214	
<b>Sous-total</b>	<b>46 074</b>	<b>28 757</b>	<b>4 849</b>	<b>4 488</b>	<b>13 129</b>	<b>97 297</b>	<b>96 454</b>	<b>101 504</b>
Equans	-	-	-	-	-	-	-	69 970
<b>TOTAL</b>	<b>46 074</b>	<b>28 757</b>	<b>4 849</b>	<b>4 488</b>	<b>13 129</b>	<b>97 297</b>	<b>96 454</b>	<b>171 474</b>
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

GRI 102-7 /405-1	2023							Groupe	%	2022	2021
	Renouvelables	Infrastructures	<i>Energy Solutions</i>	<i>Flex Gen &amp; Retail</i>	Nucléaire	Autres	<i>Dont GEMS</i>			Groupe	Groupe
<b>Cadres</b>	<b>2 624</b>	<b>5 784</b>	<b>11 048</b>	<b>3 847</b>	<b>513</b>	<b>6 703</b>	<b>2 433</b>	<b>30 519</b>	<b>31,4%</b>	<b>29 336</b>	<b>30 641</b>
Hommes	1 873	3 888	8 183	2 512	418	4 120	1 619	20 994	68,8%	20 577	21 789
Femmes	751	1 897	2 865	1 335	95	2 583	814	9 526	31,2%	8 759	8 852
<b>Non cadres</b>	<b>2 451</b>	<b>15 989</b>	<b>31 185</b>	<b>12 134</b>	<b>1 536</b>	<b>3 483</b>	<b>1 160</b>	<b>66 778</b>	<b>68,6%</b>	<b>67 118</b>	<b>70 863</b>
Hommes	1 871	11 837	25 475	8 491	1 330	1 532	478	50 536	75,7%	50 655	54 210
Femmes	580	4 152	5 710	3 643	206	1 951	682	16 242	24,3%	16 463	16 654
<b>Total</b>	<b>5 075</b>	<b>21 773</b>	<b>42 233</b>	<b>15 981</b>	<b>2 049</b>	<b>10 186</b>	<b>3 593</b>	<b>97 297</b>	<b>100%</b>	<b>96 454</b>	<b>101 504</b>
Hommes	3 744	15 725	33 658	11 003	1 748	5 652	2 097	71 530	73,5%	71 232	75 999
Femmes	1 331	6 048	8 575	4 978	301	4 534	1 496	25 767	26,5%	25 222	25 505
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Au 31 décembre 2023, l’effectif Groupe se compose de 30 519 cadres soit 31,4% de l’effectif total et de 66 778 non-cadres

soit 68,6%. La proportion des cadres continue d’augmenter, passant de 30,4% en 2022 à 31,4% en 2023.

De même, la part des effectifs féminins cadres est en hausse et représente 31,2% des cadres contre 29,9% en 2022 (voir Section 3.4.2.3).

### 3.4.2.1.2 Nature des contrats et évolution

À fin décembre 2023, 89 240 personnes disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soit 91,7% de l'effectif. 4 382 personnes sont sous contrat à durée déterminée (CDD) soit 4,5% de l'effectif.

Par ailleurs, avec 3 675 jeunes en contrat d'apprentissage soit 3,8% de l'effectif, ENGIE confirme et continue à maintenir 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 3.4.2.2.2).

GRI 102 -8	2023							2022	2021	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	Groupe	hors EQUANS
CDI	91,1%	94,4%	90,7%	88,3%	100,0%	94,0%	94,4%	91,7%	91,5%	91,4%
CDD	3,6%	0,8%	5,8%	8,1%	0,0%	2,8%	2,6%	4,5%	4,7%	4,8%
Contrat d'Apprentissage	5,2%	4,8%	3,5%	3,5%	0,0%	3,2%	3,0%	3,8%	3,9%	3,8%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 3.4.2.1.3 Effectif par tranches d'âges

GRI 405-1	2023							2022	2021	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	Groupe	hors EQUANS
< à 25 ans	2,1%	2,6%	3,9%	3,5%	1,6%	1,5%	1,7%	3,1%	3,0%	2,8%
25 à 34 ans	24,8%	20,5%	24,5%	21,9%	14,6%	22,3%	22,5%	22,7%	22,8%	23,2%
35 à 44 ans	38,3%	31,7%	28,1%	32,5%	34,7%	33,7%	37,3%	30,9%	31,2%	28,9%
45 à 54 ans	24,6%	30,3%	24,6%	27,8%	21,7%	27,9%	28,1%	26,7%	27,0%	26,8%
> à 55 ans	10,2%	14,8%	18,9%	14,3%	27,3%	14,6%	10,4%	16,5%	15,9%	18,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 3.4.2.2 Promotion de la diversité

### 3.4.2.2.1 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 et contractants du Groupe ;
- doit s'adapter et se décliner en fonction des contextes juridiques et culturels locaux ;
- visent 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'égalité Femmes-Hommes (avec notamment le programme *Fifty-Fifty*) ;
- l'inclusion des personnes LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans, *queer* et toutes les autres orientations sexuelles et identités de genre minoritaires) ;
- 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 les aptitudes des personnes en situation de handicap.

La nouvelle politique *Be.U@ENGIE* permet à chaque salarié de se sentir libre d'être soi-même (*Be.Unique*) pour contribuer au mieux à l'ambition collective du Groupe (*Be.United*). Une feuille de route a été déployée dans toutes les régions à partir de 2023 et fait l'objet d'un suivi particulier concernant les dix pays prioritaires d'ENGIE (Etats-Unis, Brésil, Chili, Emirats arabes unis et Royaume d'Arabie Saoudite, Belgique, Espagne, Portugal, Allemagne, Italie et France).

Un Comité de pilotage DEI Monde a été constitué, rassemblant des responsables de pays et d'entités *business*. Un Comité opérationnel a également été créé avec les DEI managers des grandes régions du monde.

Des actions de sensibilisation ont été conduites lors de conventions RH, de *Global leaders*, ou lors des campus éphémères d'*ENGIE University*. ENGIE s'est appuyé sur un large déploiement de la "Fresque de la Diversité", outil développé par l'Essec Business School, école partenaire. Ainsi, plus de 700 personnes ont été sensibilisées dans le Groupe. Un réseau d'Ambassadeurs DEI a été constitué, les *Bees*, chargés de mener des actions concrètes dans leur environnement de travail, et d'animer des ateliers "Fresque de la Diversité". La première cohorte s'est réunie en séminaire en février 2023 à Paris pour être formée à la facilitation de ce type d'ateliers. Une série de 10 portraits vidéo de collaborateurs a été réalisée pour permettre une meilleure appropriation des problématiques liées à chacune des dimensions prioritaires de la politique. Des plans d'actions par thématique ont été élaborés sur chacune des dimensions, avec le soutien d'un sponsor membre du Comex. Les réalisations ont été présentées au Comex en octobre 2023.

## En France

Le Groupe mène une politique volontariste, ambitieuse et innovante en matière de politique Diversité, Équité et Inclusion 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 de renouvellement a eu lieu en octobre 2023 et a permis au Groupe de présenter ses dernières actions en matière de promotion de la diversité et d'égalité professionnelle.

### 3.4.2.2.2 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 ;
- 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. C'est un des critères de Bonne Gouvernance au sens du Conseil des Droits de l'Homme, pour une meilleure prise de décision et responsabilité sociale.

ENGIE a initié et mis en œuvre le programme *Fifty-Fifty* à partir de 2020. Il repose sur une approche systémique visant à

instaurer les conditions propices à la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'objectif d'ENGIE est d'atteindre un minimum de 40% de femmes occupant des postes de cadres d'ici 2030. Ce programme concerne un ensemble de plus de 30 000 personnes dans le monde entier, faisant d'ENGIE le pionnier dans le secteur de l'énergie en s'engageant à atteindre un objectif aussi ambitieux.

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 et des processus RH, formation et développement des collaborateurs, et résonance et partenariats externes. Il s'agit pour ENGIE de devenir un acteur de référence en la matière, d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

À fin décembre 2023, la part des femmes dans le Groupe est de 26,5% et celui des femmes dans le management est de 31,2%. Au sein du Comité de Direction Opérationnel (OPCOM), le taux de femmes est de 40,7%, soit 22 femmes et 32 hommes, en progression de 5,5 points par rapport à 2022. Et au sein du Comité Exécutif du Groupe, le taux de femmes est de 40% soit 4 femmes et 6 hommes.

Depuis plusieurs années, la politique du Groupe en matière de nomination consiste à renforcer la mixité. Le Groupe veille à développer des viviers de talents mixtes, composés de cadres dirigeants et de hauts potentiels, participant ainsi à la féminisation de ces deux instances. La plupart des nominations proviennent de ce vivier composé d'environ 740 personnes, dont 41% de femmes.

GRI 405-1	2023							2022	2021	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	Groupe	hors EQUANS
Proportion de femmes dans l'effectif	26,2%	27,8%	20,3%	31,2%	14,7%	44,5%	41,6%	26,5%	26,2%	25,1%
Proportion de femmes dans le management	28,6%	32,8%	25,9%	34,7%	18,5%	38,5%	33,5%	31,2%	29,9%	28,9%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Proportion de femmes dans les embauches	36,7%	36,7%	23,4%	28,9%	7,7%	47,9%	42,5%	29,0%	28,2%	24,6%
Proportion de femmes dans les embauches cadres	38,5%	40,6%	29,3%	44,5%	13,2%	43,6%	36,6%	35,6%	30,5%	27,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Au niveau mondial :

- deux programmes "Diversité, égalité professionnelle et Inclusion" sont déployés depuis mai 2021 : un programme en ligne pour l'ensemble des collaborateurs et un programme en présentiel et à distance pour les leaders et les dirigeants du Groupe ;
- en 2022 et 2023, le Groupe a continué le déploiement d'un programme de développement personnel *Wo+Men to Lead*, pour les femmes et les hommes leaders. En 2023, l'intégralité des femmes du Top 50 ont été formées ;
- un partenariat avec la *Women Initiative Foundation* permet depuis 2020, de former au *leadership* inclusif avec la collaboration de grandes universités internationales ;
- le programme "Permis de recruter" est depuis 2023 en cours de déploiement, pour former les managers et la filière RH au recrutement inclusif (par exemple, conduire des entretiens de recrutement sans discrimination, diversifier les sources de recrutement pour favoriser des catégories de personnes qui accèdent difficilement à l'emploi comme des personnes en situation de handicap et des jeunes identifiés par les missions locales en France) ;

- d'autres programmes de formation ont été conçus et déployés au niveau des pays du Groupe pour atteindre l'ensemble de leur population.

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

- des événements 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 à l'identification des biais et des stéréotypes 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 ;
- en 2023, ENGIE a lancé dans le monde entier un guide des bonnes pratiques à adopter en entreprise, pour prévenir et accompagner les collaborateurs ou collaboratrices qui subiraient des violences domestiques. ENGIE est ainsi l'un des premiers groupes en France à traiter explicitement ce sujet dans le cadre de l'environnement de travail ;
- 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'actions pour l'égalité, au sein de leur entité ;

- depuis 2022, un guide traitant des mythes autour de l'égalité professionnelle femmes-hommes a été mis à disposition dans plusieurs langues. Il a également inspiré une série de *podcasts* sur le sujet ;
- 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. En 2023, il a été intégré aux "*ONE ENGIE Awards*" au niveau Groupe afin de placer l'égalité professionnelle au cœur des objectifs stratégiques ;
- 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 DEI dans leur propre périmètre. Il s'agit du réseau des *Change Drivers* qui a été créé en novembre 2019 ;
- le réseau des *ChangeMakHers*, créé en 2021, regroupe des leaders formés pour entreprendre des changements 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 2023, 17 entités dans dix pays ont obtenu la certification EDGE en Diversité et Inclusion. 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 ;
  - depuis 2021, 25 questions sur la "diversité, égalité professionnelle et inclusion" ont été insérées dans l'enquête d'engagement annuel *ENGIE&Me*. Elles portent

sur cinq sujets clés : recrutement et promotion, culture d'entreprise, flexibilité au travail, accès à la formation et égalité salariale. Trois questions concernant le harcèlement sexuel et permettent au Groupe de mesurer objectivement sa progression chaque année ;

- en mai 2021, les conclusions de l'audit interne des processus d'évaluation des talents pour les rendre plus inclusifs ont été rendues. Les recommandations sont toujours appliquées ou mises à jour.

- **La résonance et partenariats externes**

Pour favoriser la mixité des métiers, ENGIE œuvre en France à la sensibilisation des jeunes publics féminins dans les écoles, s'appuyant sur des associations telles que "Elles Bougent". Cette dernière 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, en France, 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 Ingénieure. Au Pérou et au Brésil par exemple, ENGIE offre des bourses d'études aux jeunes femmes pour des études d'ingénieur.

ENGIE participe à de nombreux forums de discussions et conférences sur le thème de l'égalité femmes-hommes en France et à l'international. Ceci afin d'inspirer le changement culturel d'autres entreprises et acteurs sociétaux. C'est en agissant tous ensemble que l'égalité femmes-hommes va produire des effets durables à long terme.

Enfin, le programme *Fifty-Fifty* a été récompensé au concours *Digital HR Awards* en octobre 2023, pour la qualité de ses contenus, pour ses résultats importants trois ans après le début du déploiement et pour son impact sociétal.

### 3.4.2.3 Égalité professionnelle femmes-hommes

#### 3.4.2.3.1 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 3.4.2.3.2). 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 des objectifs de type RSE à hauteur de 10%, au minimum, du total.

#### 3.4.2.3.2 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.

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 à postes équivalents. ENGIE a choisi de retenir pour objectif cible un écart maximal de 2% au niveau Groupe. Le périmètre de cet indicateur concerne les entités de plus de 50 salariés en France et de plus de 250 à l'international.

Pour l'année 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ressort à 1,92% et représente 84% des effectifs du Groupe. Le résultat est conforme à l'objectif du Groupe. Il est supérieur de 0,19 point au résultat de 2022 en raison d'une évolution à la hausse de l'indicateur à l'international, en lien avec la prise en compte de nouvelles sociétés. La France, avec un score de près de 1%, se maintient à un très bon niveau, identique à celui de 2022.

Toutes les sociétés du Groupe utilisent un outil de mesure 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.

#### 3.4.2.3.3 Prévention et lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel au travail

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 webinar en octobre 2022, engageant chaque entité à

bâtit un plan d'actions pour une "Tolérance Zéro".

En parallèle, ENGIE s'est engagé 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 :

- au niveau mondial, la plateforme de lanceur d'alerte administrée par la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* ;
- et en France, la ligne d'écoute "AlloSexism" qui permet non seulement aux victimes présumées d'effectuer un signalement, mais aussi aux managers, RH et Référents Sexisme de bénéficier d'un service d'appui juridique.

ENGIE a participé pour la première fois au baromètre BVA/#StOpE au Sexisme en 2021, et a renouvelé sa participation en 2023. Malgré des chiffres en amélioration, le sexisme ordinaire est encore fortement ressenti par les femmes ayant répondu à l'enquête. En deux ans, une nette amélioration est constatée

### 3.4.2.4 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.

#### 3.4.2.4.1 Insertion sociale et professionnelle des jeunes

Membre fondateur du "Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive", le Groupe mène depuis 2018, aux côtés d'une quarantaine d'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<sup>ème</sup> jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle. Avec le collectif, ENGIE s'est engagé à accueillir au moins 10% des alternants issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) ou Zones franches Urbaines (ZFU) ou en situation de handicap d'ici 2025. Par ailleurs, ENGIE s'inscrit dans l'engagement du Collectif d'être présent au plus près des territoires avec le lancement d'un nouveau Collectif local au Havre dont Catherine MacGregor est la sponsor.

Le Collectif a lancé en septembre 2022 un vaste programme pour encourager parmi ses membres le développement du mentorat solidaire 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 lançant en mars 2023 une plateforme de mentorat solidaire regroupant les associations partenaires, en complément du dispositif interne existant.

En 2023, ENGIE a participé aux côtés 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 s'implique également dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grande difficulté ou en situation d'exclusion. Cela grâce notamment aux actions conduites par la Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE) ENGIE. L'action de la FAPE ENGIE repose sur la solidarité des salariés, des retraités et des entreprises du Groupe en faveur des demandeurs d'emploi et de toutes celles et ceux qui cherchent à sortir de la précarité. Elle accorde des subventions à des structures et acteurs de l'insertion qui se mobilisent pour concevoir et mettre en œuvre des projets pérennes au bénéfice des populations les plus fragiles.

dans la perception des collaborateurs sur l'engagement du Groupe à traiter ce sujet et sur la connaissance des voies de recours possibles, notamment les Référents Sexisme.

ENGIE s'est engagé sur la prévention et la lutte contre les violences domestiques à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Le Groupe a édité en 2023 un livret d'engagement et de bonnes pratiques à mettre en place et à adapter localement. Une campagne de communication a également été lancée dans la presse, mentionnant cet engagement et l'inscription du numéro d'urgence du Gouvernement sur ses factures.

En effet, ENGIE fait figurer systématiquement sur les factures d'énergie adressées à ses 8,2 millions de clients domestiques et professionnels desservis en France, le numéro vert 3919. Il correspond à la plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles mise en place par le Gouvernement.

ENGIE a adhéré à l'*Alliance for Youth* en décembre 2015, au niveau européen dans un premier temps puis au niveau mondial en 2019. L'*Alliance For Youth* est la première initiative privée, à l'origine, paneuropéenne (avec 300 entreprises), lancée par Nestlé, pour développer l'employabilité et lutter contre le chômage des jeunes.

Le maillage territorial très important de l'*Alliance* permet aux entités d'ENGIE, si elles le souhaitent, de conduire des actions dans les territoires. Elles peuvent collaborer avec des entreprises locales qui sont engagées elles aussi dans le développement de l'employabilité des jeunes, le rapprochement des mondes de l'éducation et de l'entreprise, et dans l'apprentissage.

Les différents partenariats institutionnels, associatifs ou d'entreprises facilitent également l'employabilité des jeunes stagiaires ou apprentis, tant en interne qu'en externe. C'est le cas par exemple avec la participation importante d'ENGIE au Sommet de l'inclusion économique, organisé à Bercy par la Fondation Mozaïk RH, en novembre chaque année.

A toutes les étapes du processus de recrutement, celui des stagiaires et apprentis notamment, une attention particulière est apportée pour un recrutement toujours plus inclusif.

#### 3.4.2.4.2 Handicap

En 2019, ENGIE s'est engagé aux côtés d'une centaine d'entreprises, en signant le "Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique" en France. Au sein de ce Manifeste, ENGIE participe activement à trois groupes de travail : accessibilité numérique, politique internationale et éducation.

En France, les engagements d'ENGIE portent principalement sur le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la communication, la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté.

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.

Par ailleurs, ENGIE a conçu 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 du handicap. Ce dispositif vise aussi à les sensibiliser dans leur futur rôle de manager et a été déployé en 2023.

ENGIE emploie en France environ 1 608 salariés en situation de handicap, soit un taux d'emploi en France de 3,5% en 2023.

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.

ENGIE a mis en place depuis 2019 un groupe de travail inter-directions sur l'accessibilité numérique. Les travaux conduits par ce groupe de travail ont notamment permis de mettre en ligne le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique d'ENGIE. Des audits de sites, internes et externes, ont été réalisés et un guide a été mis à la disposition de la communauté des référents handicap. Un comité dédié et un réseau de correspondants (informatiques et ressources humaines) devrait être opérationnel début 2024 pour suivre le déploiement du plan d'actions.

Au Brésil, le programme *Gera Inclusão* initié en 2023 a inséré 15 jeunes en situation de handicap dans l'environnement de travail.

#### 3.4.2.4.3 LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queer et toutes les autres orientations sexuelles et identités de genre minoritaires)

ENGIE a signé le 6 décembre 2017 la Charte d'Engagement LGBTQ+ de L'Autre Cercle. En octobre 2020, en France, ENGIE a publié le guide pratique "LGBTQ+, comprendre pour agir ensemble" afin de sensibiliser à la question LGBTQ+ dans l'entreprise. ENGIE a participé à l'édition 2020 des 95 Rôles Modèles LGBTQ+ & Allié.e.s au Travail en France de L'Autre Cercle. Deux collaborateurs y ont été nommés dans la catégorie Rôles Modèles LGBTQ+ 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 LGBTQ+ 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, des managers, des instances représentatives du personnel (IRP), de 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<sup>e</sup> 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 LGBTQ+ ont été récompensées.

#### À l'international

ENGIE a organisé en 2023 un événement international sur les identités de genre en entreprise. Co-conçu par le réseau LGBTQ+ du Groupe, *Friends*, ce webinar a rassemblé plus de 500 participants, en ligne et en présentiel. Animé par le partenaire Têtu Connect, il a montré de façon pédagogique la réalité du sujet chez ENGIE par des témoignages de collaborateurs et des Allié.e.s, sous le patronage de Jean-Sébastien Blanc, Directeur des Ressources Humaines du Groupe. A cette occasion, ENGIE a édité le premier guide Monde "Cultiver les identités de genre en entreprise", co-construit avec des entités américaines et françaises.

L'inclusion des personnes LGBTQ+ a également fait l'objet de nombreuses prises de parole et sensibilisations à l'occasion des "U.Camps" organisés par ENGIE *University*, dans les régions d'Amérique du Nord, Amérique du Sud, en Europe et en France.

#### En France

Dans le cadre de son partenariat avec l'association "L'Autre Cercle", ENGIE a contribué à la rédaction du guide Visibilité ou Invisibilité des lesbiennes au Travail (VOILAT).

Les collaborateurs d'ENGIE ont la possibilité tout au long de l'année de participer à des dîners-débats organisés par Têtu Connect afin de mieux comprendre les problématiques liées à l'inclusion des personnes LGBTQ+.

Par ailleurs, la Fondation ENGIE soutient par son action de mécénat des soirées caritatives au profit de la recherche sur le VIH/SIDA et permet au réseau de collaborateurs LGBTQ+ du groupe, *Friends*, d'y participer.

#### 3.4.2.4.4 Origines

La dimension "Origines" est une des dimensions prioritaires de la nouvelle politique *Be.U@ENGIE*. Elle recouvre des problématiques de diversité et d'inclusion relatives à l'origine ethnique, sociale, à la religion, mais aussi aux parcours éducatifs et professionnels atypiques, aux migrants et aux réfugiés.

Tandis que la dimension "origine sociale" est depuis longtemps traitée en France, la dimension "origine ethnique" est quant à elle récente dans le Groupe.

#### Origine ethnique

Débutés fin 2023, les premiers travaux du Groupe ont consisté à réunir deux fois une dizaine de salariés de tous les âges exposés dans leur vie professionnelle à des problématiques de discrimination ethno-raciale ou de racisme. Ces ateliers ont permis de libérer la parole dans un cadre sécurisé. Ont également participé les deux experts Marwan Mohammed, sociologue et chercheur au CNRS et Tara Dickman, fondatrice de l'association *Le Next Level*. Ces derniers ont partagé leurs pratiques en France et aux États-Unis, ainsi que des benchmarks d'autres entreprises. De premières pistes d'actions ont été ébauchées autour du recueil des données et de la mesure, de la sensibilisation, et de l'engagement du Groupe à afficher une tolérance zéro envers toute forme de racisme et de discrimination ethno-raciale.

#### Origine sociale

ENGIE est un acteur historique de l'insertion sociale, avec à son actif de nombreuses actions dans le cadre de l'origine sociale, qu'elles ciblent les jeunes (Section 3.4.2.4.1) ou d'autres populations.

ENGIE fait partie du "Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive", et est également sponsor du Groupe de Travail en faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Dans ce cadre, de nombreuses actions sont organisées avec les autres entreprises du Collectif pour rapprocher les personnes éloignées de l'emploi des entreprises et encourager leurs collaborateurs à devenir mentors.

Par exemple, une des entités du Groupe, ENGIE Solutions, reconduit chaque année deux actions phares :

- elle accompagne depuis 2012 avec ses partenaires pédagogiques et l'Agence d'Outre-Mer pour la mobilité (LADOM) des jeunes qui se forment en alternance dans le cadre de son "Programme Ultra Marins" (Polynésie, Nouvelle-Calédonie, Réunion et Guyane) ;
- avec l'APAVE et Pôle Emploi du 95, elle agit en faveur de la féminisation des métiers techniques via le programme "Energie Mixité". Dans ce cadre, des femmes sont accueillies en immersion dans l'entreprise pour leur permettre de valider en 9 mois de formation, un titre professionnel de technicien de maintenance CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation). Chaque année, une femme de la promotion devient "rôle modèle" pour agir en faveur de la reconversion des femmes dans les métiers techniques.

#### Diversité religieuse

Le Groupe a édité en 2019 pour la France un guide "Repères pour les managers" leur permettant de découvrir différentes religions, le cadre législatif français et les bonnes pratiques pour gérer certaines situations au quotidien.

En 2023, Storengy France a fait le choix d'organiser des sensibilisations sur la mixité sociale, culturelle et religieuse à destination de ses salariés au siège, pour environ 200 salariés.

Pour les salariés sur sites de stockage, des saynètes ont été animées et 40 salariés sur site ont été sensibilisés aux stéréotypes et au racisme.

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

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 (*Strategic Workforce Planning*). En lien avec les prévisions industrielles et financières, cette démarche permet d'obtenir une cartographie quantitative et qualitative à trois ans des compétences stratégiques et distinctives. Chaque entité Métiers du Groupe doit s'en doter pour avoir la capacité de mettre en place sa stratégie, et de déployer des plans d'action associés. Cette vision s'organise autour du référentiel des *ENGIE Jobs*. Il recense, suivant une approche d'amélioration continue, plus de 300 métiers repères et des compétences associées à chacun, permettant :

- d'anticiper les volumes et les profils de recrutement par métier et géographie du Groupe ;

- de déployer les plans de formation adaptés aux besoins en compétences sur les métiers critiques d'avenir ;
- de préparer les parcours de carrière adaptés pour répondre aux enjeux émergents.

Ces données sont consolidées au niveau du Groupe. Elles permettent de construire une vision globale sur les évolutions des métiers et compétences, en particulier sur :

- les technologies matures (éolien, solaire) ;
- les nouvelles technologies (stockage d'électricité par batterie, gaz verts) ;
- les compétences transverses (santé-sécurité, *data*, digital, gestion des risques).

#### 3.4.3.1 Recrutement et marque employeur

##### 3.4.3.1.1 Recrutement : stratégie et objectifs

La stratégie de recrutement 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.

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 continue de développer des partenariats stratégiques avec LinkedIn, Indeed et Glassdoor à l'échelle globale et a engagé un travail de rapprochement fort entre la marque employeur et la politique de recrutement.

En 2023, la filière recrutement a surtout été marquée par le déploiement du nouvel outil digital de recrutement SEZAME. Ce dernier apporte à la filière et au métier, plus de visibilité sur les candidats, renforce la culture du *feedback* et permet d'améliorer l'expérience candidat. Ce nouvel écosystème RH est crucial pour faire évoluer les pratiques et les process de recrutement.

Le Groupe poursuit également ses efforts pour renforcer la performance des recruteurs de la filière par un programme de formation "Permis de recruter" à l'intention des 200 recruteurs du Groupe. En 2023, 80 recruteurs ont suivi le parcours. Cette

formation se poursuivra en 2024 et sera proposée à chaque nouveau recruteur d'ENGIE. Cette formation a été également adaptée pour les managers avec un déploiement initié en 2023.

À fin 2023, au périmètre Monde, 16 195 recrutements ont été réalisés contre 16 974 en 2022. Ces recrutements ont baissé de 4,6% par rapport à 2022 (-779 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, 6 895 salariés ont été embauchés dont 3 901 en CDI et 2 994 en CDD.

À l'international, les recrutements s'élèvent à 9 300 en 2023, dont 6 894 en CDI et 2 406 en CDD (ou contrats équivalents), avec une progression remarquable en Amérique du Nord et Amérique du Sud.

70% des recrutements concernent les métiers des domaines techniques, d'ingénierie et de *business development*.

Le recrutement des managers a aussi évolué à la hausse de 13,6% avec 3 936 managers embauchés en 2023, dont 1 401 femmes managers représentant 35,6% de cette population. Au total, les femmes représentent 29% des recrutements avec 4 705 femmes embauchées en 2023.

GRI 401-1	2023							2022	2021	
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	Groupe	hors EQUANS
<b>Recrutement CDI</b>	<b>627</b>	<b>1 226</b>	<b>6 265</b>	<b>1 521</b>	<b>78</b>	<b>1 078</b>	<b>403</b>	<b>10 795</b>	<b>11 085</b>	<b>9 440</b>
Femmes	199	398	1 412	406	6	482	159	2 903	2 845	2 323
Hommes	428	828	4 853	1 115	72	596	244	7 892	8 241	7 118
<b>Recrutement CDD (1)</b>	<b>359</b>	<b>789</b>	<b>2 601</b>	<b>1 184</b>	<b>0</b>	<b>467</b>	<b>160</b>	<b>5 400</b>	<b>5 889</b>	<b>6 082</b>
Femmes	163	340	663	377	0	258	80	1 801	1 946	1 929
Hommes	196	448	1 938	807	0	209	80	3 598	3 943	4 153
<b>TOTAL</b>	<b>986</b>	<b>2 015</b>	<b>8 866</b>	<b>2 705</b>	<b>78</b>	<b>1 545</b>	<b>563</b>	<b>16 195</b>	<b>16 974</b>	<b>15 522</b>
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Alternants inclus.

##### 3.4.3.1.2 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.

Dans l'enquête interne *ENGIE&Me*, 84% des employés recommanderaient ENGIE comme employeur, soit un niveau plus élevé que le benchmark *Energy & Utilities*.

Le début d'année 2023 a été marqué par le déploiement d'un kit de communication marque employeur ENGIE sur son écosystème digital. Un nouveau site relatif aux carrières des salariés a été développé depuis mars 2023, "*ENGIE Jobs - Découvrez nos offres d'emploi*", ainsi que la page Vie d'Entreprise d'ENGIE sur LinkedIn et les pages Monde d'Indeed et Glassdoor.

En 2023, ENGIE est présent dans les classements suivants :

- ENGIE gagne deux places par rapport à 2022 et atteint la 16<sup>e</sup> place des marques françaises les plus valorisées (*Brand Finance*) ;
- En France, au travers de l'index RSE d'Universum publié en janvier 2023, les étudiants BAC+5 mettent en avant les entreprises qu'ils jugent les plus engagées et mobilisées. Pour cette cible, ENGIE se positionne 8<sup>e</sup> sur 61 entreprises du CAC 40 et d'anciennes "scale-up" reconnues pour leur attractivité. Le Groupe arrive 2<sup>e</sup> en matière d'engagements environnementaux.

En 2023, ENGIE est positionné dans les classements Universum comme suit :

- BAC+2/3 : 13<sup>e</sup> place (contre 11<sup>e</sup> en 2022) auprès des étudiants et 12<sup>e</sup> auprès des expérimentés. Cette attractivité est encore meilleure auprès de ses cibles prioritaires en terme d'études et de secteur d'activité ;
- Etudiants ingénieurs BAC+4/5 : 21<sup>e</sup> place

L'Usine Nouvelle puis Le Figaro ont mis en avant la dynamique de recrutement 2023 en France d'ENGIE, qui se place respectivement 6<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> des entreprises qui recrutent en France.

Dans le Palmarès Employeur de Capital, publié début 2023, deux filiales du groupe ENGIE arrivent dans les 30 premières entreprises, GRTgaz (2<sup>e</sup>) et GRDF (21<sup>e</sup>). ENGIE apparaît dans la catégorie Energie (5<sup>e</sup>) tout comme d'autres filiales du Groupe comme la CNR (6<sup>e</sup>) et CPCU (8<sup>e</sup>).

A l'échelle internationale, ENGIE bénéficie d'appréciations favorables et de notes élevées : 3,98 sur Glassdoor et 3,7 sur Indeed, en augmentation depuis la mise en place d'actions de modérations depuis l'été 2023.

### 3.4.3.1.3 Intégration des nouveaux collaborateurs ("Onboarding Path")

L'engagement des collaborateurs commence dès qu'ils rejoignent ENGIE : les premiers jours, les premières semaines et les premiers mois sont déterminants pour fidéliser, renforcer l'esprit d'équipe et développer un sentiment d'appartenance et de fierté à l'égard du Groupe et de leur entité. Les nouveaux collaborateurs prennent conscience que rejoindre une entité d'ENGIE où qu'elle se trouve dans le Monde, c'est rejoindre un Groupe dont l'ensemble des activités contribuent à une stratégie commune de décarbonation et que leur action s'inscrit au centre de ce modèle.

A ce titre, ENGIE a développé en 2023 un parcours d'intégration ("Onboarding Path") qui vise à créer une expérience commune *ONE ENGIE* et positive au moment de l'accueil et de l'intégration de tous.

Ce parcours fournit en onze langues :

- aux nouveaux arrivants : les éléments fondamentaux liés à la stratégie du Groupe et la culture *ONE ENGIE* (voir Section 3.4.1.1.2) ;
- aux RH et aux managers : les éléments clés communs de l'expérience d'intégration au sein du Groupe et certaines bonnes pratiques développées par les entités ;
- à tous, la possibilité d'utiliser un jeu de plateau "Transition Makers' Journey", en version physique ou digitale pour découvrir ou approfondir sa connaissance d'ENGIE. Les différentes dimensions du *serious game* parcourent la chaîne de valeur intégrée d'ENGIE, sa présence géographique internationale, ses objectifs stratégiques, ainsi que les forces et risques associés.

Ces outils viennent en complément des expériences d'intégration déjà déployées au niveau local dans les entités.

### 3.4.3.1.4 Attractivité du Groupe et Emploi des jeunes

L'implantation de la Marque ENGIE et de la Marque Employeur se poursuit en France et à l'international avec une notoriété variable selon les pays. Soit les pays utilisent les ressources et

l'écosystème fournis par le Groupe pour diffuser et renforcer localement la marque employeur, soit ils adaptent ces mêmes ressources à leurs besoins en fonction du marché.

Les campagnes de visibilité et de recrutement, soit menées conjointement par le Groupe et les pays, soit impulsées par des initiatives locales, concourent à renforcer l'attractivité du Groupe 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 cible.

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<sup>ème</sup> 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.).

### 3.4.3.1.5 Relations académiques

Pour consolider sa position de leader et attirer les jeunes talents les plus prometteurs, ENGIE s'investit pleinement dans des relations académiques stratégiques. Ces relations sont essentielles pour promouvoir ENGIE auprès d'un public clé : les étudiants des grandes écoles d'ingénieurs, de commerce et universités. Les partenariats académiques servent de tremplin pour les jeunes talents, reflétant l'avenir et les ambitions d'ENGIE, tout en répondant à des besoins cruciaux en termes de compétences professionnelles et de *leadership*.

En 2022, ENGIE a adopté une stratégie et une politique axées sur les valeurs de diversité, d'inclusion, d'équité et de parité, en mettant un accent particulier sur les métiers techniques en ingénierie. Les relations académiques se sont enrichies avec la création d'une communauté d'ambassadeurs et d'Alumni, chargés de véhiculer l'image d'ENGIE et de promouvoir la parité, notamment à travers la communauté *Change Makers* du programme *Fifty-Fifty*. Des actions de communication ciblées, comme des tournages avec *JobTeasers* et la participation à des congrès régionaux et nationaux de Junior-entreprises, ont renforcé l'attractivité de la marque employeur d'ENGIE.

Ces initiatives académiques s'accompagnent d'une attention particulière portée à la diversité et à l'égalité des chances notamment dans les écoles d'excellence. Des partenariats avec des institutions telles que l'ESSEC, Ponts et Chaussées ou Polytechnique ont été établis, avec la nomination d'une marraine dans un rôle de *leadership* et la création d'une fresque de la diversité, ou encore avec des financements de bourses. Des actions de sensibilisation et d'orientation sont également opérées dans les lycées et collèges en présence d'experts d'ENGIE.

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 EITSI), 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.

### Exemples de partenariats sur le plan international :

- Universités partenaires aux Etats-Unis :
  - Université Howard : cette université historiquement destinée à des étudiants afro-américains (HBCU) est reconnue pour son engagement envers la diversité ;
  - Université de Houston : cette université est reconnue pour la diversité de sa population étudiante ;
  - Boston University : cette université a un partenariat commercial avec ENGIE North America, incluant un engagement à embaucher deux stagiaires chaque année, mettant en évidence son engagement envers l'éducation et la diversité professionnelle.
- Écoles partenaires en Roumanie : en collaboration avec le Ministère de l'Éducation, quatre collèges, des mairies locales et une ONG, ces écoles s'engagent dans l'éducation duale et l'inclusion dans la technologie et la société.
- École EMI Rabat au Maroc : elle se distingue par son initiative de féminisation, avec 35% de femmes dans sa population étudiante. Le Club des Femmes Ingénieurs de l'EMI, créé en 2009, joue un rôle clé dans la promotion du leadership féminin dans l'ingénierie au Maroc.

### Des événements académiques en France et à l'international :

- L'ENGIE Academic Challenge, un événement Groupe international, illustre l'ouverture et l'engagement d'ENGIE en faveur de la neutralité carbone, en rassemblant des étudiants du monde entier. Cette initiative témoigne de la démarche proactive d'ENGIE pour répondre à ses objectifs stratégiques et préempter les talents nécessaires à son développement. Cet événement a fait concourir des étudiants de sept pays en Europe en 2023, à la suite de l'édition France avec 13 grandes écoles françaises en 2022. Le prochain événement aura lieu au Brésil en avril 2024.
- L'écologie-fiction, organisée par ENGIE University lors du U.Camp en 2023, est une approche créative où les participants imaginent des scénarios futuristes pour aborder des défis environnementaux. Ici, étudiants, experts et enseignants ont conçu une ville fictive de 2045, explorant des solutions de décarbonation face aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques. Ce fut un événement stimulant, générant des idées innovantes et une prise de conscience accrue des enjeux climatiques. Une édition a eu lieu à Paris en juin 2023 et une autre à Dubaï en octobre 2023 (avec les écoles suivantes : UOWD, American University of Sharjah, Heriot Watt University, Khalifa University, De Montfort University).

En 2022, ENGIE a mené pas moins de 31 actions Groupe dans des écoles ciblées, veillant à inclure des institutions tant élitistes que moins élitistes, pour renforcer l'inclusion. L'approche des relations académiques a été repensée pour être plus qualitative, avec des indicateurs de performance clairs assurant l'efficacité de ces initiatives.

La participation d'ENGIE au sommet international de l'Alliance For Youth à Bruxelles en septembre 2022 est un exemple supplémentaire de son engagement pour l'emploi, l'employabilité et la formation, illustré par des initiatives innovantes telles que le programme ApprentiSwap.

ENGIE est partenaire premium de la CNJE (Confédération Nationale des Juniors Entreprises). Une Junior-Entreprise est une association pédagogique qui propose des services de conseil aux entreprises. La CNJE regroupe 200 associations pour 25 000 étudiants.

Ce partenariat ne cesse de donner lieu à de belles rencontres et de beaux projets. Il trouve son essence dans un ADN commun : l'engagement sociétal et l'innovation. ENGIE répond aux besoins des étudiants Junior-Entrepreneurs en les accompagnant dans leur parcours professionnel et en les formant. En retour, la proximité créée avec cette jeunesse engagée permet au Groupe de rester dynamique et d'être à l'écoute des besoins et des aspirations des étudiants, futurs collaborateurs, clients, fournisseurs du Groupe.

Ainsi, ENGIE se positionne en acteur clé, non seulement dans le secteur de l'énergie, mais aussi dans la formation et le développement des jeunes talents, essentiels à sa croissance future.

### 3.4.3.1.6 La Communau'Tech : Ambassadeurs Techniciens

Les métiers techniques représentent près de 70 % des besoins en recrutement. Ces métiers sont aujourd'hui en forte pénurie et notamment les métiers de la maintenance, de l'exploitation, de la multitechnique, climatisation, ventilation et chauffage. Afin d'attirer de nouveaux talents dans cette filière, un réseau de Techniciens engagés a été créé depuis cinq ans avec 10 volontaires des différentes entités du Groupe, afin de valoriser leurs métiers et donner envie à d'autres, et notamment des jeunes, de l'exercer.

La Communau'Tech ENGIE est un réseau de Techniciennes et de Techniciens engagés sur le terrain qui œuvrent pour faire rayonner avec passion leur métier, et pour attirer de nouveaux talents. Ce dispositif valorise les Technicien.ne.s 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 Communau'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 Communau'Tech ENGIE compte aujourd'hui 460 Technicien.ne.s dont 52 femmes (340 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, à la maille internationale d'ici fin 2024.

Tous les ans, la Communau'Tech se réunit pour participer à une session de formation, bootcamp, market place et ateliers expérimentiels. Les 3 et 4 juillet 2023, 120 ambassadeurs techniciens ont participé à la session lors du U.Camp organisé à Paris. Les participants y ont vécu des expériences inédites, générant de riches échanges, interactivité et fierté d'appartenance. A l'occasion de cette session, les nouveaux arrivants se voient remettre leurs diplômes d'Ambassadeur Technicien ENGIE par les sponsors de la Communau'Tech, la Directrice adjointe des Ressources Humaines du Groupe et le Directeur général délégué d'ENGIE Solutions.

### 3.4.3.1.7 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 les effectifs en CDI et CDD du Groupe en France hors entités régulées GRDF et GRTgaz 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 Groupe compte 3 675 jeunes en contrat d'alternance à fin 2023.

En France, ENGIE dénombre 2 406 alternants hors entités régulées GRDF et GRTgaz.

La représentativité de l'alternance par rapport aux effectifs en CDI et CDD est de 8,5% en France hors entités régulées GRDF et GRTgaz à fin décembre 2023. Ce taux est équivalent à 2022. 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.

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".

#### 3.4.3.1.8 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. Implanté en Ile-de-France et dans plusieurs régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, 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 professionnelle. 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.

#### 3.4.3.2 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.

##### 3.4.3.2.1 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 100% des

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 également à la conception de modules de formation liés aux enjeux du Groupe sur la santé-sécurité au travail. Des casques de réalité virtuelle sont en cours de déploiement dans toutes les classes afin de former les alternants à la sécurité électrique et à la consignation.

Le Groupe s'est également mobilisé pour identifier, former et valoriser les tuteurs, acteurs clés dans la réussite de l'intégration des alternants. Des journées de formation, d'intelligence collective et d'échanges de pratiques sont organisées dans plusieurs villes de France. Elles regroupent les tuteurs volontaires de l'ensemble des entités du Groupe et leur donnent l'occasion de monter en compétence et d'échanger sur leur fonction de tuteur et les relations avec les jeunes.

Dans le cadre de la valorisation des métiers techniques du Groupe et de sa fonction de soutien au *sourcing* de candidats, le CFA organise des *Tech Days* dans différentes régions de France. Ces journées permettent de présenter aux jeunes des établissements de formation l'ensemble des métiers du Groupe. Elles sont également ouvertes à un public extérieur en vue de générer des candidatures qualifiées.

Le CFA d'ENGIE a également mis en place des parcours de prépa-apprentissage. Ils sont destinés à l'accueil de jeunes sans diplôme ni qualification pour un parcours de sept semaines au sein du Groupe. Outre des modules de remise à niveau académiques, les jeunes peuvent découvrir les métiers de la maintenance, rencontrer des Ambassadeurs-techniciens, visiter des sites ENGIE et échanger avec différents intervenants (police nationale, RATP, CRIPS, etc.) dans le cadre d'une formation à la citoyenneté. Ils sont également accueillis pendant trois semaines dans l'une des entités du Groupe pour un stage de découverte et d'observation en vue de la signature d'un contrat d'apprentissage. Ces parcours ont abouti à un taux de sorties positives de 60% (entrée en emploi ou en formation, contrat d'apprentissage, POEC, etc.).

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 en 2022 par la mise en place d'une gouvernance *Learning* et la création d'une instance trimestrielle décisionnaire sur le *Learning*. Elles regroupent les dirigeants de la Formation au niveau des *Global Business Unit* et des régions du Groupe, visant à s'aligner et prioriser les besoins en compétences des collaborateurs. En 2023, les efforts se sont concentrés sur la mise en place du *Learning Management System* (LMS) Groupe en termes de stratégie, gouvernance, process et communication. Le LMS sera déployé en début d'année 2024 pour les collaborateurs du Groupe, et permettra notamment de piloter plus strictement le déploiement des formations obligatoires du Groupe.

Dans ce cadre, ENGIE a identifié en 2023 trois formations obligatoires à réaliser en *e-learning* par l'ensemble des collaborateurs sur les sujets de santé-sécurité, d'Ethique et de Cybersécurité. Le Groupe a également rendu obligatoire deux nouveaux programmes de formation pour les cadres, pour maîtriser la stratégie d'ENGIE mais également les moyens de l'exécuter via les *ENGIE Ways of Leading* ("EWOL"). A partir du second semestre 2023, un parcours managérial destiné à l'ensemble des cadres (*Management Path*) est également déployé à l'échelle internationale pour renforcer la culture et les compétences managériales et *leadership* des cadres du Groupe. Il permet de s'adapter aux besoins des cadres, en fonction de leur expérience managériale. Le déploiement est confié à ENGIE *University*.

En complément de la priorisation de compétences clés et du développement des académies Métiers des *Global Business Unit*, ENGIE s'attache à infuser une culture *Learning*. De plus, ENGIE cherche à permettre des opportunités d'apprentissage régulières, en favorisant la flexibilité des modalités d'apprentissage. En 2021, le Groupe s'est équipé d'une plateforme de *Mobile Learning*. Celle-ci facilite l'accès pour les collaborateurs à des modules de formation sur des fondamentaux *Business* et *Culture Groupe* tels que la santé-sécurité, l'hydrogène ou la sobriété énergétique. L'emphase sur cette modalité est telle que la formation obligatoire sur la stratégie du Groupe à destination des cadres du Groupe est hébergée sur cette plateforme mobile.

La mise en place de tous ces dispositifs a permis à ENGIE de former 86,1% de ses collaborateurs en 2023.

### 3.4.3.2.2 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 2023, en complément des programmes de la *Sustainability Academy*, ENGIE University a notamment créé des parcours de formation courts en *e-learning* sur les *ENGIE Ways of Leading* et la stratégie *ONE ENGIE*. Des jeux de société ont aussi été conçus pour faciliter l'intégration (*Onboarding Path*) et l'engagement des collaborateurs (voir section 3.4.3.1.3). Des *Sustainability Learning Days* ont également été organisés sur 48 heures en continu à l'automne 2023, 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 des sessions de *Speed Learning*, à des conférences

et des *Learning Expeditions* 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'année 2023 a été marquée par l'organisation de quatre "*U.Camps*", les campus éphémères et itinérants d'ENGIE University qui rassemblent dans un lieu unique en France ou à l'international, plusieurs centaines de collaborateurs pendant une semaine. Cet événement en présentiel 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 et de l'engagement chez ENGIE, en même temps qu'une expérience apprenante pour renforcer le sentiment d'appartenance, augmenter la performance et accélérer la transformation du Groupe. Au total, plus de 2 500 personnes ont participé aux sessions de formations, *social events* et *market place* des *U.camps* à Houston, Bruxelles, Paris et Dubaï en 2023.

La transformation du Groupe impliquant aussi une évolution des métiers, ENGIE University développe depuis 2022 des Académies pour ses quatre *Global Business Unit* et certaines filiales (Achats, RH). Ces Académies, pour certaines encore en construction fin 2023, proposent des parcours permettant :

- une amélioration de la professionnalisation et de l'excellence opérationnelle des collaborateurs ;
- l'ancrage d'une culture commune ;
- la découverte de métiers du Groupe favorisant le développement de carrières ;
- et la promotion des savoir-faire internes et externes au sein des entités.

## Taux de collaborateurs formés

GRI 404-2	2023							2022	2021
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS
Taux de femmes formées	94,9%	67,5%	81,8%	95,2%	100,0%	91,1%	86,5%	83,3%	80,3%
Taux d'hommes formés	96,4%	85,5%	85,5%	90,4%	100,0%	82,9%	78,6%	87,1%	82,6%
<b>Taux de collaborateurs formés</b>	<b>96,0%</b>	<b>80,2%</b>	<b>84,8%</b>	<b>91,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>86,5%</b>	<b>81,8%</b>	<b>86,1%</b>	<b>82,0%</b>
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## Heures de formation

GRI 404-1	2023							2022	2021
	Renouvelables	Infra-structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	hors EQUANS
Nombre total d'heures de formation	190 350	789 671	658 149	392 927	140 933	156 319	45 531	2 328 349	2 126 584
<b>Nb d'heures moyen par personne formée</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,6%

### Répartition des heures de formation par thème

GRI 404-1	2023							2022	2021	
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS	Groupe	Groupe	hors EQUANS
Techniques des métiers	33,3%	32,7%	33,8%	43,0%	63,7%	28,6%	33,8%	36,5%	38,8%	41,7%
Qualité, sécurité, environnement,	42,5%	16,7%	44,0%	31,1%	27,2%	9,9%	8,7%	29,0%	28,2%	30,8%
Langues	6,6%	1,0%	2,3%	1,0%	0,1%	11,9%	11,4%	2,4%	2,4%	2,3%
Management, développement personnel	12,2%	7,7%	9,9%	10,4%	0,0%	32,9%	31,2%	10,1%	23,8%	17,8%
Autres	5,3%	41,9%	10,1%	14,4%	9,0%	16,7%	14,8%	22,0%	6,9%	7,4%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98,6%	100%

#### 3.4.3.3 La politique Talents

La politique Talents du Groupe contribue à la performance d'ENGIE en développant son capital humain.

Elle s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et a pour objectif d'anticiper les besoins de compétences, de sécuriser les positions clés et de renforcer la fidélité des collaborateurs.

Les évolutions économiques, sociales et environnementales ont impacté à la fois les besoins de l'entreprise et, pour les collaborateurs, 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 au travers de :

- un cycle Talent qui encourage des points réguliers entre *manager* et collaborateur durant l'année :
  - un entretien de performance pour faire le bilan de l'année écoulée, tant sur le "Quoi" (ce qui a été réalisé) que sur le "Comment" (comment cela a été réalisé, en particulier au regard des valeurs du Groupe, *EWOW* et *EWOL*), accompagné de la fixation des objectifs pour l'année à venir. Les résultats de cet entretien alimentent la campagne annuelle de rémunération ;
  - un entretien de développement pour identifier les besoins de développement des compétences, dans l'emploi actuel ou pour préparer les prochaines évolutions de carrière et formaliser le plan de développement individuel ;
  - un entretien de mi-année pour vérifier le bon avancement des objectifs et ajuster au besoin ;
  - en complément, un entretien de carrière est possible entre le collaborateur qui le souhaite et son RH, pour préciser un souhait de mobilité ou préparer les prochaines étapes de carrière.
- 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*" 2023, 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 de plus de 3 000 positions clés du Groupe d'une part, et de 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 en favorisant notamment la

transversalité, qui intègrent les aspirations des collaborateurs et qui s'appuient sur la diversité des métiers et implantations géographiques du Groupe. Un pilote a été lancé en 2023 au sein de deux GBU et d'une fonction support pour vérifier l'opérationnalité de la démarche Parcours de Carrière et préparer une généralisation en 2024 ;

- des plans de développement individualisés s'appuyant sur des outils communs (*mentoring*, *feedback*, questionnaires de personnalité, mobilités de courte durée, formations, etc.) et des programmes spécifiques proposés dans la durée, notamment aux Talents identifiés comme ayant le potentiel d'occuper des postes de *Global leaders* ou des positions clés du Groupe (le programme *Boost*) ;
- Une démarche transverse de développement du *leadership* des experts du Groupe, ExpAND.

#### 3.4.3.3.1 Stratégie Talents : un véritable enjeu pour développer et retenir les Talents du Groupe

En 2023, le Groupe enregistre une baisse des départs de 12,7% : 9 186 départs contre 10 528 en 2022. Les actions de fidélisation et de management des Talents ont permis de limiter les impacts conjugués des évolutions du contexte économique et de la pénurie de compétences. Le taux de démission est en baisse de 1,2 points pour atteindre un taux global de 5,4% pour le Groupe. Il reste plus marqué à l'international avec un taux de démission de 11,4% en AMEA et de 9% en Amérique du Nord. En France, le taux de démission se réduit encore, pour atteindre 3,7%.

Une attention particulière a également été portée sur l'évolution des taux de démission des cadres. La réduction du taux de démission est plus importante pour cette catégorie (-2 points contre -1,2 points pour tous les collaborateurs). Les plans d'actions spécifiques identifiés l'an dernier, qui, adaptés aux besoins individuels ou plus collectifs, semblent avoir porté leurs fruits et sont poursuivis. 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 ;
- suivre et anticiper l'évolution des tendances localement.

GRI 401-1	2023							Groupe	2022	2021
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS		Groupe	hors EQUANS
Départs	285	953	5 460	1 669	84	735	218	9 186	10 528	9 883
Retraites	42	452	449	168	66	66	13	1 243	1 309	1 325
Démissions	159	243	3 378	955	13	451	163	5 199	6 275	5 301
Licenciements	84	258	1 633	546	5	218	42	2 744	2 944	3 257
dont ruptures conventionnelles	35	55	373	253	0	87	25	803	897	1 185
<b>Taux de démission</b>	<b>3,2%</b>	<b>1,1%</b>	<b>8,0%</b>	<b>6,0%</b>	<b>0,6%</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,7%</b>	<b>5,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>5,2%</b>
<b>Taux de turnover*</b>	<b>4,9%</b>	<b>2,3%</b>	<b>11,9%</b>	<b>9,4%</b>	<b>0,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>5,9%</b>	<b>8,2%</b>	<b>9,6%</b>	<b>8,4%</b>
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\* Hors retraites.

GRI 403-2	2023							Groupe	2022	2021
	Renou- velables	Infra- structures	Energy Solutions	Flex Gen & Retail	Nucléaire	Autres	Dont GEMS		Groupe	hors EQUANS
Taux d'absentéisme	4,7%	7,8%	6,0%	6,6%	5,7%	5,5%	6,5%	6,4%	6,6%	5,4%
Taux d'absentéisme maladie	1,9%	3,4%	3,0%	4,2%	4,7%	1,8%	2,0%	3,2%	3,6%	3,2%
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 3.4.3.3.2 Management des carrières (Career Paths)

Le management des carrières est un élément clé de la stratégie RH du Groupe afin d'optimiser notamment la rétention des talents dans le Groupe. Pour répondre à l'évolution des besoins de compétences du Groupe et aux attentes des collaborateurs, il est nécessaire de mieux anticiper le développement des compétences et de donner plus de visibilité sur les évolutions de carrière possibles au sein du Groupe.

Les différents axes de travail qui ont été renforcés en 2023 sont :

- les plans de succession pour les positions clés du Groupe, pour mieux adapter les plans de développement ;
- la communication sur des exemples de parcours au sein du Groupe, pour inspirer ;
- la définition des expériences et compétences attendues pour quelques postes clés du Groupe, pour plus de transparence.

Le Groupe a défini en 2023 des règles communes et un cadre de référence dans lequel les *Global Business Unit* peuvent organiser les évolutions de carrière et aussi créer de la transversalité entre les différentes GBU selon les besoins du Groupe, à tous les niveaux de l'organisation.

Le lancement du nouveau SIRH du Groupe, a permis d'optimiser l'intégration de fonctionnalités liées aux parcours de carrière comme la présentation des profils Talents, ainsi que la recherche plus affinée de Talents parmi l'ensemble des salariés.

De nouvelles règles ont pu être par ailleurs partagées aux différentes entités du Groupe afin de proposer des règles communes pour l'accompagnement des salariés dans leur parcours de carrière à court et moyen terme, avec pour objectif d'encourager les collaborateurs à préparer leur future mobilité.

### 3.4.3.3.3 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 de *leadership* 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 à 36 mois, ils préparent les leaders susceptibles de prendre rapidement des responsabilités stratégiques au sein d'ENGIE ;

- un troisième programme, *Up!*, géré par les GBU, les entités et les géographies, bénéficie aux talents susceptibles d'évoluer vers des positions clés du Groupe.

L'intégration dans les programmes *Boost* au niveau Groupe est pilotée par les équipes de la Direction Talents & Diversité. Elles garantissent une démarche cohérente et homogène à travers les *People Reviews* avec les GBU et les fonctions supports. En 2023, le programme *Pulse!* regroupe au total 93 Talents ayant le potentiel de prendre une des 300 positions stratégiques du Groupe lors de leur prochaine mobilité (dont 36,6% de femmes et 43% d'internationaux). Le programme *Rise!* regroupe 197 Talents ayant le potentiel de prendre une des 360 positions stratégiques du Groupe dans deux à trois mobilités (dont 56,3% de femmes et 45,7% 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 sont une opportunité offerte aux collaborateurs d'accélérer le développement de leurs compétences de *leadership*, leur connaissance du Groupe et de sa stratégie. Ainsi, cela leur permet 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. En 2023 a eu lieu pour la première fois la *Booster Week*, qui a rassemblé pendant une semaine les participants aux programmes *Rise!* et *Pulse!* autour de programmes de *leadership*, de *marketplace* et de *keynotes*, d'interventions des membres du Comité Exécutif et de séquences de préparation aux prochaines étapes de carrière. Un événement qui a permis à chacun de mieux connaître la diversité du Groupe et la richesse de ses métiers.

### 3.4.3.3.4 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 intervient 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 candidature individuelle et la cooptation. Il permet aux experts de développer leurs *soft skills* telles que le *leadership* et la communication. A l'issue des trois premières campagnes, 853 ExpANDers ont été identifiés : 62 Global, 468 Key et 323 Local

dans l'une des 31 lignes d'expertises identifiées, qu'elles soient techniques, technologiques ou fonctionnelles. Les trois niveaux d'experts ont été établis – *Global, Key et Local* – en fonction de leur périmètre d'impact et de leur exposition.

Le management de l'expertise étant un sujet clé pour le Groupe, ce programme est actuellement en cours de

recentrage sur les expertises stratégiques du Groupe, en lien avec les besoins *business* et le *strategic workforce planning* et *knowledge management*. Le programme ExpAND redéfini devra permettre d'identifier les experts de manière plus systématique et de renforcer le développement de leurs compétences de *leadership* et de leur parcours de carrière.

### 3.4.3.4 La mobilité Groupe

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 Unit* et entités est favorisée. Ils sont une condition nécessaire à la transformation et à l'agilité du Groupe. Des comités se réunissent afin de favoriser la correspondance entre les postes et les profils internes ainsi que le suivi sur la plateforme RH interne propre au Groupe.

ENGIE encourage ainsi la mobilité en France et à l'international de l'ensemble de ses talents dans une logique d'accompagnement du plan de carrière de chacun. Ces mobilités peuvent être sur de courtes comme de longues périodes.

Concernant la mobilité internationale, et à titre d'exemple, le Groupe a validé en 2023 :

- une nouvelle politique de missions de courtes durées (de 2 à 12 mois) qui vise à accompagner et encourager les

collaborateurs souhaitant avoir une expérience à l'étranger, notamment pour les jeunes collaborateurs en début de carrière ;

- une segmentation plus précise des mobilités possibles à l'international sur du plus long terme (au-delà de 12 mois), afin d'aligner une variété de *packages* de rémunération et d'accompagnement plus adéquat avec les profils concernés.

ENGIE continue par ailleurs d'exploiter 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.

## 3.4.4 CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

### 3.4.4.1 Protection sociale, épargne salariale, rémunération et actionnariat salarié

#### 3.4.4.1.1 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. ENGIE veille à la performance des plans de protection sociale et retraite en place dans ses différentes entités, grâce notamment à un outil digital unique permettant la cartographie, le benchmark et l'évaluation des programmes.

La mutualisation et donc l'optimisation des dispositifs sont facilitées. 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.

Au sein du périmètre France, ENGIE a signé en juillet 2022 un accord Groupe visant à mettre en place un dispositif assurantiel dit "PERO" (Plan d'Epargne Retraite Obligatoire) commun à l'ensemble des entités françaises du Groupe. Le PERO Groupe se déploie progressivement depuis 2023 dans la majorité des entités et permet aux salariés de bénéficier d'un complément de rente au moment de leur départ à la retraite. Le PERO est piloté par un comité de suivi paritaire qui réunit annuellement représentants des salariés et Directions des Ressources Humaines et financières du Groupe.

#### 3.4.4.1.2 Programme ENGIE Care

En 2020, ENGIE a lancé son programme *ENGIE Care*, visant à mettre en place un minimum de protection sociale pour l'ensemble de ses collaborateurs, quels que soient leur statut, leur employeur ou pays d'appartenance.

Le programme *ENGIE Care* prévoit quatre piliers de protection sociale et un déploiement progressif.

En 2020, les deux premiers piliers ont été déployés partout dans le monde, permettant ainsi à l'ensemble des salariés de bénéficier :

- d'une couverture santé garantissant le remboursement à minima de 75% des frais en cas d'hospitalisation ;
- d'une protection de la famille ou des proches en cas de décès, via le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum.

En 2022, l'Accord mondial sur les droits fondamentaux et la RSE a intégré le programme *ENGIE Care* parmi les droits sociaux fondamentaux des salariés du Groupe. Il a aussi imposé à l'ensemble des entités du Groupe de mettre en place au plus tard à la fin de l'année 2024, les deux autres piliers du programme *ENGIE Care*. Cela a ainsi permis de garantir à chaque salarié :

- le versement d'un capital équivalent à 12 mois de salaire au minimum, en cas d'incapacité totale et permanente de travailler ;
- le maintien de la totalité du salaire pendant quatorze semaines minimum en cas de congé maternité et pendant quatre semaines minimum en cas de congé paternité. Ce pilier Parentalité contribue au renforcement de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

*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.

### 3.4.4.1.3 Politique d'épargne salariale Groupe

#### 3.4.4.1.3.1 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 plus de 2 milliards d'euros d'avoirs à fin 2023. Hors de France, des dispositions sont également en place dans certains pays. Elles permettent aux salariés de constituer une épargne dans des conditions adaptées à leur législation locale.

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

#### 3.4.4.1.3.3 Principes de gestion extra-financiers

Dans le cadre de ces plans, en France, ENGIE ne sélectionne que des sociétés de gestion dont les politiques d'investissement prennent en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). A ce titre, elles sont toutes signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies. De plus, une politique ESG précise a été définie en concertation avec les partenaires sociaux, comme par exemple la création d'emploi et les objectifs de développement durable. La majorité des supports du PEG est désormais classé article 8 SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*). Le PERCOL est intégralement composé de supports articles 8 ou 9 SFDR dont un fonds labellisé ISR (Investissement Socialement Responsable).

#### 3.4.4.1.3.4 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 PERCOL depuis 2012. Il permet aux collaborateurs d'être partie prenante d'une initiative sociale en cohérence avec leurs métiers.

#### 3.4.4.1.4 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 2023, le volume global d'intéressement, de participation et d'abondement des salariés des différentes filiales françaises a atteint 167 millions d'euros.

### 3.4.4.2 Dialogue social

Un 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.

Au sein d'instances de dialogue nationales, européennes et, depuis 2022, mondiales, 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.

#### 3.4.4.2.1 Instances représentatives, droit d'association et droit syndical

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.

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 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.

Le montant versé en 2023 au titre de l'intéressement 2022 est de 16 452 556 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 2022 conduit à l'absence de versement en 2023.

#### 3.4.4.1.5 Actionnariat salarié

Avec un taux d'actionnariat salarié de plus de 3%, ENGIE se distingue de longue date par une politique d'actionnariat dynamique et innovante. En décembre 2023, ENGIE a d'ailleurs reçu le Grand Prix de l'Indice FAS-IAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés) pour son programme d'actionnariat salarié LINK. Le détail des titres détenus directement ou indirectement par les salariés est précisé dans la Section 5.4.2.2.

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 en faveur du projet 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 prévoit de renouveler ce type d'opération en 2024 en ajoutant notamment la possibilité d'investir en France au travers de l'intéressement et la participation.

#### 3.4.4.1.6 Actions de Performance et fidélisation à long terme

ENGIE attribue des Actions de Performance qui sont décrites à la Section 4.2.6.

Ces actions dont la période d'acquisition est de trois ans, sont assorties de conditions de performance internes et externes. Ce dispositif n'est pas réservé aux seuls dirigeants et ENGIE se distingue par une politique d'attribution large.

En 2023, un nouveau plan avec de nouvelles conditions de performance internes et externes a été proposé et sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 30 avril 2024. Il est prévu que près de 5 200 salariés répartis dans le monde bénéficient de ce dispositif.

#### 3.4.4.2.1.1 Le Comité de Groupe France

Le Comité Groupe France représente les 46 074 salariés du Groupe localisés en France et est composé de 30 membres titulaires. Le Comité de Groupe France est une instance d'information et de dialogue avec les représentants des institutions représentatives du personnel des sociétés françaises. Il se réunit deux fois par an.

#### 3.4.4.2.1.2 Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Le CEE est l'instance représentative des 74 831 salariés du Groupe en Europe ; il est composé d'une trentaine de membres. Il contribue à entretenir et renforcer le dialogue social sur les 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.

#### 3.4.4.2.1.3 Le Forum Mondial

Le Forum Mondial est une instance conventionnelle de dialogue social mondial composé de 18 membres représentant les 97 297 salariés du Groupe à travers le monde. Il veille à une représentation équilibrée entre les pays et les zones géographiques 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.

#### 3.4.4.2.2 Accord européen

Outre les accords Groupe en vigueur de niveau mondial, européen et France, cette année a été marquée par la renégociation de l'accord européen régissant le fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen. Le CEE d'ENGIE demeure l'instance centrale du dialogue social Groupe, doté de moyens lui permettant de jouer pleinement son rôle.

### 3.4.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE CALCUL DES INDICATEURS SOCIAUX

#### 3.4.5.1 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 Unit*

et *hubs* régionaux issues de l'organisation du Groupe 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 2021 et 2022. Un taux de restitution est attaché à chaque indicateur, en fonction de l'effectif salarié du Groupe couvert.

#### 3.4.5.2 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).

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.

#### 3.4.5.3 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

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.

#### 3.4.5.4 Contrôle

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

rapport d'assurance raisonnable. 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 du groupe ENGIE.

#### 3.4.5.5 Précisions sur certains indicateurs

##### 3.4.5.5.1 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.

##### 3.4.5.5.3 Diversité et égalité des chances

Le pourcentage d'employés en situation de handicap déclarés fournit la meilleure information possible sur l'intégration des personnes en situation de handicap. 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.

En ce qui concerne l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le périmètre de calcul concerne les entités de plus de 50 salariés en France et de plus de 250 à l'international. Le Groupe s'appuie sur la méthodologie de l'indicateur 1 de l'index Egapro français.

##### 3.4.5.5.2 Flux de personnels

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 décembre 2023. L'indicateur "licenciement" comprend les ruptures conventionnelles.

##### 3.4.5.5.4 Apprentissage

Le taux d'alternance est un taux de représentativité du nombre de salariés en contrats d'apprentissage par rapport aux effectifs en CDI et CDD en fin de période. Le nombre d'apprentis est exclu du dénominateur.

Suite à la révision des objectifs RSE 2030, l'objectif Apprentissage est d'atteindre à horizon 2030 un taux seuil de 10% en France, hors entités régulées GRDF et GRTgaz.

### 3.4.5.5 Formation

Lorsque les délais impartis ne permettent pas de déclarer des données exhaustives, 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 POLITIQUE DE SANTÉ-SÉCURITÉ

### 3.4.6.1 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 1,8 (2,0 en 2022), inférieur à l'objectif maximum de l'année de 2,0 ;
- taux de gravité des accidents avec arrêt des salariés de 0,07 ;
- taux de mortalité <sup>(1)</sup> de 0,019. Ce taux de mortalité est défini par la norme internationale GRI-403 (publiée par la *Global Reporting Initiative*) relative à la publication d'indicateurs de performance concernant la santé et la sécurité au travail. Le

### 3.4.5.6 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.

Le taux de mortalité concerne l'ensemble des personnes travaillant pour le Groupe.

Le nombre de décès suite à blessure en lien direct avec les activités professionnelles parmi les salariés du Groupe, intérimaires et sous-traitants a été de six en 2023, deux collaborateurs du Groupe et quatre sous-traitants. S'ajoutent quatre décès de collaborateurs et six de sous-traitants suite principalement à des malaises survenus sur le lieu de travail ou pendant le temps de travail sans lien direct avec les activités professionnelles.

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 3.4.6.3.

### 3.4.6.2 Le dispositif de management santé-sécurité

#### La politique 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. L'accord intégrant la politique est disponible sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : [www.engie.com/news/accord-social-mondial](http://www.engie.com/news/accord-social-mondial).

La politique santé-sécurité du Groupe est déclinée au travers de Règles Groupe (RG) santé-sécurité thématiques et de standards techniques permettant de maîtriser notamment les risques majeurs du Groupe.

Les indicateurs de performance santé-sécurité du Groupe sont définis dans la Procédure d'Organisation Générale POG01.

#### La gouvernance santé-sécurité

La santé-sécurité au travail est animée par la Direction Santé-Sécurité du Groupe qui est rattachée à la Direction Transformation & Géographie.

Un comité de direction santé-sécurité Groupe présidé par la Vice-Présidente Santé-Sécurité du Groupe, intégrant notamment les responsables santé-sécurité des quatre GBU ainsi que de l'entité Nucléaire, se réunit tous les 15 jours. Ce comité a pour mission de définir les indicateurs à suivre et les objectifs, de décider des actions à mettre en œuvre et

d'assurer sur le plan opérationnel le déploiement du Plan de Transformation santé-sécurité du Groupe ENGIE *One Safety*.

Par ailleurs, les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité au travail sont présentés et discutés lors de réunions du :

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

En 2023, l'ensemble des analyses approfondies des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex, en présence du responsable des opérations concernées, et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et Comité de Direction Opérationnel (OPCOM).

Des critères de performance en santé-sécurité sont intégrés aux parts variables annuelles des rémunérations de la Directrice Générale (voir Section 4.2.1.2) et des autres membres du Comex. Les parts variables annuelles des cadres dirigeants comprennent également des critères de performance en santé-sécurité sur leur périmètre d'activité. Un système de malus est mis en œuvre pour les dirigeants qui ont eu un accident mortel dans leur périmètre.

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.

### 3.4.6.3 Plan de transformation ENGIE *One Safety*

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

Après avoir analysé son dispositif de prévention des accidents graves et mortels et suite aux recommandations formulées par le consultant lors de sa mission d'évaluation, 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, salariés, sous-traitants, intérimaires, etc.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan de transformation, plusieurs thématiques ont été traitées permettant de définir et/ou de renforcer les dispositions à mettre en œuvre pour que le Groupe atteigne le plus tôt possible son objectif durable de zéro accident grave et mortel.

(1) Le taux de mortalité est défini comme le nombre d'accidents mortels suite à blessure multiplié par 1 million divisé par le nombre d'heures travaillées.

### 3.4.6.3.1 Les Incontournables de la Sécurité d'ENGIE

L'analyse des accidents mortels survenus dans le passé a conduit le Groupe à faire un constat simple : quelques règles concrètes, si elles avaient été respectées, auraient permis d'éviter la plupart de ces accidents. Ces règles ont été baptisées les "Règles Qui Sauvent".

Ces "Règles Qui Sauvent" font partie des dispositions fondamentales mises en place pour lutter contre les accidents graves et mortels, dispositions appelées les "Incontournables de la sécurité". Outre les neuf "Règles Qui Sauvent", ces Incontournables sont :

- l'identification et le traitement des HiPo (événements à haut potentiel de gravité) et des autres incidents en lien avec la prévention des accidents graves (par exemple le non-respect d'une Règle Qui Sauve) ;
- le "Point d'Arrêt" ("Stop the work" en anglais) si les conditions de sécurité ne sont pas réunies ;
- la Minute Qui Sauve (analyse des risques de dernière minute) à réaliser avant de démarrer ou de reprendre toute activité ;
- la Vigilance Partagée, qui consiste à se préoccuper également de la sécurité des personnes qui travaillent dans le même environnement.

Mis en place il y a quelques années, les Incontournables de la Sécurité ont fait l'objet d'une nouvelle campagne de communication en 2023 : nouveau graphisme, nouveaux supports (dépliant des Incontournables, posters, fonds d'écrans, badges dédiés), nouvelle façon de les aborder, plus engageante, nouveau portage auprès des collectifs de travail, notamment à l'occasion de la journée mondiale de la santé-sécurité au travail qui s'est tenue en avril.

### 3.4.6.3.2 ENGIE One Safety Induction

En 2023, le Groupe a développé un e-learning à destination de l'ensemble des salariés du Groupe et de ses sous-traitants destiné à ancrer les Incontournables de la Sécurité dans les pratiques quotidiennes. Cet e-learning, appelé "ENGIE One Safety Induction", devra être suivi par tous.

Ce parcours en ligne, d'une durée d'environ 60 minutes, a été conçu conjointement par la Direction Santé-Sécurité du Groupe et par ENGIE University avec comme objectifs pédagogiques de :

- comprendre pourquoi il est fondamental de réaliser cet e-learning ;
- connaître et savoir appliquer les Règles Qui Sauvent ;
- savoir comment et quand arrêter le travail s'il ne peut être effectué en toute sécurité (Point d'Arrêt) ;
- comprendre l'importance d'une évaluation des risques de dernière minute (appelée la Minute Qui Sauve) ;
- savoir intervenir auprès d'une personne qui ne travaille pas en toute sécurité (Vigilance Partagée).

Ce nouvel outil d'apprentissage a fait l'objet d'un lancement lors du *Safety Stand Down* du 18 octobre 2023 (voir Section 3.4.6.5).

### 3.4.6.3.3 Renforcement des standards et règles santé-sécurité

Dans le cadre du plan de transformation ENGIE *One Safety*, plusieurs nouveaux standards et règles santé-sécurité ont été élaborés.

Un nouveau standard Groupe décrivant les exigences techniques à respecter pour chaque Règle Qui Sauve a été déployé. Ce standard intègre notamment les dispositions détaillées à respecter basées en particulier sur :

- l'analyse des causes profondes des accidents graves et mortels du Groupe ;
- la comparaison par rapport aux meilleures pratiques mises en œuvre par les pairs du Groupe.

Ce standard est d'application obligatoire par toute personne travaillant pour le compte du Groupe.

ENGIE a également élaboré un nouveau standard dédié à la gestion des risques santé-sécurité dans les projets industriels (appelé "DOP25"). L'objectif de ce standard est de définir les processus, les méthodologies à appliquer et les livrables à produire relatifs au management des risques tout au long des différentes phases d'un projet industriel, du développement jusqu'au transfert aux exploitants. Une attention particulière est accordée à l'évaluation des risques et à l'identification des éléments critiques pour la sécurité.

L'examen des processus d'acquisition d'entreprises ou d'actifs industriels a mis en évidence la nécessité d'une gestion renforcée du cycle de vie de l'acquisition. Une nouvelle Règle Groupe destinée au management de la santé-sécurité dans les acquisitions et dans les cessions (RG12) a donc été élaborée. Elle définit les exigences minimales relatives à la santé-sécurité au travail et à la sécurité industrielle qui doivent être respectées par les entités ENGIE pour les acquisitions et les cessions. Les objectifs de la Règle Groupe RG12 sont les suivants :

- évaluer correctement, avant l'acquisition, la maturité en matière de santé-sécurité de l'entreprise cible ;
- dans la phase post-acquisition, intégrer le plus tôt possible la culture santé-sécurité d'ENGIE aux sociétés acquises afin de prévenir les accidents le plus en amont possible.

Enfin en 2023, le Groupe a publié une nouvelle version de son référentiel de *reporting* santé-sécurité de façon à y intégrer de nouveaux indicateurs proactifs (appelés "*leading KPI*"), centrés sur la prévention des risques majeurs, définis dans le cadre du plan de transformation ENGIE *One Safety*.

### 3.4.6.3.4 Renforcement des rituels managériaux de sécurité

Un des axes majeurs du plan de transformation ENGIE *One Safety* est le renforcement des rituels managériaux de sécurité, tels que les visites de sécurité sur site. Ce renforcement permettra aux managers d'être plus efficaces en ancrant durablement les comportements sécuritaires chez les salariés, sous-traitants et intérimaires face aux risques, en particulier la mise en œuvre systématique des Incontournables de la Sécurité d'ENGIE.

Les rituels managériaux de sécurité identifiés comme indispensables à l'atteinte durable de l'objectif zéro accident grave et mortel sont les suivants :

- la Visite Managériale de Sécurité (VMS), déjà largement pratiquée au sein du Groupe ; son contenu a été revu pour renforcer les échanges avec les opérateurs sur la prévention des accidents graves et mortels ;
- la Vérification Qui Sauve (VQS), nouveau rituel axé sur le respect des règles fondamentales du Groupe permettant de traiter les risques majeurs les plus fréquents ;
- la Tournée de Sécurité Conjointe (TSC), à réaliser conjointement par le manager donneur d'ordre et par le manager de l'entreprise extérieure ;
- la causerie santé-sécurité, moment privilégié de partage et d'échange avec les salariés, les intérimaires et les sous-traitants destiné à recueillir leur retour d'expérience en matière d'application des règles, par exemple les difficultés rencontrées ou les bonnes pratiques identifiées ;
- la revue de performance de sécurité, qui doit permettre à l'équipe dirigeante de chaque entité de piloter la mise en œuvre des rituels managériaux au plus près, en s'assurant que les réalités du terrain sont bien prises en compte.

Les objectifs, le contenu et les dispositions de mise en œuvre de ces cinq rituels managériaux de sécurité ont été rassemblés dans un standard diffusé aux managers du Groupe.

### 3.4.6.3.5 Nouvelle formation-coaching des managers

Suite à l'évaluation de son organisation et de sa culture santé-sécurité par un consultant externe, le Groupe a procédé en 2022 à l'expérimentation sur sept sites pilotes d'un tout nouveau programme de formation-coaching destiné à tous les managers. Ce programme, basé sur une approche innovante de coaching, a pour objectif d'améliorer l'efficacité des rituels managériaux de sécurité, tels que les visites de sécurité, de façon à promouvoir un comportement de sécurité adapté des salariés, intérimaires et sous-traitants face aux risques, en particulier les plus graves.

En 2023, suite au retour d'expérience recueilli lors des pilotes, la formation-coaching a été ajustée et finalisée. Un plan de déploiement a été mis en place, sur la base de la formation de formateurs-coachs. Ce plan de déploiement comporte deux phases : la première pour les entités en priorité 1 a été lancée en 2023, la seconde pour les entités en priorités 2 et 3 sera déployée en 2024.

Différentes versions de la formation-coaching ont été élaborées :

- pour les formateurs-coachs (5 jours) ;
- pour les préventeurs et experts santé-sécurité (3 jours complétés par des séances de coaching sur le terrain) ;
- pour les managers opérationnels (2 jours complétés par des séances de coaching sur le terrain) ;
- pour les managers fonctionnels (1 jour).

En 2023, le Groupe a procédé à la formation de plus de 240 formateurs-coachs qui ont pu ainsi initier le déploiement de la formation aux entités en priorité 1.

Les *Global leaders* (cadres dirigeants du Groupe) ont bénéficié d'une session de formation spécifique. Les membres du Comex et du Comité de Direction Opérationnel (OPCOM) du Groupe ont également été formés.

### 3.4.6.4 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 salariés et ainsi prévenir les risques psychosociaux. Il s'agit de l'axe de prévention *No Mind at Risk*.

Pour ce faire, la Direction Santé-Sécurité du Groupe anime un réseau de référents Qualité de Vie au Travail (QVT). Ce réseau est sollicité notamment pour concevoir les outils à destination de l'ensemble du Groupe.

Depuis 2021, le Groupe met en œuvre une démarche d'amélioration appelée "neuf engagements pour une meilleure Qualité de Vie au Travail". Chaque collaborateur du Groupe est ainsi invité à adopter les meilleurs comportements pour respecter ces neuf engagements, qui couvrent tous les domaines de la QVT. Un e-learning "Manager par la QVT" dédié aux managers leur permet de mieux accompagner leurs équipes dans cette démarche.

Le Groupe a complété la démarche de prévention *No Mind at Risk* en y intégrant des indicateurs sur la QVT construits à partir des résultats de l'enquête annuelle Groupe *ENGIE&Me*. Ces indicateurs permettent à chaque collectif de travail d'évaluer son niveau de respect de chacun des neuf engagements. Ces indicateurs portent sur les sujets suivants :

- bienveillance & respect ;
- diversité & inclusion ;
- organisation & contenu du travail ;
- environnement de travail ;
- attention à soi et aux autres ;
- accomplissement personnel & développement professionnel ;
- partage d'information & dialogue ;
- reconnaissance ;
- équilibre vie professionnelle / vie privée.

### 3.4.6.3.6 Audits internes sur les risques majeurs

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, ENGIE a mis en place un nouveau processus d'audit interne Groupe destiné à vérifier dans les entités la maîtrise des risques majeurs, pour éviter les accidents graves et mortels. A cette occasion sont identifiées des bonnes pratiques et des actions d'amélioration à mettre en œuvre.

Pour ce faire, ENGIE a :

- défini le processus d'audit sur les risques majeurs et mis en place les différents outils destinés à mettre en œuvre ce processus ;
- défini le référentiel d'audit qui intègre notamment l'ensemble des règles et attendus du Groupe pour que les risques majeurs soient maîtrisés ;
- identifié et formé un groupe d'une soixantaine d'auditeurs internes ;
- mis en place un comité de coordination des audits sécurité qui intègre des représentants des directions Corporate parties prenantes de ces audits (Direction de l'Audit Interne, Direction du Contrôle Interne, Direction Management des Risques et Assurances, Direction Santé-Sécurité) et des représentants des quatre GBU. Ce comité permet notamment de partager les informations clés provenant de ces différentes sources ;
- défini le programme annuel des audits du Groupe en coordination avec celui des GBU.

Les recommandations émises sont classées suivant leur degré de priorité. Leur mise en œuvre est suivie par les GBU.

Au cours de l'exercice 2023, ENGIE a mené 24 audits sur les risques majeurs santé-sécurité qui ont permis d'aider les entités opérationnelles à améliorer et compléter le dispositif déjà en place.

Des guides d'animation à usage des managers sont à leur disposition, pour construire collectivement un plan d'actions d'amélioration de la QVT répondant spécifiquement aux besoins de l'équipe.

Une nouvelle *Newsletter* mensuelle à destination de la filière santé-sécurité dédiée à l'axe de prévention *No Mind at Risk* a été publiée en 2023. Elle présente les actualités du Groupe sur le sujet, des bonnes pratiques et actions mises en place localement par les entités, des "trucs & astuces" ainsi que des focus sur des sujets d'intérêt particulier (exemples : la charge mentale, l'hyper-connexion, le *multitasking*).

Par ailleurs, et pour répondre au mieux aux aspects culturels et géographiques de la QVT, de nombreuses actions de prévention sont mises en œuvre localement dans les entités, parmi lesquelles il est possible de citer au titre de l'exercice 2023 :

- en Belgique le programme *BODY, MIND & SOCIAL*, centré sur la santé physique, la santé mentale et l'engagement social en particulier vis-à-vis des personnes les plus vulnérables ;
- en Amérique du Nord le portail de mieux-être *WELL ON TARGET* qui fournit des outils pour aider les salariés à définir et à atteindre des objectifs relatifs à leur mieux-être ;
- au Koweït la prévention des risques liés aux vagues de chaleur/canicules ;
- au Brésil le projet *EITO DE OPERAR*, programme de renforcement de l'attention et de la concentration des opérateurs, d'amélioration du bien-être au travail et de performance des équipes au travers de techniques de "pleine conscience" ;
- en France chez ENGIE Solutions, ENGIE Green et Entreprises & Collectivités, plusieurs animations ont été organisées lors de la semaine de la QVT du 19 au 23 juin avec un fil conducteur "Mieux travailler ensemble avec les neuf engagements en faveur de la Qualité de Vie au Travail et des Conditions de Travail" ;

- la valorisation de la pratique d'activités physiques et sportives lors d'initiatives locales.

En France, la majorité des entités du Groupe ont signé un accord relatif à la mise en place du travail à distance régulier sur la base de deux à trois jours par semaine. Aujourd'hui, ENGIE compte environ 40% de salariés pouvant recourir au

télétravail, sachant qu'une large majorité des salariés ont des activités opérationnelles et techniques ne leur permettant pas ce mode de travail. 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.

### 3.4.6.5 Autres actions de renforcement de la culture santé-sécurité

En complément des actions de renforcement de la culture santé-sécurité décrites précédemment, un certain nombre d'autres dispositions ont été mises en œuvre en 2023.

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.

La *Newsletter* du Groupe dédiée à la santé-sécurité "*Prevention News*" a été revue pour améliorer la pertinence de son contenu et répondre au mieux aux besoins des entités. Ce document permet de partager à la maille du Groupe l'ensemble des accidents graves, situations dangereuses significatives et événements à haut potentiel de gravité (HiPo), mais également les bonnes pratiques mises en œuvre localement.

Par ailleurs, comme chaque année, le Groupe a souhaité marquer la journée mondiale de la santé-sécurité au travail (*World Safety Day*) au travers d'une animation spécifique destinée aux différents collectifs de travail, avec pour objectif de s'assurer de l'engagement de toutes les personnes travaillant pour le Groupe, salariés, sous-traitants, intérimaires. L'édition 2023 a été l'occasion de diffuser à l'ensemble des entités les Incontournables de la Sécurité. Un dépliant de poche a été édité, de façon à ce

que chaque opérateur puisse l'avoir en permanence sur lui. Des affiches, fonds d'écran, carrousels numériques, stickers, vidéos de dirigeants du Groupe ont été mis à disposition des entités pour alimenter leur animation.

Le Groupe a organisé à destination des responsables santé-sécurité des entités et de représentants de la filière santé-sécurité sa convention annuelle. Au cours de ces deux journées, qui ont rassemblé près de 170 personnes, l'avancement du plan de transformation ENGIE *One Safety* et plusieurs bonnes pratiques mises en œuvre par les entités ont été présentés. Des ateliers de réflexion sur des thématiques santé-sécurité majeures pour le Groupe ont été organisés. Enfin, cette convention a été l'occasion de remettre des prix aux lauréats des tous nouveaux ENGIE *One Safety Awards* et pour plusieurs dirigeants du Groupe de partager avec les participants leur vision de la santé-sécurité.

Comme chaque année au mois d'octobre, le Groupe a organisé un *Safety Stand Down* destiné à commémorer les victimes d'accidents mortels et cette année à renforcer la mise en œuvre des Incontournables de la Sécurité du Groupe. Le principe de cet événement consiste à arrêter l'ensemble des activités du Groupe et à dédier ce moment particulier aux échanges au sein des équipes autour des risques majeurs en santé-sécurité. Cet événement a été l'occasion de lancer le e-learning ENGIE *One Safety Induction* (voir Section 3.4.6.3.2).

### 3.4.6.6 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés s'est poursuivi en 2023 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, voir Section 3.4.4.2.1.2). Il a réalisé une revue des résultats et actions engagées en matière de santé-sécurité au travail et QVT.

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

### 3.4.6.7 Les données santé-sécurité

#### Précisions sur les indicateurs santé-sécurité

	2023	2022	2021
Taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés et des sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé	1,8	2,0	2,5
Taux de mortalité de l'ensemble des personnes travaillant pour le Groupe	0,019	0,014	0,045

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 et 2021 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 (salariés hors malaises)			Taux de fréquence (salariés)			Taux de gravité <sup>(1)</sup> (selon référentiel français)			Taux de gravité <sup>(1)</sup> (selon référentiel OIT)			Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Groupe	2	0	2	2,1	2,3	2,8	0,11	0,15	0,08	0,07	0,06	0,05	17	12	22
Renouvelables	0	0	0	1,3	0,06	2,1	0,03	0,11	0,14	0,03	0,02	0,06	1	0	0
Infrastructures	0	0	0	2,0	1,9	2,3	0,15	0,17	0,12	0,07	0,06	0,09	1	4	0
Energy Solutions	2	0	2	2,6	2,9	3,5	0,12	0,17	0,20	0,09	0,08	0,12	5	1	18
FlexGen	0	0	0	0,4	1,4	0,8	0,05	0,03	0,01	0,02	0,03	0,01	8	0	0
Retail	0	0	0	3,0	3,1	3,3	0,18	0,19	0,18	0,08	0,07	0,10	2	7	4
Nucléaire	0	0	0	2,7	2,7	1,6	0,03	0,06	0,01	0,02	0,04	0,01	0	0	0
Autres (dont GEMS)	0	0	0	0,6	0,5	0,8	0,004	0,01	0,03	0,004	0,004	0,02	0	0	0
% de restitution	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-

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

## 3.5 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

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

Les enjeux et les ambitions d'ENGIE dans ce domaine sont exprimés dans la politique environnementale du Groupe (consultable sur la page internet suivante : <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/objectifs-rse>) et se traduisent dans les indicateurs de performance déployés sur l'ensemble des activités. Les enjeux intègrent également les risques identifiés dans le cadre du plan de vigilance en matière d'environnement.

Une équipe, en charge de l'expertise et de la coordination, est spécifiquement dédiée à la responsabilité environnementale au sein de la Direction RSE du Groupe. Elle s'appuie, dans chaque région ou pays, sur un coordinateur environnement qui anime son propre réseau de correspondants, coordonne les actions, complète l'expertise du siège par ses connaissances opérationnelles et met en œuvre le reporting environnemental.

Un bilan annuel est rédigé par la Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, transmis au Comex puis présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration.

Les indicateurs 2021 à 2023 détaillés dans la présente Section sont présentés hors Equans.

### 3.5.1 LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

Le Groupe suit activement les évolutions réglementaires (présentées dans le Chapitre 2 "Facteurs de risque et contrôle interne"), faisant connaître ses positions lors de leur élaboration et appliquant les nouvelles réglementations dès leur publication. En particulier, le Groupe appelle à une harmonisation des réglementations internationales et à une

plus grande intégration entre les différentes politiques environnementales et énergétiques. Au regard des évolutions réglementaires, notamment européennes avec l'entrée en vigueur de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), ENGIE fera évoluer ses processus et son système de reporting environnemental sur l'exercice 2024.

### 3.5.2 LE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

À la clôture de l'exercice 2023, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentent 75% du chiffre d'affaires pertinent <sup>(1)</sup>. C'est au

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

#### Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Par une certification EMAS	8,92%	8,86%	5,00%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS)	55,60%	59,11%	55,61%
Par d'autres certifications SME externes	0,20%	0,03%	2,40%
<b>TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES</b>	<b>64,73%</b>	<b>67,99%</b>	<b>63,01%</b>
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	10,15%	7,59%	11,23%
<b>TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES</b>	<b>74,9%</b>	<b>75,6%</b>	<b>74,2%</b>

Là où la mise en place d'un système de management certifié ou enregistré n'est pas économiquement justifiée, les entités sont incitées à définir un système interne de gestion garantissant la prise en compte de l'environnement dans la conduite de leurs activités. Ainsi, certaines entités du Groupe ont défini leur propre

standard de système de management. Lors de la mise en place de SME internes et externes, des sessions de sensibilisation et de formation en lien avec les problématiques environnementales rencontrées sur site sont dispensées au personnel pour permettre l'appropriation de la méthodologie du SME.

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

### 3.5.3 LES SYSTÈMES DE MESURE ET DE CONTRÔLE DE LA PERFORMANCE, UN PRÉREQUIS À L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

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

#### 3.5.3.1 Éléments de méthodologie

##### Organisation et périmètre

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

Les entités juridiques incluses dans le **périmètre de reporting** sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental et qui sont intégrées globalement ou proportionnellement selon les règles de consolidation financière (IFRS) au cours de l'année. Par conséquent, les entités juridiques dont la seule activité est le négoce d'énergie, des activités financières ou de l'ingénierie sont exclues du périmètre, tout comme les entités juridiques consolidées par mise en équivalence. Les entités incluses dans le *reporting* rapportent les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers. Néanmoins, ENGIE déploie son questionnaire complet auprès des entités mises en équivalence de la GBU *Energy Solutions* et la GBU Infrastructures afin de disposer d'informations environnementales sur un périmètre plus large. Pour les entités mises en équivalence de la GBU Renouvelable, de la GBU FlexGen et de Nucléaire, ENGIE intègre les données primaires énergie de la performance opérationnelle du Groupe (outil Perform). Les données des entités mises en équivalence ne sont présentées que dans le *reporting* du scope 3 du bilan des émissions de gaz à effet de serre du Groupe. A noter toutefois que les capacités électriques des entités mises en équivalence sont également prises en compte à 100% dans l'objectif sur le pourcentage d'énergie renouvelable dans le mix des capacités de production d'électricité présenté à la Section 1.5.2.

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

Pour les **cessions** intervenant en cours d'année, les entités concernées remplissent le questionnaire environnemental avec les données disponibles au dernier jour du mois qui précède la cession. S'il n'est pas possible de collecter l'ensemble des indicateurs environnementaux, ceux-ci sont extrapolés sur la base de l'activité principale (exemple : la production d'énergie pour une centrale) et des données historiques. Pour les **acquisitions** réalisées en cours d'année, il peut arriver que leur système de management environnemental ne soit pas suffisamment mature pour permettre de répondre à tous les indicateurs environnementaux. Dans ce cas, les indicateurs manquants sont extrapolés sur la base de l'activité principale et des indicateurs disponibles dans des entités au profil technique similaire. Une correction de ces valeurs extrapolées peut être réalisée a posteriori l'année suivante, au terme du premier exercice complet.

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

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

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

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

Jusqu'en 2016, ENGIE indiquait pour chaque indicateur publié un **"taux de couverture"** qui correspondait au taux de réponses obtenues auprès de l'ensemble des entités interrogées. Depuis 2017, avec la mise en œuvre de l'outil de *reporting* EARTH, le taux de couverture est de 100% pour tous les indicateurs.

Un certain nombre de choix méthodologiques ont été faits pour réaliser le *reporting* environnemental. Ces éléments sont décrits dans les paragraphes qui suivent.

#### Fiabilité du périmètre de reporting environnement, impact environnementaux des sous-traitant et engagement d'ENGIE envers la préservation de l'eau

- La **fiabilité du périmètre** couvert par le *reporting* environnemental est une des priorités d'ENGIE qui évolue dans un contexte international de cessions et d'acquisitions d'activités. Avant chaque campagne de *reporting*, un rapprochement est effectué entre le périmètre financier et les informations remontées par les responsables environnement de chaque *hub* régional pour vérifier à quelles entités financières sont rattachées les entités industrielles qui contribuent dans l'outil EARTH. En outre, des rapprochements site par site sont réalisés avec l'outil Perform, la base de données d'ENGIE dédiée à la performance opérationnelle des installations de production d'énergie, pour réaliser un contrôle supplémentaire de l'exhaustivité du périmètre. Il est en plus demandé aux correspondants *reportings* de vérifier et de déclarer le nombre de sites appartenant à chaque entité contributrice.

- Les **impacts environnementaux** significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être

différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus difficiles à collecter.

- ENGIE est signataire, depuis 2007, du *CEO Water Mandate* marquant ainsi sa volonté de **préserver les ressources en eau**. Les indicateurs relatifs à l'eau sont conformes aux indicateurs GRI et se répartissent en quatre catégories : prélèvement, rejet, consommation, réutilisation/recyclage. Depuis 2015, la matérialité des indicateurs eau publiés a été revue et les Commissaires aux comptes vérifient les entrées, sorties et les consommations d'eau douce et d'eau non-douce ainsi que sur la consommation totale.

### 3.5.3.2 Indicateurs

#### Indicateurs hors GES

- Les émissions de NO<sub>x</sub>, de SO<sub>x</sub> et de particules fines sont calculées localement sur la base de mesures. Si des mesures discontinues sont effectuées sur un site, une moyenne des mesures sur les cinq dernières années est réalisée lorsque cela est possible pour éviter des incohérences liées à des mesures ponctuelles. Pour les installations brûlant du gaz naturel et ne disposant pas de systèmes de mesures automatisées, une méthode de calcul est fournie pour les émissions de NO<sub>x</sub> et un facteur par défaut a été mis en place pour les émissions de SO<sub>x</sub> (0,281 g/GJ pci) et un autre pour les émissions de particules fines (0,9 g/GJ pci), tous deux recommandés par l'EMEP, l'*European Monitoring and Evaluation Programme*.
- Soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe dispose d'indicateurs sur la production et la valorisation de ses déchets d'activité. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établies par les réglementations locales. Pour éviter une déclaration erronée des stocks, seuls les tonnages emportés et pesés sur le site doivent être rapportés comme évacués. Les tonnages qui doivent être rapportés sont des tonnages humides ou secs, selon la manière dont ils ont été évacués : si les déchets évacués étaient humides, les tonnages rapportés sont humides et inversement pour les déchets secs. Par exception, si les déchets sont stockés de façon définitive sur place, les tonnages secs associés doivent également être rapportés comme évacués. Dans ce dernier cas, les déchets ne sont jamais valorisés. Les déchets générés par la construction ou le démantèlement des installations industrielles, par le *repowering* ou la modernisation d'installations et par la réhabilitation des sols ne sont pas couverts par les indicateurs de déchets d'activité.
- ENGIE exploite des installations hydrauliques dont certaines disposent de réservoirs d'eau. Compte tenu des difficultés à modéliser l'évaporation de chaque site, l'eau évaporée n'est pas encore comptabilisée dans le *reporting* environnemental.
- Les stations de pompage-turbinage sont depuis 2022 traitées comme les batteries, comme préconisé par la taxonomie européenne. A ce titre, la consommation d'électricité correspond à la différence entre l'électricité fournie par le réseau et celle restituée au réseau. Cette dernière n'est par conséquent plus comptabilisée dans la production d'électricité d'ENGIE. Cette modification a été appliquée avec effet rétroactif depuis 2015 à des fins de cohérence.
- À des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWhth) en énergie électrique (GWhe) est fixé à 0,25 pour les incinérateurs et à 0,61 pour toutes les activités d'achat et de production d'énergie du Groupe. Ce dernier facteur a été mis à jour avec effet rétroactif depuis 2015 sur la base du Règlement délégué 2015/2402 de la Commission Européenne.
- L'indicateur d'efficacité énergétique concerne les centrales à combustibles fossiles et à biocombustibles. Il inclut également la chaleur fournie par des tiers ainsi que les gaz sidérurgiques (voir la note relative à la chaleur et celle relative aux gaz sidérurgiques ci-après). Pour les sites alimentés en chaleur, cette dernière est à la fois comptabilisée en entrée et en sortie dans le calcul du rendement.

- Pour les sites de production d'énergie en boucle ouverte sans tour de refroidissement, les sorties d'eau de refroidissement sont considérées égales aux entrées d'eau de refroidissement, correspondant à une consommation nulle d'eau de refroidissement en raison de la proximité de la source rivière ou mer. Pour les sites de production d'énergie en boucle fermée (réseaux de chaleur), l'appoint d'eau est considéré comme une consommation d'eau ce qui maximise la mesure de leur consommation d'eau.

#### Indicateurs GES : émissions directes (scope 1)

- Les émissions de CO<sub>2</sub> issues de la combustion de combustibles fossiles ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le GIEC (*IPCC Guidelines for National GHG Inventories, Vol. 2 Energy - 2006*). Néanmoins, les facteurs d'émission du charbon peuvent varier grandement selon la provenance. Pour cette raison, chaque entité de *reporting* consommant du charbon fournit un facteur d'émission calculé localement. Il en est de même pour les combustibles alternatifs pour lesquels il n'est pas possible d'utiliser de facteurs d'émission standards.
- La biomasse et le biogaz consommés par ENGIE dans ses installations génèrent une énergie comptabilisée dans la production d'ENGIE et, conformément aux conventions dans ce domaine, ENGIE comptabilise les émissions de CH<sub>4</sub> et de N<sub>2</sub>O associées à leur combustion lorsque ces combustibles sont utilisés pour la production d'énergie mais pas celles de CO<sub>2</sub>.
- Le Potentiel de Réchauffement Global (PRG) permet de comparer la capacité de réchauffement des différents gaz à effet de serre par rapport au CO<sub>2</sub>. Les PRG utilisés pour convertir les émissions de GES du Groupe en CO<sub>2</sub> équivalents sont les tout derniers PRG publiés par le GIEC (6<sup>e</sup> rapport d'évaluation du GIEC - 2022), considérés sur une échelle de 100 ans.
- ENGIE réalise des prestations de valorisation de gaz résiduels pour un client producteur d'acier, ArcelorMittal. Cette prestation permet de satisfaire en grande partie les besoins en électricité d'ArcelorMittal et réduit donc ses émissions de GES en évitant une importante consommation d'électricité du réseau. En analysant les émissions de GES associées à ces prestations, ENGIE a constaté que 100% des émissions sont inhérentes au processus de fabrication de l'acier. Au terme de ce processus, la réglementation impose en effet aux producteurs d'acier la combustion, généralement faite par torchage, des gaz résiduels. ENGIE intervient dans ce processus uniquement pour en tirer une énergie autrement perdue en cas de torchage, en se substituant à ArcelorMittal pour la combustion mais sans générer d'émissions de GES supplémentaires. C'est pour cette raison que la méthodologie de *reporting* d'ArcelorMittal inclut la comptabilisation des émissions directes des centrales externes auxquelles les gaz résiduels sont livrés pour valorisation. Cet état de fait est confirmé par la loi n°2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat et les décrets associés fixant des plafonds d'émission de gaz à effet de serre pour les centrales électriques à combustibles fossiles. En effet, le décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019 stipule que "Les émissions issues des gaz de récupération utilisés dans des

installations de production d'électricité ne sont pas comptabilisées". Par conséquent, ENGIE exclut dorénavant ces émissions de GES de son scope 1 et les centrales de DK6 en France et de Knippegroen et Rodenhuize en Belgique, ne rapportent plus d'émissions associées aux gaz sidérurgiques. S'agissant de gaz résiduels et non d'un combustible avec une chaîne d'approvisionnement, ENGIE ne comptabilise pas d'émissions associées à une chaîne amont du combustible dans son scope 3. À l'exception des émissions de GES associées à la combustion de gaz sidérurgiques, l'ensemble des indicateurs environnementaux de ces entités sont comptabilisés dans les données consolidées, tout comme leur production d'énergie qui rentre dans le calcul des émissions spécifiques du Groupe.

### Indicateurs GES : émissions indirectes (scopes 2 et 3)

- La nature des achats de chaleur comptabilisés dans le scope 2 a évolué depuis 2022. La chaleur provenant des Unités de Valorisation Énergétique (UVE) ou hors UVE n'est plus comptabilisée dans le calcul des émissions de scope 2. ENGIE s'aligne ainsi sur la pratique française en la matière telle que décrite dans la méthodologie du Syndicat National du Chauffage Urbain (SNCU) pour répondre à l'enquête annuelle sur les Réseaux de Chaleur et de Froid. Cette enquête fait office de statistique nationale pour le Ministère de la Transition Énergétique et de base de calcul du contenu CO<sub>2</sub> et du taux EnRR de chaque réseau publié dans l'arrêté "DPE". Les achats de chaleur pris en considération concernent uniquement la chaleur produite hors UVE. Sur la base des MWh achetés, un taux de pertes moyen de 16,5% fourni par le SNCU est utilisé pour connaître les MWh de chaleur perdue lors du transport et réalisé le calcul du scope 2. En 2022, la chaleur achetée produite hors UVE représentait 8,11% de toute la chaleur acquise. Faute de données antérieures permettant la distinction entre chaleur d'UVE et hors UVE, le même pourcentage a été appliqué rétroactivement depuis 2015 à des fins de cohérence.
- Deux changements méthodologiques sont intervenus depuis 2022 sur le scope 2, avec effet rétroactif depuis 2015. Il s'agit de l'exclusion de la chaleur récupérée des UVE et du passage des stations de pompage-turbinage du statut d'installations de production d'électricité à celui de batteries.
- En 2023, deux changements méthodologiques ont été opérés sur le scope 2. Le premier a été la prise en compte des pertes sur les infrastructures de transport d'électricité. Le second a été l'ajout du scope 2 en *market based* dans le reporting (en complément des informations liées aux réseaux d'électricité *location based*). Pour le *market based*, un facteur d'émission vert est appliqué sur les consommations d'électricité pour lequel le Groupe dispose de certificats ou garanties d'origine renouvelables. Les facteurs d'émission des réseaux électriques par pays pour le calcul des émissions *location based* et les facteurs d'émissions verts sont issus de la base de données ENERDATA et des données du Réseau européen des gestionnaires de réseaux de transport d'électricité (ENTSO-E). Les facteurs d'émissions résiduels ont été calculés par notre commercialiseur, GEMS (Global Energy Management & Sales), sur la base des données de l'AIB (*Association of Issuing Bodies*). Les données utilisées sont la composition du mix résiduel et son pourcentage par rapport au mix du réseau ainsi que des données internes Groupe sur les volumes annuels d'électricité consommée par pays. Pour les autres pays, les valeurs résiduelles souvent non disponibles sont reprises des facteurs réseaux. Ces éléments ont été ajoutés dans le reporting 2023 mais le total des émissions de GES (scopes 1 + 2 + 3) reste présenté en *location based*.
- Dans la catégorie d'émissions indirectes "Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des consommateurs finaux, hors marché)", le terme "consommateurs finaux" fait référence aux clients qui consomment eux-mêmes le gaz naturel acheté. Sont donc exclus du calcul les volumes vendus aux plateformes de négoce, aux revendeurs, aux Entreprises Locales de Distribution ou à d'autres intermédiaires non détenus par ENGIE.
- Pour le scope 3, la catégorie "émissions indirectes de GES associées à l'énergie" comprend les émissions de GES de la chaîne amont des combustibles, la chaîne amont de l'électricité et de la chaleur consommée ainsi que, depuis 2022 celles de la chaîne amont de l'électricité achetée pour la revente. Pour le calcul de ces dernières émissions, les émissions des TWh vendus sont déterminées en calculant dans un premier temps les émissions de la production d'ENGIE. Les facteurs d'émission utilisés pour cela incluent l'ACV complète, construction des installations incluse sauf pour les installations de combustion pour lesquelles les facteurs sont appliqués à leurs consommations réelles de combustibles, méthode plus précise que le calcul sur base de l'ACV pour ce type d'installations. Ces émissions de la production sont ensuite déduites de celles des ventes totales d'ENGIE dans les pays concernés, calculées sur la base de facteurs moyens européens incluant l'ACV complète.
- Les émissions de la catégorie *Investment* correspondent aux émissions directes de la production d'énergie et celles des autres activités comme les infrastructures gazières. En 2023, suite à l'élargissement de la collecte de données environnementales aux entités mises en équivalence de la GBU *Energy Solutions* et de la GBU Infrastructures, la catégorie *investissements* inclut les émissions indirectes dues à l'achat et la consommation d'électricité et de chaleur. Les émissions rapportées dans cette catégorie du scope 3 sont les émissions des entités au taux de détention du Groupe (*Ownership rate*).
- Pour la catégorie "utilisations des produits vendus", en complément des combustibles non renouvelables, les ventes de biomasse et de biométhane à des utilisateurs finaux sont maintenant collectées en calculant les émissions biogéniques. Ce dernier ajout permet également de compléter les émissions de la chaîne amont des deux combustibles biomasse et biométhane.
- Bien que moins significatives, les émissions de CO<sub>2</sub> calculées sur la base des modes de travail (*Ways of Working*) sont maintenant intégrées dans les scopes 1, 2 et 3. Certaines catégories sont disponibles sur les trois années présentées dans ce chapitre, d'autres seulement pour 2023.

## 3.5.4 LES ACTIONS DU GROUPE

### 3.5.4.1 Le changement climatique

#### Émissions directes

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

Par le développement d'un mix énergétique faiblement carboné <sup>(1)</sup> et des activités d'efficacité énergétique, le Groupe a placé la lutte contre le changement climatique et en faveur de la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. Ainsi, l'intensité carbone de la production d'énergie en 2023 s'établit à 131,4 gCO<sub>2</sub>éq./kWh, en diminution de 13,4% par rapport à 2022 et de 70,3% par rapport à 2012. Quant aux émissions directes absolues de CO<sub>2</sub>éq. du Groupe, dites "émissions de scope 1", elles ont baissé

(1) La part de la production d'énergie à partir de sources non fossiles a augmenté de 121% en neuf ans passant de 28,6% en 2015 à 63,2% en 2023.

de près de 5,5 millions de tonnes en un an, passant de 30 à 24,5 millions de tonnes, soit une réduction de 18,2%.

Ces résultats témoignent de la volonté du Groupe de s'inscrire sur une trajectoire de ses émissions compatibles avec l'Accord de Paris : désengagement total du charbon et croissance des énergies vertes (électricité renouvelable et biogaz).

De plus, le Groupe soutient les recommandations de la *Task-force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) pour plus de transparence sur les risques et opportunités liés aux impacts du changement climatique et produit un rapport TCFD dans le cadre de la publication de son cahier climat. Le Groupe publie ses émissions de scopes 1, 2 et 3 (postes principaux) et répond chaque année au questionnaire *Climate Change* du CDP.

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Émissions totales directes de GES - Scope 1 □□	t CO <sub>2</sub> éq.	24 496 514	29 943 790	36 703 290
dont émissions de la production d'énergie	t CO <sub>2</sub> éq.	22 243 521	27 918 015	34 376 035
dont émissions des Infrastructures	t CO <sub>2</sub> éq.	1 962 875	1 712 245	1 954 553
- Part due au CH4 dans la Distribution de gaz	t CO <sub>2</sub> éq.	1 068 498	947 586	1 197 204
- Part due au CH4 dans le Transport de gaz	t CO <sub>2</sub> éq.	176 880	192 740	247 550
- Part due au CH4 dans le Stockage de gaz	t CO <sub>2</sub> éq.	72 918	78 928	92 691
- Part due au CH4 dans les Terminaux Méthaniers	t CO <sub>2</sub> éq.	135 151	44 354	86 637
- Part due à d'autres sources (autres combustions, véhicules, gaz fluorés...)	t CO <sub>2</sub> éq.	509 428	448 637	330 471
dont émissions des autres activités (véhicules, gaz fluorés, modes de travail...)		290 118	313 530	372 702
Émissions de GES par unité d'activité - production d'énergie	kg CO <sub>2</sub> éq./MWh éq.	131,4	151,7	180,1

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2023 (voir Section 3.12).

### Émissions indirectes

L'approche du Groupe en matière de comptabilité et de reporting des émissions de GES est basée sur la norme du GHG Protocol Corporate Standards (destinée aux entreprises) et la norme ISO 14064 (complétée par la norme ISO 14069). Ces normes constituent un cadre de référence internationalement reconnu.

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Scope 2 - émissions indirectes liées aux consommations énergétiques				
Scope 2 "Location Based" - émissions indirectes associées à l'énergie	t CO <sub>2</sub> éq.	654 073	850 154	552 962
dont émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	t CO <sub>2</sub> éq.	584 526	749 362	543 973
dont émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	t CO <sub>2</sub> éq.	6 428	8 486	8 989
dont émissions indirectes liées aux pertes sur les réseaux de transport d'électricité	t CO <sub>2</sub> éq.	63 119	92 307	
Scope 2 "Market Based" - émissions indirectes associées à l'énergie	t CO <sub>2</sub> éq.	847 043	-	-
dont émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	t CO <sub>2</sub> éq.	777 496	-	-
dont émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	t CO <sub>2</sub> éq.	6 428	-	-
dont émissions indirectes liées aux pertes sur les réseaux de transport d'électricité	t CO <sub>2</sub> éq.	63 119		
Scope 3 : Autres émissions indirectes de GES				
Scope 3 - Total	t CO <sub>2</sub> éq.	133 337 361	144 543 263	122 622 236
Cat. 3.1 - Achats de produits et de services	t CO <sub>2</sub> éq.	5 936 639	5 465 933	5 486 727
Cat. 3.2 - Immobilisations des biens	t CO <sub>2</sub> éq.	3 051 298	2 820 304	2 206 878
Cat. 3.3 - Chaîne amont des commodités (Émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories «émissions directes de GES» et «émissions indirectes de GES associées à l'énergie)	t CO <sub>2</sub> éq.	41 451 946	42 168 536	17 796 478
dont émissions de l'électricité achetée pour la revente	t CO <sub>2</sub> éq.	28 533 202	26 250 871	-
Cat. 3.5 - Déchets produits par les activités (services payés pour les)	t CO <sub>2</sub> éq.	2 265	0	0
Cat. 3.6 - Voyages professionnels	t CO <sub>2</sub> éq.	43 177	26 762	13 636
Cat. 3.7 - Déplacements domicile-travail des employés	t CO <sub>2</sub> éq.	56 591	66 222	91 396
Cat. 3.11 - Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des tiers, hors marché)	t CO <sub>2</sub> éq.	52 536 380	61 288 580	65 561 304
dont ventes de gaz naturel et GNL	t CO <sub>2</sub> éq.	52 526 771	61 279 489	65 560 855
dont ventes de biomasse et de biométhane	t CO <sub>2</sub> éq.	9 609	9 091	449
Cat. 3.15 - Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	t CO <sub>2</sub> éq.	30 259 065	32 706 929	31 465 816
dont émissions de la production d'énergie	t CO <sub>2</sub> éq.	29 969 276	32 184 853	31 465 816
dont émissions d'autres activités	t CO <sub>2</sub> éq.	289 789	522 076	-

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2023 (voir Section 3.12).

### L'adaptation au changement climatique

L'adaptation, via l'anticipation des impacts négatifs du changement climatique, est clé pour rendre ainsi les infrastructures et activités d'ENGIE plus résilientes face aux aléas naturels (multiplication des événements extrêmes du type inondations, sécheresses et autres manifestations plus progressives du type montée du niveau de la mer, hausse de la température). Ces risques engendrés par le changement climatique sont de différentes natures : risques physiques, risques de rupture des chaînes de valeur, risques de réputation, risques réglementaires.

Afin de se prémunir contre ces risques, ENGIE met en place des actions concrètes parmi lesquelles, à titre d'exemples : la construction d'un mur d'enceinte contre le risque de crue exceptionnelle sur le site de Tihange (Belgique), le projet de végétalisation pour éviter l'érosion des sols en cas de tempête au

Mexique (parc solaire de Star Mina), le creusement de fossés et d'un bassin pour faire face au risque d'inondation au parc solaire de Capel Grande (Royaume-Uni).

Le Groupe a également mis en place une méthodologie pour aider ses différents sites à élaborer des plans d'action d'adaptation. L'utilisation d'outils, tels que le logiciel Aqueduct de gestion et d'analyse des risques eau et des zones de stress hydrique, aide le Groupe à identifier les risques à l'échelle locale et permet de définir des stratégies d'adaptation adaptées aux problématiques et caractéristiques de chaque site.

S'adapter au changement climatique génère de multiples effets bénéfiques pour ENGIE : l'anticipation des risques permet de mieux gérer les actifs, de diminuer les coûts et d'étendre son marché à des nouveaux produits et services.

### 3.5.4.2 Les énergies renouvelables

Le renforcement des capacités du Groupe en énergies renouvelables se poursuit, pour la production d'électricité ou de chaleur, et dans le cas du biogaz pour la mobilité. Les capacités en énergie renouvelable des installations contrôlées par ENGIE (hors mises en équivalence et installations non consolidées) représentent, en 2023, 25,9 GW équivalents électriques installés (GWéeq).

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique) □□	MWéeq.	25 874	22 291	20 450
Renouvelable - Électricité et Chaleur produites □□	GWhéeq.	78 529	70 383	63 765
Énergie produite - part du grand hydraulique	Pourcentage	56,8%	59,6%	60,4%
Énergie produite - part du petit hydraulique	Pourcentage	1,0%	1,2%	1,3%
Énergie produite - part de l'éolien	Pourcentage	26,8%	23,1%	22,6%
Énergie produite - part du géothermique	Pourcentage	0,4%	0,4%	0,4%
Énergie produite - part du solaire	Pourcentage	8,8%	7,1%	4,8%
Énergie produite - part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	6,2%	8,6%	10,6%
Renouvelable et Non Renouvelable - Électricité et Chaleur produites	GWhéeq.	169 345	183 986	190 864
Part du renouvelable dans le total de l'électricité et de la chaleur produite	Pourcentage	46,4%	38,3%	33,4%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2023 (voir Section 3.12).

### 3.5.4.3 L'efficacité énergétique

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Production d'énergie des installations contrôlées (périmètre du scope 1)	GWhéeq.	169 345	183 986	190 864
Production d'énergie des installations mises en équivalence (périmètre du scope 3)	GWhéeq.	92 222	88 544	93 230
Consommation d'énergie primaire - total (excluant l'autoconsommation) □□	GWh pci	217 479	278 430	318 311
Part du charbon/lignite	Pourcentage	2,03%	4,79%	10,04%
Part du gaz naturel	Pourcentage	46,32%	41,35%	36,56%
Part du fioul (lourd et léger)	Pourcentage	1,38%	0,83%	0,76%
Part de l'uranium	Pourcentage	42,38%	44,68%	44,72%
Part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	4,36%	4,77%	4,34%
Part des autres combustibles	Pourcentage	3,35%	3,43%	3,25%
Part des combustibles pour le transport	Pourcentage	0,18%	0,14%	0,33%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) □□	GWhéeq.	6 323	6 692	7 499
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) □□	Pourcentage	50,4%	49,6%	47,6%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2023 (voir Section 3.12).

### 3.5.4.4 L'énergie nucléaire

Le maintien d'un très haut niveau de sûreté des réacteurs nucléaires exploités par Electrabel est une priorité fondamentale du Groupe. En la matière, Electrabel attache également une grande importance à la limitation de l'impact (rejets, déchets) de ces installations sur leur environnement. Chaque centrale publie une déclaration environnementale annuelle sur le site internet d'Electrabel.

Les déchets issus des centrales nucléaires, notamment leurs déchets radioactifs, sont suivis par Electrabel, mais aussi par l'Organisme national des déchets radioactifs et des matières fissiles enrichies (ONDRAF) et sa filiale Belgoprocess, qui sont chargés de la gestion des déchets radioactifs provenant des

centrales nucléaires. La publication détaillée d'informations relatives aux volumes de combustibles ou de déchets radioactifs de haute activité est proscrite par l'Arrêté Royal belge du 17 octobre 2011 intitulé "Arrêté royal relatif à la protection physique des matières nucléaires et des installations nucléaires".

Les provisions relatives à l'aval du cycle du combustible nucléaire (opérations relatives au combustible après son utilisation dans un réacteur nucléaire) ainsi que celles relatives aux coûts de démantèlement des centrales nucléaires après leur fermeture sont reprises à la Section 1.6.5.2.

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Émissions gazeuses radioactives				
Gaz rares	TBq	37,01	32,19	36,12
Iodes	GBq	0,03	0,03	0,03
Aérosols	GBq	0,04	0,28	0,27
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	m <sup>3</sup>	123	182	186
Rejets liquides radioactifs				
Émetteurs Bêta et Gamma	GBq	10,20	14,95	11,46
Tritium	GBq	56,30	101,80	83,49

Les facteurs de risques relatifs à l'énergie nucléaire sont présentés à la Section 2.2.7 "Risques liés aux activités nucléaires".

### 3.5.4.5 L'eau

Acteur engagé dans la gestion de l'eau, ENGIE participe aux réflexions en cours sur la gestion des bassins prioritaires et le *water stewardship* aux côtés d'organisations telles que le *CEO Water Mandate* du Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE. Le Groupe s'est donné un objectif de réduction des consommations d'eau pour l'énergie produite à échéance 2030 et poursuit la mise en œuvre de plans d'action pour les sites présentant un enjeu de stress hydrique élevé ou extrême. En 2023, ENGIE s'est vu décerner la note A- par le *CDP Water Disclosure*.

Chaque année, dans le cadre de l'optimisation de sa production énergétique, ENGIE évalue le risque de stress hydrique pour les sites industriels du Groupe en utilisant l'index *Baseline water stress* de l'outil *Aqueduct* du *World Resource Institute* qui permet de cartographier différents risques liés à l'eau.

En 2023, 53 sites sont localisés en zone de stress hydrique extrême soit 7 % des sites (hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont finalisés et en cours de déploiement. L'impact du stress hydrique est toutefois relatif en fonction de l'activité et des besoins en eau douce du site. Seuls cinq sites sur les 53 ont des besoins en eau douce importants (supérieur à 100 000 m<sup>3</sup>/an). Pour les autres, l'enjeu est davantage de contribuer de manière indirecte à la préservation des ressources en eau, par exemple en proposant la réutilisation de l'eau à d'autres acteurs du bassin versant. L'ensemble des démarches engagées par le Groupe a permis de réduire depuis 2017 de 36,5% les prélèvements d'eau douce (eau exempte de sel) et de 50% les consommations d'eau totales (eau douce et eau salée cumulées).

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Eau douce				
Prélèvement total	Mm <sup>3</sup>	1 773	1 658	2 406
Rejet total	Mm <sup>3</sup>	1 726	1 603	2 340
Eau non douce				
Prélèvement total	Mm <sup>3</sup>	4 292	5 215	5 249
Rejet total	Mm <sup>3</sup>	4 276	5 191	5 218
Consommation totale (Prélèvements - Rejets)	Mm <sup>3</sup>	62	80	96

### 3.5.4.6 Les déchets

Intégrant les recommandations d'un audit interne sur la gestion des déchets, ENGIE a traduit depuis, dans sa politique environnementale de 2017, sa volonté de réduire les quantités produites et celle d'augmenter le taux de valorisation de ses déchets. Le Groupe s'est doté d'objectifs opérationnels de réduction de production de ses déchets dangereux (-95% vs 2017) et non dangereux (-80% vs 2017) d'ici 2030.

Cette ambition de réduction est complétée par le suivi des taux de valorisation de 83% pour les déchets non dangereux et de 24,4% pour les déchets dangereux en 2023. Les sites

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	t	753 711	1 459 706	2 875 114
• Cendres volantes, refiorms	t	84 857	660 169	1 669 050
• Cendres cendrées, mâchefers	t	220 895	513 615	702 669
• Sous-produits de désulfuration	t	13 992	53 170	69 841
• Boues	t	39 013	13 484	21 269
• Bois flotté	t	5 097	10 783	11 508
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	t	625 771	1 164 816	2 419 194
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	26 797	23 506	33 601
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	6 537	4 926	5 180

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2023 (voir Section 3.12).

### 3.5.4.7 Les polluants atmosphériques

ENGIE met en œuvre une grande variété de techniques pour continuer à réduire ses émissions : réduction à la source grâce à un bouquet énergétique adapté, optimisation de la combustion et traitements des fumées, mise en place de filtres ou injection d'eau pour réduire les particules totales (de toute taille), installation de brûleurs bas-NO<sub>x</sub> ou injection d'urée

(traitement secondaire) pour contrôler les oxydes d'azote, choix de combustibles à très basse teneur en soufre pour réduire les émissions de dioxyde de soufre.

Le Groupe s'est doté d'objectifs opérationnels d'ici 2030 de réduction des émissions de NO<sub>x</sub> (-75% vs 2017), de SO<sub>x</sub> (-98% vs 2017) et de particules totales (-60% vs 2017).

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Émissions de NO <sub>x</sub>	t	27 037	34 197	49 819
dont production d'énergie	t	26 676	33 896	49 574
Émissions de SO <sub>x</sub>	t	3 396	7 418	106 028
dont production d'énergie	t	3 379	7 400	106 007
Émissions de poussières	t	2 832	3 398	5 820
dont production d'énergie	t	2 823	3 391	5 815
Émissions de mercure	kg	104	139	347
dont production d'énergie	kg	38	49	198

### 3.5.4.8 La gestion de la biodiversité

La biodiversité constitue un patrimoine naturel essentiel au bien-être et à la santé humaine, mais aussi aux activités économiques. ENGIE, par ses activités industrielles, a des impacts potentiels directs sur la biodiversité (continuité écologique, avifaune, piscifaune, etc), et indirects via la chaîne d'approvisionnement. Le Groupe présente aussi des dépendances à la biodiversité du fait, notamment, de son utilisation de ressources en biomasse et de la régulation des eaux et du climat assurée par les services écosystémiques.

Selon les experts internationaux de l'IPBES <sup>(1)</sup>, la biodiversité est menacée par cinq pressions majeures : le changement d'usage des sols, la surexploitation des ressources, le changement climatique, la pollution et les espèces exotiques envahissantes. La fragmentation et les perturbations des habitats générées par l'emprise territoriale des sites et l'imperméabilisation des sols constituent le principal impact des activités d'ENGIE sur la biodiversité.

(1) Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services.

Dès 2010, le Groupe a intégré la biodiversité dans sa stratégie et ses activités. Il est désormais doté d'une politique dédiée et d'engagements clés au travers des dispositifs "act4nature international" et "Entreprises Engagées pour la Nature". Les engagements act4nature international ont été renouvelés en octobre 2023 et un bilan deux ans après des engagements "Entreprises engagées pour la Nature" a été transmis à l'Office Français de la Biodiversité. Tous les détails concernant ces engagements et leurs avancées sont disponibles sur le site internet d'ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/objectifs-rse/biodiversite>.

La restauration d'habitat naturel (haies, bandes enherbées, zones humides), la réduction des impacts des éoliennes sur la faune, le franchissement des ouvrages hydrauliques par les poissons, la contribution des bandes de servitude du réseau gaz aux continuités écologiques, la gestion différenciée des espaces verts sont des exemples d'objectifs et d'actions réalisés par le Groupe.

C'est dans une logique de respect de la séquence "Éviter, réduire et compenser" que le Groupe développe ses projets. L'évaluation des risques est matérialisée au sein d'une matrice RSE exigée pour tous les grands projets.

L'ensemble des sites du Groupe est analysé chaque année au regard de leur proximité des différentes aires protégées (UICN catégories I à VI, Ramsar, UNESCO naturel et mixte, KBA, MAB). Chaque site localisé à moins de 15 km d'une aire protégée travaille à la mise en œuvre de plans d'action développés en concertation avec les parties prenantes pertinentes.

Le Groupe a également pris un engagement fort d'avoir une gestion des sites respectueuse de la nature, en arrêtant l'usage des produits phytosanitaires chimiques et en contribuant à la restauration des continuités écologiques.

En 2023, le Groupe a réalisé la mesure de son empreinte biodiversité avec l'outil Global Biodiversity Score. Un résumé des résultats sera présenté sur le site internet au cours du premier semestre 2024.

Intitulé de l'objectif	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021	Cible 2030
Développement de plans d'actions pour les sites industriels situés dans ou à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité, dans un rayon de 15 km	%	62	60	41	100
Mise en place d'une gestion écologique des sites industriels du Groupe, à savoir entretien des espaces verts respectueux de la nature et zéro produit phytosanitaire	%	58	34	28	100

Pour suivre son engagement, le Groupe s'appuie sur l'expertise et la compétence de ses deux partenaires historiques : le comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et France Nature Environnement (FNE). Depuis 2009, le comité français de l'UICN apporte à ENGIE son expertise pour intégrer davantage la biodiversité dans sa stratégie, et depuis 2008, FNE contribue à la mise en

relation avec des experts locaux et à la sensibilisation aux enjeux tels que l'application de la séquence "éviter-réduire-compenser" en France. Ces partenariats sont élaborés sur une base triennale. Depuis 2022, ces partenariats sont complétés d'un partenariat avec le Centre mondial de surveillance pour la conservation de la nature (UNEP-WCMC), dans le cadre du programme Proteus.

### 3.5.4.9 La gestion des risques et des plaintes environnementaux

La gestion des risques environnementaux se décline en deux modules : la prévention des risques et la gestion de crise.

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	93,7%	96,0%	82,8%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	90,9%	95,3%	88,6%

La gestion des plaintes environnementales est assurée par le Groupe. Une synthèse est donnée ci-dessous :

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021
Plaintes liées à l'environnement	4	20	13
Condamnations liées à l'environnement	0	1	2
Montant des indemnisations (en milliers d'euros)	0	9	697
Dépenses environnementales (en milliers d'euros)	924 914	902 683	632 298

Les plaintes reçues par des filiales d'ENGIE sont les suivantes :

- en Belgique, les gestionnaires de parcs éoliens ont reçu une plainte pour nuisances sonores et une pour les désagréments associés à l'effet stroboscopique ;
- au Pays-Bas, le gestionnaire du parc éolien de Levanto a reçu une plainte une chute de concrétions glacées sur un véhicule ;
- en Roumanie, une plainte a été reçue pour une nuisance sonore liée à une station de mesure du réseau de distribution de gaz.

Pour toutes ces plaintes, des évaluations ont été menées ou sont en cours et un dialogue a été engagé avec les parties prenantes.

Il faut encore noter une amende acquittée par le site de Energia Mayakan au Brésil consécutive au contrôle du diamètre d'un tuyau d'évacuation d'eau qui ne correspondait pas à celui autorisé par le permis d'exploitation. Les travaux ont été réalisés pour mettre l'évacuation d'eau en conformité.

En 2023, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se sont montées à près de 925 millions d'euros.

### 3.5.4.10 Les nuisances

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

Pour ses projets d'énergies renouvelables, en particulier dans l'éolien terrestre et le solaire photovoltaïque, ENGIE réalise des études d'impact et propose des mesures d'accompagnement destinées à éviter, réduire ou compenser

les éventuels impacts sonores et visuels. Les actions consistent par exemple à définir et mettre en œuvre des plans de bridage des turbines (arrêt ou réduction de puissance sur certains créneaux horaires et/ou pour certaines conditions de vent), à mener des actions spécifiques avec les constructeurs pour réduire la puissance acoustique des machines, à rechercher la meilleure insertion paysagère possible lors de la phase de conception et à réaliser, après construction, des plantations de végétation sur les sites ou chez les riverains lorsque l'impact visuel est avéré.

### 3.5.4.11 L'utilisation des sols

La protection du sol et des eaux souterraines fait partie intégrante de la politique environnementale du Groupe. Les conséquences environnementales liées à une pollution du sol peuvent s'avérer considérables, au même titre que les coûts des mesures ultérieures d'assainissement. Il est donc important de prévenir ce risque et de le couvrir par des provisions. Ces dernières s'élevaient à 1,388 milliard d'euros en 2023 et portent sur la réhabilitation de sites, le démantèlement d'installations non nucléaires et l'élimination programmée de produits. Dans ce domaine, ENGIE respecte la réglementation de chacun des pays dans lesquels le Groupe opère.

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

ENGIE détient plusieurs anciennes usines à gaz. Ces sites peuvent être touchés par les hydrocarbures, les métaux lourds et autres substances volatiles qui peuvent affecter la santé. Ils doivent donc être remis en état avant d'être réutilisés. En 1996, un plan de 10 ans a fait l'objet d'un protocole entre Gaz de France et le gouvernement français pour la réhabilitation de ces sites qui sont depuis 2007 compatibles d'un point de vue sanitaire avec leur usage. Lors de la cession de ces anciens sites, ENGIE s'attache à vérifier que le projet de l'acquéreur est compatible avec le passif environnemental et industriel du site et que le risque pour l'environnement et les riverains est maîtrisé. Et pour l'ensemble des sites du Groupe, une surveillance des sols et des eaux souterraines est menée, conformément aux permis d'exploitation, afin de prévenir une éventuelle pollution.

Par ailleurs, pour renforcer l'ancrage territorial de ses activités, ENGIE a mis en place un dispositif structuré de dialogue avec ses parties prenantes, conforme aux principaux standards internationaux (AA1000, ISO 26000, principes du Pacte Mondial, lignes directrices de l'OCDE). Ce dispositif est fondé sur des rencontres régulières avec les ONG et associations, ainsi que sur le développement de partenariats de long terme en lien avec les activités d'ENGIE. Défini au niveau Groupe, le dialogue est décliné dans chaque *hub* régional, selon les spécificités locales, en termes d'enjeux, d'activités ou de réglementations. Dans le cadre de ses nouveaux objectifs RSE à horizon 2030, ENGIE s'est fixé pour ambition en 2020 de couvrir 100% de ses activités industrielles par un mécanisme structuré de dialogue et de concertation avec les parties prenantes.

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

## 3.6 INFORMATIONS SOCIÉTALES

Le modèle de croissance responsable développé par ENGIE se fonde sur un dialogue structuré et adapté à l'ensemble des parties prenantes des activités du Groupe.

### 3.6.1 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES ET PARTENARIATS

ENGIE maintient un dialogue continu et proactif avec toutes les parties prenantes autour de ses activités industrielles. Sur la base des démarches existantes, le Groupe accompagne ses entités opérationnelles dans l'approfondissement et la structuration de leurs pratiques. Cela va de la mise en place de stratégies de dialogue jusqu'à leur déploiement opérationnel dans les équipes projet.

L'objectif est d'optimiser la performance et d'augmenter la création de valeur en privilégiant la prise en compte des attentes et besoins des territoires et l'appropriation des activités du Groupe par ses bénéficiaires.

Cet accompagnement permet aux activités industrielles de cartographier les parties prenantes et de s'aligner avec l'objectif de mise en place de plans d'actions sociétaux dans toutes les activités du Groupe à l'horizon 2030.

L'accompagnement repose sur une méthodologie Groupe qui s'adapte aux spécificités stratégiques, techniques et géographiques des activités opérationnelles. Elle est fondée sur des standards internationaux tels que l'ISO 26000, AA1000, l'IFC (*International Finance Corporation*) de la Banque Mondiale et les Principes de l'Équateur.

Elle consiste d'une part en la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la structuration du dialogue avec les parties prenantes en lien avec l'entité de formation du Groupe, ENGIE University. D'autre part la méthodologie consiste en un appui technique à la réalisation de plans d'actions de dialogue adaptés aux enjeux et aux attentes des territoires.

En 2022, la structuration du dialogue avec les parties prenantes a été intégrée dans les programmes de formation d'ENGIE University par le biais d'un e-learning accessible à tous les salariés du Groupe. En 2023, 842 salariés ont réalisé le module et 113 salariés ont participé à des séances de sensibilisation dans le cadre de la Sustainability Academy.

Au niveau Groupe, le dialogue avec les parties prenantes repose sur deux principales instances : le comité des parties prenantes et le forum dialogue et transition. En 2023, dans le

cadre ce forum, les trois sessions de dialogue ont été alimentées par les différentes problématiques que rencontrent les opérationnels sur les territoires. La rencontre avec le comité de parties prenantes du Groupe a été reportée au premier semestre 2024.

Au niveau opérationnel, le dialogue avec les parties prenantes est mesuré au travers de la mise en œuvre des plans d'actions sociétaux. En 2023, 49% des sites, activités et projets sont couverts par ces plans d'actions.

Intitulé de l'objectif	Unité	ENGIE 2023	ENGIE 2022	ENGIE 2021	Cible 2030
Mise en œuvre de plans d'actions sociétaux pour les sites, activités et projets (dialogue avec les parties prenantes)	%	49	46	36	100

Cette culture d'écoute et de dialogue se prolonge par des partenariats sociétaux et environnementaux avec notamment France Nature Environnement, le Comité Français de l'UICN et la Fondation ONE (Océan Nature et Environnement).

Au niveau international, ENGIE est membre du Pacte Mondial des Nations Unies dans la catégorie *Global Compact COP22 niveau Advanced*.

### 3.6.2 LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ET FONDATION D'ENTREPRISE

#### 3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers

ENGIE dispose d'un portefeuille d'environ 20 millions de contrats dans les pays où il opère, parmi lesquels environ 1 million de clients sont considérés comme précaires ou en difficultés au regard des législations nationales qui diffèrent selon les pays. ENGIE a à cœur d'aider ses clients à faire face à la précarité énergétique et applique ainsi non seulement les mesures prises par les pouvoirs publics mais aussi des actions propres.

En France, ENGIE contribue au Fonds Solidarité Logement (FSL) depuis 2007 et à raison de 6 millions d'euros par an depuis 2010 (12 millions en 2022). En 2023, ENGIE est signataire de 110 conventions actives du FSL dont 16 avec des métropoles. En 2023, environ 41 439 familles ont été aidées grâce à ce fonds géré par les départements et/ou les métropoles. Le montant de l'aide moyenne accordée est de 309 euros, en augmentation par rapport à 2022.

ENGIE s'appuie sur ses Correspondants Solidarité Relations Externes, qui s'engagent à porter la politique Solidarité d'ENGIE auprès des élus locaux, des travailleurs sociaux, des partenaires de médiation sociale et des associations de consommateurs. Cette proximité est fondamentale et nécessaire à la mise en place d'une aide personnalisée pour les clients les plus fragiles. ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 120 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2023. En 2022, 37 partenaires de médiation sociale ont contacté 17 992 clients afin de trouver une solution à leurs impayés de factures. Ces actions permettent de reprendre contact avec les clients en difficultés et ont été reconduites en 2023 avec près de 18 500 clients contactés.

En complément, ENGIE a développé des outils dédiés aux acteurs sociaux afin que ces derniers puissent répondre de manière appropriée et immédiate aux demandes des clients en difficulté. Ainsi, le portail Solidarité ENGIE (disponible à l'adresse suivante : [servicessociaux.engie.fr](https://servicessociaux.engie.fr)), créé en avril 2018 et dédié aux travailleurs sociaux afin d'accompagner en toute autonomie et de manière sécurisée nos clients en difficulté, a vu pour la cinquième année consécutive son utilisation progresser et continue d'être plébiscité par les utilisateurs : pour l'année 2023, 185 720 interactions entre les services sociaux départementaux et communaux et les équipes solidarité ENGIE ont été dénombrées et plus de 23 000 utilisateurs. Une ligne téléphonique dédiée aux travailleurs sociaux est également ouverte du lundi au vendredi de 9h à 17h afin de leur apporter une réponse dans les plus brefs délais. En 2023, 38 800 appels ont été reçus et traités par les conseillers Solidarité ENGIE avec un taux d'accessibilité de 95%.

Par ailleurs, afin de simplifier le parcours de nos clients en difficulté, les aider à s'informer sur les aides mobilisables et les conseils et services gratuits, ENGIE a créé en décembre 2023 une page Solidarité sur le site public ENGIE <https://particuliers.engie.fr/aide-contact/espace-solidarite.html>

ENGIE participe également à l'expérimentation "Aide Budget" pilotée par la Direction Générale du Trésor. Ce dispositif constitue une aide complémentaire à l'accompagnement des clients en difficulté. Ainsi sur proposition d'ENGIE et sous réserve de consentement client, le Point Conseil Budget contacte les clients en difficulté et leur propose des solutions d'accompagnement budgétaire global.

Enfin, ENGIE a noué des partenariats avec les Compagnons Bâisseurs et Réseau Eco Habitat en 2023 afin d'accompagner quelques familles précaires propriétaires de leur logement dans la rénovation énergétique de celui-ci en finançant le reste à charge.

Le Groupe a poursuivi en 2023 ses actions de sensibilisation à la sécurité des installations intérieures de gaz et aux économies d'énergie. Ainsi, en France, fidèle à sa raison d'être, GRDF affirme sa solidarité avec ses clients. En activant des synergies avec les acteurs locaux, l'entreprise contribue à informer, orienter et soutenir les personnes en situation de précarité énergétique. Depuis plusieurs années, l'entreprise mène ainsi des actions spécifiques auprès de familles à revenus modestes afin de les sensibiliser à la sécurité de leurs installations intérieures de gaz et aux économies d'énergie. Parmi ces actions, la huitième édition de CIVIGAZ, mission de service civique créée et pilotée avec la Fondation agir contre l'exclusion, s'est tenue sur 2022 et 2023. Depuis 2015, le programme a permis de sensibiliser plus de 71 000 personnes. Les visites menées par les volontaires en service civique ont également permis de réaliser plus de 5 200 mises en conformité des installations gaz.

À la suite d'une étude d'impact, des travaux menés en collaboration avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion ont amené à une évolution du programme pour en renforcer l'impact. Pour la saison 2023/2024, les principaux changements comprennent l'enrichissement des contenus, avec un focus sur la sobriété énergétique et l'accès aux données de consommation, et l'intégration d'animations collectives axées sur la maîtrise des énergies dans les espaces publics (pied d'immeubles, dans des écoles, sur des marchés, etc.). De plus, la durée du programme a été prolongée de sept à 12 mois, et les moyens humains ont été accrus au sein des structures locales.

Ces évolutions ont conduit à un intérêt renforcé des collectivités locales pour ce dispositif. Ainsi CIVIGAZ se déploiera dans 15 territoires au sein de huit régions de France métropolitaine pour la saison 2023/2024.

GRDF a également maintenu ses partenariats avec l'Observatoire national de la précarité énergétique (ONPE), la Fédération nationale Soliha, l'Association nationale des compagnons bâtisseurs, l'association Stop exclusion énergétique, la Croix Rouge insertion et le CLER (porteur du programme SLIME) afin de capitaliser sur l'expérience de CIVIGAZ, qui fédère des coalitions d'acteurs des territoires autour des enjeux de sécurité et de précarité.

Enfin, et dans le même temps, GRDF poursuit ses actions au quotidien directement auprès de ses clients et des collectivités partenaires : sensibilisation des techniciens et conseillers clientèle au sujet de la précarité énergétique, prévention renforcée sur les actes de coupure pour impayés, et lancement de diverses expérimentations locales en lien avec les acteurs sociaux et de l'énergie sont autant d'actions menées en 2023 pour soutenir ses clients.

En Australie a été mis en place le "Bill assist program" destiné aux clients en difficulté en leur offrant de la flexibilité et des solutions de paiement individualisées sur la base d'engagements réciproques. Il est complété par le programme "Here to help" avec deux initiatives qui ciblent les clients avec 30 ou 120 jours de retard de paiement.

### 3.6.2.2 Fonds à impact environnemental et social "ENGIE Rassembleurs d'Énergies"

Le Groupe soutient l'entrepreneuriat social et les populations défavorisées à travers le fonds à impact social et environnemental ENGIE Rassembleurs d'Énergies. ENGIE Rassembleurs d'Énergies investit dans des entreprises sociales promouvant une croissance partagée et durable pour tous en s'appuyant sur une énergie propre et abordable et sur des modèles d'entreprise innovants durables.

Le fonds se déploie sur six différentes thématiques en ciblant à la fois performance financière et l'impact social et environnemental : les solutions énergétiques décentralisées durables, les solutions de cuisson propres et sécurisées, le biogaz, l'efficacité et la sobriété énergétique, l'économie circulaire et la mobilité durable et inclusive.

Début 2023, les entreprises du portefeuille ont fourni un accès à une énergie propre et durable à 7,8 millions de bénéficiaires dans le monde. Par ailleurs les entreprises du portefeuille ont généré plus de 33 000 emplois directs et indirects dont plus de 60 % occupés par des femmes. Au total plus de 20 000 salariés du Groupe ont investi une partie de leur épargne dans le FCPE Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies donnant ainsi un sens à leur épargne en lien direct avec leur métier.

Les 22 entreprises actives du portefeuille opèrent sur quatre continents (Europe, Afrique, Asie et Amérique latine) et dans

### 3.6.2.3 Fondation ENGIE

Créée en 1992, l'ambition de la Fondation ENGIE est de donner une chance à ceux qui n'en ont pas (publics éloignés ou fragiles), d'incarner l'engagement sociétal d'ENGIE dans le champ des solidarités, de faire vivre les valeurs et la raison d'être du Groupe.

Son action s'articule autour de deux grandes priorités :

- **Planet** avec l'accès de tous à l'énergie grâce à la mobilisation des collaborateurs d'ENGIE- sauvegarde de la biodiversité - lutte contre le changement climatique ;
- **For People** avec son programme Education afin notamment de favoriser l'accès aux sciences et à la culture des jeunes et son programme "lutte contre la pauvreté et emploi".

La Fondation ENGIE souhaite répondre également aux situations d'urgence suite à des catastrophes naturelles.

En Belgique, il existe un tarif social pour les clients en difficulté qui ont accès à une ligne dédiée. ENGIE a aussi noué des partenariats avec les centres publics d'action sociale (CPAS) et propose des plans d'étalement des paiements plus longs pour les clients en difficulté.

Aux Pays-Bas ont été noués des partenariats avec des associations comme "Geldfit" qui aide les clients avec des difficultés financières à s'adresser aux bons interlocuteurs pour obtenir des aides et qui forme les salariés d'ENGIE à mieux connaître ces clients, ou "Noodfonds Energie" qui est un fonds d'urgence permettant d'obtenir une aide financière pour le paiement des factures d'énergie. Les clients précaires bénéficient d'un traitement spécifique, de plan d'étalement des paiements mais aussi des actions de sensibilisation aux économies d'énergie.

En Roumanie, il existe des mesures de protection financière et non financière impulsées par la régulation locale comme les aides au chauffage, à la consommation, à l'achat d'équipement efficaces ou de produits et services visant à accroître l'efficacité énergétique. Une équipe dédiée d'ENGIE gère les processus liés aux aides attribuées par les mairies et les agences départementales d'aide sociale, les plans d'étalement et les outils de pilotage de la consommation et de sensibilisations aux économies d'énergie.

une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent 11 Objectifs de Développement Durable à travers un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de la croissance inclusive notamment grâce à l'accès à l'énergie durable et à la réduction de la précarité énergétique. À travers elles, Engie Rassembleurs d'Énergies apporte des solutions à des populations vulnérables.

En 2023, le fonds a poursuivi son déploiement dans la mobilité inclusive en France avec un investissement dans la start-up Omni. Cette jeune société française a pour ambition de changer la vie de plus de 25 millions de Personnes à Mobilité Réduite en Europe, grâce à une solution simple et abordable d'électrification des fauteuils roulants.

Fin 2023, ENGIE Rassembleurs d'Énergies a engagé un total de 38,5 millions d'euros.

ENGIE Rassembleurs d'Énergies est agréé ESUS depuis 2011, certifié B Corp™ depuis 2019, en reconnaissance de sa contribution positive à la société et à l'environnement, la transparence de son action et sa recherche d'amélioration continue. La certification B Corp™ a été renouvelée en 2023. ENGIE Rassembleurs d'Énergies a également le statut d'Entreprise à Mission depuis 2021.

La Fondation ENGIE inscrit ses actions dans son mandat 2020-2025, avec une dotation annuelle de 7,8 millions d'euros.

Pour répondre aux grands défis, la Fondation ENGIE s'appuie sur l'engagement des collaborateurs et notamment les ONG internes d'ENGIE (Energy assistance), avec trois priorités :

- impact (agir avec impact) ;
- proximité (être au cœur des territoires) ;
- responsabilité (contribuer aux enjeux sociétaux, donner l'énergie des possibles pour permettre aux projets de se réaliser dans les domaines de l'enfance et la jeunesse, la solidarité et l'environnement).

Prendre soin de la vie et de notre planète, c'est ce qui anime la Fondation ENGIE depuis près de 30 ans. Avec 48% de ses projets dédiés à l'accès à une énergie renouvelable et durable et à la biodiversité en 2023, la Fondation ENGIE s'engage année après année en faveur de l'environnement. Son objectif est de participer à des projets ambitieux, à impact et contribuant à l'effort collectif de l'Agenda 2030 à travers la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Dans le domaine de la biodiversité et du climat, la Fondation ENGIE soutient notamment des projets structurants aux cotés

de l'Office Français de la Biodiversité avec les Trophées des Atlas de la Biodiversité Communale et des projets pour la protection des océans avec l'exploration du Golfe du Lion avec le Muséum National d'Histoire Naturelle, la préservation de la posidonie.

En 2023, la Fondation ENGIE a soutenu plus de 130 projets à travers le monde avec plus de 4 000 bénéficiaires. Les détails sur la Fondation ENGIE sont présentés sur le site internet : [fondation-engie.com](http://fondation-engie.com).

### 3.6.3 TRANSITION JUSTE

Le plan de transition vers le Net Zéro Carbone d'ici 2045 présenté par ENGIE en 2021 est fondé sur une trajectoire *well-below* 2°C, certifiée SBTi. En ligne avec l'Accord de Paris, il a été conçu pour ses clients, ses parties prenantes et pour le Groupe afin de poser les fondations d'une croissance durable à long terme. Les objectifs du Groupe pour une transition énergétique abordable, fiable et durable résonnent avec les enjeux de la société, les enjeux climatiques et nature, les enjeux du marché de l'énergie et ceux de ses parties prenantes.

Depuis le conflit russo-ukrainien et la volatilité des prix de l'énergie sur le continent européen, sous-tendu par l'urgence climatique, la pertinence de la stratégie d'ENGIE d'offrir un mix énergétique équilibré, résilient et abordable s'en trouve renforcée. Ainsi, ce plan vise notamment à :

- s'assurer que les clients, et en particulier les clients à faibles revenus, puissent accéder à une énergie abordable et durable grâce à des offres innovantes ;
- s'engager avec les communautés dans des projets territoriaux ;
- garantir un dialogue social de qualité à tous les niveaux, offrir une protection sociale à tous ses employés à travers le monde, garantir leur employabilité par la formation et la reconversion et les accompagner lors des restructurations ;
- établir des normes élevées en matière de droits du travail, de droits de l'Homme et de durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, à promouvoir des achats inclusifs et à s'engager avec les fournisseurs dans leur parcours de démantèlement.

Ce plan met ainsi en œuvre les principes de transition juste au profit des consommateurs, des communautés, des travailleurs et des fournisseurs.

Pour les consommateurs, ils reposent sur des initiatives en faveur d'une énergie abordable.

ENGIE propose des offres gratuites - ou ne nécessitant que quelques euros - permettant au consommateur de suivre sa consommation, de bénéficier de conseils personnalisés, de gérer selon un budget cible ou de contrôler à distance sa consommation et son confort.

ENGIE encourage également ses clients particuliers en les rémunérant pour leurs actions en faveur des économies d'énergie. En France, "Mon programme pour Agir" rémunère sous forme de kilowatts les gestes écoresponsables ; ces kilowatts peuvent ensuite être réinvestis par les clients dans des actions RSE. En Australie, le programme "Reduce & Reward" permet au client qui réduit sa consommation de recevoir une récompense sous forme de réduction de sa facture. Pour les entreprises, ENGIE continue à développer les *Power Purchase Agreements* (PPA) et les contrats de performance énergétique.

Pour les communautés, ces principes ont trait à la création de valeur locale et durable, au développement de nouvelles filières industrielles ayant des retombées positives pour les territoires et contribuant à leur résilience, à un processus robuste de consultation avec les parties prenantes et à la conclusion de partenariats. Ainsi, le label SET (*Sustainable Energy Transition*) poursuit son déploiement dans plusieurs pays (France, Italie, Espagne, Belgique, Chili, Etats-Unis et Canada). Audité par des experts indépendants de Bureau Veritas, ce label SET certifie la méthode déployée par ENGIE

pour réaliser des projets éoliens terrestres et solaires intégrés à leur territoire, respectueux de la nature et toujours plus utiles à la diminution des émissions de gaz à effet de serre. Un référentiel strict est appliqué et il compte neuf engagements, répartis en trois grandes thématiques : territoires, nature et climat garantissant notamment l'implication des parties prenantes dans les projets, la préservation de la nature à proximité des installations et l'optimisation de la contribution des projets à la lutte contre le dérèglement climatique.

ENGIE a aussi lancé une étude d'empreinte socio-économique mondiale qui sera rendue publique en 2024 pour présenter ses impacts en termes d'emplois (directs et indirects) et de contribution à la richesse des pays où il est implanté.

Pour les employés, le Groupe poursuit le déploiement des mesures de protection avec le programme mondial de couverture sociale, "ENGIE Care", qui couvre quatre domaines clés à travers le monde. Ce programme, créé avec les Fédérations syndicales internationales, vise à fournir à chaque employé, partout dans le monde, une protection sociale basée sur quatre domaines clés : hospitalisation, couverture du décès, invalidité (permanente et totale), congé parental (paternité et maternité).

ENGIE participe également à la négociation d'un accord au niveau européen entre la Fédération des employeurs du secteur du gaz (Eurogas) et les fédérations syndicales ESPU (service public) et IndustriALL (industrie) sur la transition juste dans le secteur du gaz autour des thématiques suivantes : anticipation des changements d'emploi et des besoins en compétences, transition d'un emploi à l'autre, formation comme clé de l'employabilité (droit à la formation, dialogue social fort, et diversité sur le lieu de travail). Cet accord devrait être conclu au cours du premier semestre 2024.

En termes de formation, ENGIE University propose la *Sustainability Academy* dont l'un des objectifs est de mettre en avant l'expertise et l'engagement des collaborateurs du Groupe à prendre en compte les questions de durabilité dans leurs métiers. Un autre objectif est de partager cette expertise avec l'ensemble de l'entreprise et son écosystème. La *Sustainability Academy* propose plusieurs niveaux de formation, allant de l'acculturation à l'expertise et est basée sur différents formats.

Le centre de formation en apprentissage dédié à la transition énergétique et aux métiers du climat permet la formation de nombreux jeunes au travers de programmes d'alternance. Cela permet d'accéder aux futurs métiers du Groupe et d'accélérer sa stratégie vers le Net Zéro Carbone.

Enfin, pour ses fournisseurs "préférentiels", ENGIE les encourage à s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée ou certifiée SBTi. Les fournisseurs clés d'ENGIE sont également évalués par EcoVadis sur les quatre thèmes suivants : environnement, droits humains, droits des travailleurs, éthique et achats durables.

Pour mener à bien ce plan de transition juste, ENGIE s'est appuyé sur une démarche de transparence et de co-construction avec la société civile. En 2022, le plan a été soumis pour avis à un Comité de parties prenantes (associations, investisseurs responsables, économistes, institutionnels et activistes) et début 2024 le Groupe présente ses premiers indicateurs clés alignés sur ses ambitions dans le rapport intégré.

### 3.7 ACHATS, SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Avec une dépense de 18 milliards d'euros par an hors achats d'énergie, la fonction Achats a une place de premier rang dans la chaîne de valeur du Groupe et a pour ambition :

- d'être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ;
- d'être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- de contribuer à sa démarche RSE et à l'atteinte de ses objectifs en matière de décarbonation ;
- de développer les talents et les compétences clés de la filière Achats.

La "Sustainability" (durabilité) des achats, et plus généralement de toute la chaîne d'approvisionnement du Groupe, est devenu un enjeu essentiel qui s'articule autour de trois piliers :

- l'impact des achats sur les émissions carbone et sur le climat. Les achats ont un rôle clé dans l'atteinte par le Groupe de ses engagements en matière de décarbonation (objectif Net Zéro Carbone en 2045, trajectoire *well-below* 2°C d'ici 2030, etc.) ;
- l'impact des achats sur la nature (eau, biodiversité, polluants, déchets, etc.) est un sujet dont l'importance croît fortement ;
- l'impact humain des achats (achats inclusifs, impact sur les communautés, droits humains de la chaîne d'approvisionnement, santé des travailleurs, etc.).

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

- d'une Charte Achats qui définit les engagements et les attentes d'ENGIE à l'égard de ses fournisseurs notamment en matière de droits humains, de santé et sécurité, d'éthique ainsi que de durabilité (carbone, environnement, circularité). Ces principes s'appliquent à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;
- d'une Gouvernance Achats qui pose 14 règles définissant les principes de gestion des dépenses externes et le fonctionnement des Achats. Elle vise notamment à renforcer la ségrégation des tâches entre les acheteurs et les prescripteurs, tout en encourageant leur coopération dans les activités de sélection des meilleures offres. Depuis 2022, l'obligation d'évaluation par un tiers et la conduite de *due diligence* est obligatoire pour des fournisseurs clés du Groupe (Stratégiques, Préférentiels et Majeurs).

Les exigences de ces deux documents, ainsi que celles plus générales du Groupe, sont déclinées dans les processus opérationnels. Ces processus couvrent la gestion des catégories d'achats et des panels fournisseurs ainsi que les étapes de l'achat et de l'approvisionnement. Ils intègrent les exigences du Code de conduite éthique (qui remplace la Charte éthique depuis 2023), la Politique de responsabilité sociétale d'entreprises *Global Care*, le Code de conduite de la relation avec les fournisseurs et la Politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants directs. En 2022, le Groupe a souhaité développer et piloter les achats dans le secteur adapté, ce qui a donné lieu à la signature d'une Politique Achats Inclusifs France.

En 2020, la Direction des Achats Groupe a fixé deux objectifs RSE qui sont déclinés dans l'ensemble de son système de management :

Intitulé objectif	Critère	Résultats 2023	Objectif 2025	Objectif 2030
1. Décarbonation des principaux fournisseurs	250 Top Fournisseurs Préférentiels alignés ou certifiés SBT	24%	25%	100%
2. Développer les Achats Responsables	Évaluation RSE des fournisseurs mesurée par le taux des fournisseurs préférentiels et majeurs avec une note ECOVADIS supérieure au niveau "risque RSE maîtrisé"	43%	70%	100%
	Promotion des Achats inclusifs mesurée par la part des achats inclusifs alignés avec les recommandations du GT3. Un groupe de travail composé de sociétés françaises (Bnp Paribas, Accor, Crédit Agricole, Danone, etc.)	80%	60%	100%

ENGIE a développé une stratégie proactive pour renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement dans un environnement géopolitique et réglementaire en pleine mutation. Dans un contexte de tensions géopolitiques internationales, le Groupe est confronté à des retards logistiques, à des pressions sur les prix, à des pays sous embargo, à des réglementations sur les droits de l'homme (par exemple, le *Uyghur Forced Labor Prevention Act*) et à des barrières commerciales (par exemple, l'*Inflation Reduction Act* américain). En outre, le risque climatique et l'ambition Net Zéro Carbone exercent une pression supplémentaire sur les fournisseurs d'énergie. Le développement de la traçabilité et de la diversité des chaînes d'approvisionnement est donc une priorité pour atténuer le risque RSE et géopolitique, tout en construisant des chaînes d'approvisionnement plus durables (voir Section 3.9.1.6 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie).

La gestion de ces risques donne lieu à des plans d'actions spécifiques aux catégories d'achats les plus à risque et stratégiques pour le Groupe. Celles-ci sont identifiées à partir d'une matrice de risques élaborée avec le concours du réseau

des Catégorie Managers et le partenaire RSE : EcoVadis. Cette matrice combine le risque RSE de chaque catégorie, le risque pays et la connaissance du marché.

Les actions de la Direction Achats portent en priorité sur les fournisseurs clés du Groupe, les Stratégiques, les Préférentiels et les Majeurs, ce qui représente une part substantielle de la dépense totale soit environ 37%.

Par ailleurs, la bonne mise en œuvre des processus achats est vérifiée via les processus de contrôle interne (voir Section 2.3 Procédures de contrôle interne) et de l'audit interne.

Enfin, l'atteinte de ces objectifs ambitieux est soutenue par un programme progressif de formation continue au sein de la fonction Achats et au cœur des entités du Groupe. En 2023, la Direction Achats a mis en place un programme de formation transverse (*Procurement Academy*) qui prévoit un ensemble de formations obligatoires dans les domaines suivants : Éthique, Durabilité (Transition énergétique et changement climatique), Santé & Sécurité, Management, Diversité et Inclusion, les conditions de travail et la sécurité informatique.

## 3.8 ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Les dirigeants du Groupe portent et supervisent la politique éthique et *compliance* du Groupe, et en garantissent la bonne application. Un message de "Tolérance Zéro" envers tout manquement à l'éthique et, plus particulièrement envers toute forme de fraude et de corruption, est régulièrement porté par la Directrice Générale. L'ensemble des responsables à tous les niveaux du Groupe porte le même message.

Les principes d'action d'ENGIE reposent sur les textes de référence internationaux. L'ensemble des mesures du Groupe

permettant de prévenir et de lutter contre la corruption s'y conforme. Il en est de même pour la stratégie du Groupe relative au respect des droits humains et pour son programme de protection des données personnelles.

Le Groupe a pris des engagements anticorruption volontaires. ENGIE est membre du Pacte mondial des Nations Unies dont le dixième principe concerne la lutte contre la corruption. ENGIE adhère également à la Section française de l'ONG *Transparency International*.

### 3.8.1 GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

Le Conseil d'Administration, via son Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD - voir Section 4.1.2.4.4), supervise l'éthique et la *compliance* au sein du Groupe.

Le Comité de la *Compliance* évalue le traitement des incidents éthiques et assure le suivi de l'évolution du dispositif éthique et *compliance* du Groupe. Il réunit, au niveau Groupe, la Secrétaire Générale, le Directeur des Ressources Humaines et les Directeurs des Directions Corporate suivantes : Juridique, Éthique, *Compliance & Privacy*, Audit Interne et Contrôle Interne.

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* (DECP) est rattachée à la Direction Juridique, Éthique & *Compliance*, elle-même sous l'autorité de la Secrétaire Générale du Groupe. La DECP pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de *compliance*. Elle accompagne leur mise en œuvre à tous les niveaux du Groupe. Elle coordonne la mise en place du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9) et traite les alertes issues de la procédure

Groupe qu'elle pilote. La DECP anime le réseau des *Ethics & Compliance Officers* et des correspondants éthiques (en 2023 : plus de 240 personnes) et des *Data Privacy Managers* (en 2023 : plus de 130 personnes) dans l'ensemble du Groupe. La plupart d'entre eux cumule ce rôle avec d'autres fonctions (juridique, RH, contrôle interne, etc.).

Les *Ethics & Compliance Officers* et les *Data Privacy Managers* s'assurent notamment de la mise en œuvre du dispositif Éthique et *Compliance* et du dispositif *Data Privacy* du Groupe au niveau de leurs entités. Leurs activités relèvent de la responsabilité du Directeur Général ou du manager des entités pour lesquelles ils interviennent.

Depuis 2018, la DECP est la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en place d'une procédure de *compliance*, en tout premier lieu, sur la prévention et la lutte contre la fraude et la corruption. Elle est également en charge de la protection des données personnelles, des embargos et de la représentation d'intérêt.

### 3.8.2 ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques éthiques est intégrée à la démarche d'analyse de risques du Groupe (*Enterprise Risk Management - ERM*) (voir Section 2.1.1). Cinq risques éthiques sont identifiés : corruption, atteinte aux droits humains, non-respect des règles d'embargo ou de contrôle à l'exportation, non-respect des règles du droit de la concurrence et fraude. La démarche d'analyse de risques du Groupe inclut aussi le risque *Data Privacy*. Elle vise notamment le risque lié aux atteintes aux données personnelles et le risque de non-conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le processus d'évaluation du risque corruption, d'atteinte aux droits humains, et du risque *Data Privacy* s'appuie sur une approche d'analyse commune au périmètre de toutes les GBU du Groupe. Ainsi le Groupe a mis en œuvre en 2023 une nouvelle méthodologie de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence s'inscrivant dans les recommandations de l'Agence Française Anti-Corruption. Le risque de violation des droits humains est analysé à l'aide d'une grille d'autodiagnostic Groupe. Le Groupe a également émis des lignes directrices relatives à l'évaluation du risque d'atteinte aux données personnelles.

### 3.8.3 TEXTES DE RÉFÉRENCE

La politique éthique et *compliance* d'ENGIE vise à développer une culture et une pratique de l'éthique fondée sur plusieurs textes de référence.

#### 3.8.3.1 Le Code de conduite Éthique d'ENGIE

En 2023 le Groupe s'est doté d'un nouveau Code de conduite éthique. Ce document remplace la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique d'ENGIE et les a fait évoluer vers un Code de conduite éthique répondant aux enjeux éthique et *compliance* actuels du Groupe et de ses activités ainsi qu'aux attentes de ses parties prenantes.

Le Code de conduite éthique fixe le cadre dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chaque collaborateur. Il précise notamment, à la page 8, les engagements éthiques d'ENGIE. Il présente également les actions concrètes à travers lesquelles ces principes sont mis

en œuvre. Il décrit en outre le dispositif et l'organisation éthique et *compliance* du Groupe.

Par ailleurs, il intègre la décision du Groupe de s'interdire tout financement d'activités politiques.

Ce Code de conduite éthique est applicable à tous les collaborateurs du Groupe. Il s'applique également aux relations avec l'ensemble des tierces parties du Groupe.

Le nouveau Code de conduite éthique a été publié en 10 langues sur la page internet d'ENGIE à l'adresse suivante : [www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/code-conduite-ethique](http://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/code-conduite-ethique)

### 3.8.3.2 Le référentiel Intégrité

Le référentiel "Intégrité" rassemble les politiques et procédures dédiées à la prévention de la fraude, de la corruption et du trafic d'influence. L'ensemble des procédures d'évaluation éthique a été revu en 2018 et 2019 et étendu en 2021 aux activités de recrutement. Ainsi, les parties prenantes des projets d'investissement, les bénéficiaires de mécénats et de parrainages, les fournisseurs, les consultants commerciaux et les nouvelles personnes recrutées aux positions les plus

exposées au risque de corruption font l'objet d'une action préventive renforcée.

En 2020, le Groupe a réformé la politique cadeaux-invitations. Il a également déployé un nouveau registre des consultants commerciaux. Enfin, le Groupe a créé un nouveau registre cadeaux-invitations qui a été déployé en 2021. Ces registres sont entièrement digitalisés, communs à toutes les entités du Groupe et conçus comme des outils de pilotage et de suivi.

### 3.8.3.3 Le référentiel et la politique Droits Humains

Le référentiel et la politique "Droits Humains" rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect des droits humains internationalement reconnus. Ce dispositif précise les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques. Il permet ainsi au Groupe d'exercer sa vigilance sur les impacts

de ses activités au regard des droits humains de toute personne. Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance du Groupe (voir aussi la Section 3.9).

### 3.8.3.4 Le référentiel Conformité Éthique

Le référentiel "Conformité Éthique" précise la méthodologie de déploiement du dispositif éthique et *compliance* du Groupe et l'évaluation de l'état de conformité. Il rassemble également les dispositifs de conformité du Groupe en matière d'embargo, de contrôle des exportations et en droit de la concurrence.

Depuis 2017, le Groupe dispose d'un dispositif de conformité propre au suivi des actions de représentation d'intérêt. Conformément à la loi du 9 décembre 2016, ce dispositif permet aux entités du Groupe de respecter leur obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Son champ d'application a été élargi en 2022 aux décideurs publics locaux.

Depuis 2017 également, le référentiel du Groupe vise la conformité en matière de protection des données personnelles, conformément aux exigences du Règlement européen n° 2016/679 sur la protection des données

personnelles. Dans ce contexte le Groupe s'est doté en 2019 d'une politique et de procédures spécifiques.

Celles-ci ont été actualisées en 2022 pour en renforcer la gouvernance. La nouvelle politique a été publiée sur la page internet d'ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/protection-des-donnees/politique-groupe-de-protection-des-donnees-personnelles>.

Des lignes directrices relatives à l'identification de signaux faibles en matière éthique ont été déployées dans le Groupe en 2019.

Enfin, en 2023 le Groupe a développé un Guide relatif à l'enquête interne et mis à la disposition des membres de la filière Éthique & *Compliance*. Ce Guide définit un socle de lignes directrices en matière d'enquête interne commun à l'ensemble des entités du Groupe.

### 3.8.3.5 Les Codes de conduite métiers

Des codes de conduite métiers appliquent les engagements éthiques d'ENGIE aux activités ou pratiques professionnelles. Parmi ces codes de conduite figurent le "Code de conduite de la relation avec les fournisseurs" et le "Code de conduite en

matière de *lobbying*". Ces documents sont disponibles sur le site internet d'ENGIE à l'adresse suivante : [www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/principes-et-engagements](http://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/principes-et-engagements).

## 3.8.4 SIGNALEMENT ET RAPPORT DES INCIDENTS ÉTHIQUES

La politique Groupe relative aux lanceurs d'alerte, intégrant les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance, a été définie en 2017. Cette politique est conforme avec la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (loi "Waserman") qui transpose dans le droit français la Directive européenne n° 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte. Le dispositif de recueil des alertes au moyen d'un courrier électronique à l'adresse : [ethics@engie.com](mailto:ethics@engie.com) et d'un numéro de téléphone dédié a été mis en place au niveau Groupe en juillet 2018. Ces deux canaux de signalement sont externalisés à travers l'appui d'un prestataire externe qui est en charge du recueil des alertes. Depuis janvier 2019, ces canaux sont ouverts à tous les collaborateurs du Groupe au niveau mondial. Les alertes peuvent être reçues en plusieurs langues et le service est accessible 24h/7j. Les alertes par e-mail font l'objet d'un accusé de réception qui est systématiquement et immédiatement envoyé au lanceur d'alerte. Il est répondu aux alertes par téléphone en direct lorsqu'elles sont reçues pendant les heures de bureau (heure de Paris). Lorsqu'elles sont reçues à un autre moment, le prestataire externe rappelle l'émetteur de l'appel téléphonique sous 24 heures lorsque ce dernier a laissé son numéro de téléphone.

Ce dispositif est présenté sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>. Il complète les autres voies de signalement éthique accessibles à tout collaborateur et à toute personne extérieure au Groupe.

Les alertes et les rapports managériaux de dysfonctionnements éthiques sont suivis à travers *My Ethics Incident*, un outil digital de collecte d'incidents éthiques déployé dans l'ensemble des entités du Groupe. Ces alertes et rapports concernent sept domaines : intégrité comptable et financière, conflits d'intérêts, responsabilité sociale et droits humains, éthique des affaires, information confidentielle, protection du patrimoine immatériel, et données personnelles (pour la remontée et le traitement des *data breach*). En 2023, 274 saisines dans le cadre de la procédure d'alerte du Groupe ont eu lieu (254 en 2022, 187 en 2021, 201 en 2020, 183 en 2019) et 222 rapports managériaux d'incidents éthiques ont été remontés au niveau de la DECP (346 en 2022, 277 en 2021, 283 en 2020, 282 en 2019, 218 en 2018). Le Groupe présente des informations plus détaillées sur les domaines éthiques concernés et sur les sanctions appliquées sur la page internet d'ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/conformite-ethique>.

### 3.8.5 FORMATIONS

Le Groupe a mis en place un plan de formation éthique et compliance obligatoire visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il est adapté selon les fonctions et activités des collaborateurs concernés. Il est appuyé par un guide de cartographie des populations les plus exposées au risque de corruption. Depuis 2020 le Groupe a également un nouvel outil digital permettant de suivre à tous les niveaux du Groupe l'état d'avancement des formations digitales (vidéos et *e-learning*) des collaborateurs du Groupe. Tous les *e-learning* du plan de formation éthique et compliance du Groupe sont accompagnés d'un test à réussir afin que le *e-learning* soit accompli et ensuite repris dans les statistiques des *e-learning* effectués.

Tous les collaborateurs du Groupe doivent suivre un parcours composé de vidéos de formation qui présentent les thèmes à forts enjeux éthiques: cadeaux invitations, corruption, lanceurs d'alerte, conflits d'intérêts. Les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption doivent effectuer un parcours de formation qui leur est propre. Ce parcours s'appuie sur des modules *e-learning* du Groupe qui permettent d'approfondir les connaissances des enjeux éthiques du Groupe, notamment en ce qui concerne la fraude, la corruption et le droit de la concurrence (à fin 2023, 43 180 modules de *e-learning* - avec accomplissement de tests - ont été effectués). Enfin, les cadres managers (*Global leaders*) et les membres de Comex/Codir d'entités doivent participer en plus au séminaire sur la

prévention de la fraude et de la corruption (à fin 2023, 100% des *Global leaders* et 100% des membres de Comex/Codir ont participé à ce cursus). Les membres de la filière éthique et *compliance* doivent suivre le même parcours.

Les formations présentielles dans le domaine du droit de la concurrence se sont largement multipliées en 2023, en particulier pour les entités de la GBU *Energy Solutions*. Les formations visant à prévenir le risque de fraude et de corruption auprès des personnes en charge des relations institutionnelles en France et les formations à la protection des données personnelles se sont également poursuivies en 2023 (par exemple une nouvelle formation relative aux lignes directrices de la HATVP pour les actions de représentation d'intérêt, applicables à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023 et les formations *data privacy* pour les acteurs SI et RH). Il en va de même pour la formation relative aux droits humains (voir Section 3.9.1.1). Eu égard à leur exposition particulière au risque de corruption, les acheteurs doivent suivre un parcours supplémentaire comprenant des formations présentielles animées conjointement par la Direction Achats et la DECP : "Éthique et relation fournisseur" et "Due diligence pour les Achats" (voir Section 3.7). Enfin, la formation relative à la *due diligence* dans le processus de recrutement afin de prévenir le risque de corruption a été déployée auprès de la filière RH du Groupe depuis 2022 et s'est poursuivie en 2023.

### 3.8.6 CONTRÔLES ET CERTIFICATIONS

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique et de *compliance* repose sur une procédure de conformité annuelle. Dans ce cadre, les *Ethics & Compliance Officers* produisent un rapport de conformité éthique faisant état des travaux et progrès réalisés par leur entité en la matière. Ce rapport est remis à l'entité de rattachement. Il est accompagné d'une lettre de conformité du manager certifiant son engagement envers le dispositif éthique et *compliance* pour son organisation. Le Directeur Éthique, *Compliance & Privacy* effectue une évaluation bilatérale des activités et des risques propres à chaque entité organisationnelle rattachée à une GBU en début d'année. Le rapport annuel consolidé qui résulte de ce processus est présenté au Comex et au CEEDD.

Cette procédure de conformité s'intègre dans une procédure de contrôle plus globale. Celle-ci repose notamment sur les campagnes annuelles du contrôle interne qui évaluent le niveau de mise en œuvre des politiques éthiques, embargos et

données personnelles. Elle s'appuie également sur les contrôles des politiques qui sont intégrées dans les campagnes d'audit interne.

Le Groupe est également engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et *compliance*. Il a obtenu en 2015 la certification de son dispositif anti-corruption délivrée par le cabinet Mazars et par l'ADIT. En 2018, ENGIE a obtenu la certification ISO 37001 (systèmes de management anticorruption) d'ETHIC'Intelligence (désormais *Speeki Europe*), un organisme de certification accrédité. Cette certification a été renouvelée en 2019 et en 2020 à la suite d'audits de surveillance. En 2021, ENGIE a lancé sa 2<sup>e</sup> campagne d'audit de certification ISO 37001 avec le concours de EuroCompliance, un organisme de certification accrédité. Le Groupe a reçu sa 2<sup>e</sup> certification ISO 37001 en 2021 ainsi que le renouvellement de celle-ci en 2022 et en 2023. Tous ces audits ont été effectués au niveau du Groupe et dans plusieurs entités opérationnelles représentatives des activités du Groupe.

### 3.9 PLAN DE VIGILANCE

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, cette section présente de manière synthétique le plan de vigilance du Groupe. Une version développée du plan de vigilance, de son compte rendu ainsi que les détails des politiques et actions sont disponibles sur le site internet du Groupe :



Elaboré en association avec les fédérations syndicales internationales d'ENGIE dans le cadre du nouvel accord mondial signé en 2022 (voir Sections 3.4 Informations sociales et 3.9.5.2 L'association avec les parties prenantes), ce plan regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir les risques liés à ses activités et celles de ses sociétés contrôlées. Il vise les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux est le socle minimal des engagements que le Groupe entend appliquer partout où il opère.

Ces mesures ainsi que le dispositif d'alerte commun sont déjà déployés depuis plusieurs années. Pleinement adossé sur l'organisation éthique, le plan de vigilance bénéficie d'un pilotage, d'une gouvernance et d'un suivi dédiés (voir Section 3.9.5).

Toutes les entités du Groupe situées en Allemagne soumises à la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (abrégée en allemand : LkSG), entrée en vigueur en janvier 2023, respectent les exigences légales.

## 4 DÉMARCHES DE VIGILANCE

Identification et gestion des risques (activités, projets...)

PILOTAGE CONFIE À LA DIRECTION ÉTHIQUE, COMPLIANCE & PRIVACY



3

### 3.9.1 IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES D'ATTEINTES GRAVES AUX PERSONNES ET À L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe exerce sa vigilance au moyen de politiques couvrant l'ensemble des enjeux et procédures d'identification et d'évaluation des risques. À partir de ces procédures, des objectifs et des dispositifs de suivi et d'évaluation de leur efficacité sont mis en place.

#### 3.9.1.1 Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

##### Gouvernance

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* d'ENGIE SA, rattachée à la Direction Juridique, Éthique et *Compliance*, elle-même sous l'autorité de la Secrétaire Générale, est en charge du volet droits humains du plan de vigilance. Elle s'appuie sur son réseau d'*Ethics and Compliance Officers* et de correspondants éthiques situés partout dans le monde et sur les autres directions concernées par les aspects droits humains (voir Section 3.8.1).

##### Cartographie des risques

Les risques majeurs d'impacts négatifs sur les droits humains de tout individu liés aux activités du Groupe concernent les droits fondamentaux des travailleurs. Plus généralement, les enjeux droits humains pour le Groupe sont les suivants :

<b>DROITS FONDAMENTAUX DES EMPLOYÉS</b>	<b>DROIT DES COMMUNAUTÉS LOCALES</b>	<b>SOUS-TRAITANCE/ FOURNISSEURS/ PARTENAIRES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de santé-sécurité</li> <li>• Liberté d'association</li> <li>• Non-discrimination</li> <li>• Lutte contre le travail forcé</li> <li>• Durée du travail</li> <li>• Conditions d'hébergement des travailleurs</li> <li>• Vie privée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé des populations environnantes</li> <li>• Conditions de vie des populations environnantes (nourriture, eau, logement, culture, accès aux ressources... ) et au droit à un environnement sain</li> <li>• Relogement des populations</li> <li>• Lutte contre la répression des opposants aux projets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail et santé et sécurité des sous-traitants</li> <li>• Approvisionnement en énergie</li> <li>• Traçabilité et approvisionnement des matériaux utilisés pour les produits et services du Groupe</li> <li>• Pratiques des partenaires commerciaux dans les projets</li> </ul>

#### CONDITIONS DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS ET DES SITES

- Pratiques des forces de sécurité privées ou publiques dans l'exercice de leur mission de sécurité, et en particulier pratiques relatives à l'usage de la force
- Conditions de sécurité des employés dans les pays à risques

Le détail des risques est accessible sur le site internet du groupe ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/politique-droits-humains>.

### Politique droits humains

La politique droits humains du Groupe, en place depuis 2014 et en évolution permanente, explicite les engagements du Groupe et prévoit des processus réguliers d'identification et de gestion des risques. Toutes les entités doivent notamment évaluer annuellement leurs activités au regard de leurs impacts sur les droits humains via une grille d'autodiagnostic dédiée (voir Section 3.8.2). Elles doivent également apprécier toute nouvelle activité commerciale via une grille dédiée visant à identifier les facteurs de risques propres à l'activité envisagée.

Les risques sont évalués selon le pays, la présence de sous-traitance, l'activité, les caractéristiques liées aux travailleurs, la présence de populations dont le risque est accru si elles sont vulnérables, les produits/services utilisés, le recours à des forces de sécurité armées ou encore le type de relations commerciales. Les évaluations des tiers (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, donneurs d'ordre, etc.) incluant explicitement les droits humains (voir Section 3.9.3) ainsi que le mécanisme d'alerte (voir Section 3.9.4), permettent également d'identifier les risques.

La politique droits humains du Groupe et d'autres informations détaillées sont accessibles sur le site internet du Groupe dont l'adresse est mentionnée ci-dessus.

### Mesures de gestion des risques

Les entités de deux régions importantes, Amérique du Sud (SOUTHAM) et Asie - Moyen-Orient - Afrique (AMEA), ainsi que *Global Energy Management and Sales* (GEMS) et Tractebel ont vu leur niveau de risque évoluer en matière de droits humains, en raison des pays concernés ou du secteur d'activité (risque brut). Pour chaque risque identifié, les entités définissent et mettent en œuvre des plans d'action spécifiques permettant de gérer ces risques au niveau opérationnel. Ces plans d'action sont décrits et mis à jour régulièrement sur le site internet du Groupe dont l'adresse est mentionnée ci-dessus.

Des actions plus globales s'ajoutent à ces mesures de gestion des risques définies et mises en œuvre localement par les entités du Groupe. L'application de la politique droits humains du Groupe permet cette gestion des risques pour tous les enjeux droits humains du Groupe. Des exemples de ces mesures de gestion des risques illustrant les grandes catégories d'enjeux droits humains identifiés pour le Groupe sont présentés ci-après.

L'Accord mondial portant sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale signé en 2022 par ENGIE et les partenaires sociaux du Groupe (voir Sections 3.4 Informations sociales et 3.9.5.2 L'association avec les parties prenantes) participe également à la gestion des risques liés, par exemple, aux droits fondamentaux des travailleurs, à la santé et sécurité au travail et aux fournisseurs et sous-traitants.

### Droits fondamentaux des travailleurs

#### Prévenir le risque de harcèlement et de discrimination

La prévention et la lutte contre le harcèlement et toute forme de discrimination s'applique au sein du Groupe mais également au profit des employés des sous-traitants. Le Groupe a par exemple déployé en 2021 et 2022 des guides permettant notamment de réaffirmer le principe de tolérance zéro et ce, partout dans le monde :

- un guide contre toute forme de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ+ ;
- un guide sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

#### Prévenir les risques liés à l'esclavage moderne

Le Groupe partage les objectifs de la loi britannique sur l'esclavage moderne et prend plusieurs mesures pour s'assurer que dans ses opérations et celles de sa chaîne d'approvisionnement, il n'y a pas de pratiques d'esclavage moderne (incluant notamment : l'esclavage, le travail forcé et la traite des êtres humains). La déclaration d'ENGIE relative à l'esclavage moderne est disponible à l'adresse mentionnée ci-dessus.

D'autres mesures de gestion des risques liés aux droits fondamentaux des travailleurs sont développées dans l'accord mondial d'ENGIE et aux Sections 3.9.1.2 Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail et 3.9.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes.

### Droit des communautés locales

#### Prévenir les risques d'atteinte aux droits des communautés locales

Le Groupe est en particulier attentif aux conséquences de ses activités sur les communautés locales. Il prend spécifiquement en compte les situations des personnes vulnérables (comme les populations autochtones). Pour ce faire, le Groupe évalue les conséquences potentielles de son activité sur les communautés et il veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation (voir Section 3.9.5.2).

### Conditions de sécurité des employés et des sites

#### Prévenir le risque d'usage disproportionné de la force

Afin de prévenir le risque d'usage disproportionné de la force, les exigences du Groupe incluent notamment la sensibilisation des *security managers* et la formation obligatoire du personnel des prestataires de sûreté.

D'autres mesures de gestion des risques santé, sécurité, sûreté sont développées dans l'Accord mondial d'ENGIE et aux Sections 3.9.1.2 Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail et 3.9.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes.

### Sous-traitance, fournisseurs, partenaires

#### Prévenir les risques de pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine

Le Groupe ne souhaite pas s'approvisionner auprès de fabricants chinois qui n'apportent pas la preuve qu'ils n'ont pas recours au travail forcé. Dès lors, le Groupe a mis en place dès 2020, un plan d'action spécifique de vigilance approfondie pour identifier et gérer ces risques. Le Groupe s'est engagé à assurer le respect des droits internationaux et veiller activement à ce qu'il n'y ait aucun recours au travail forcé et ce, sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. En 2023, le Groupe a continué ses actions de vigilance approfondie (voir également la Section 2.2.5.1).

Les principales mesures mises en place incluent :

- des *due diligence* approfondies sur les fournisseurs réalisées par des experts indépendants ;
- des justificatifs demandés aux fournisseurs quant à leur chaîne d'approvisionnement ;
- l'engagement par écrit des fournisseurs à ne pas recourir au travail forcé ;
- l'envoi de questionnaires par lesquels les fournisseurs doivent justifier qu'ils interdisent le travail forcé ;
- des clauses contractuelles renforcées (clause générale d'audit, rupture de contrat en cas de violation par les fournisseurs de leurs obligations, garantie du fournisseur de respecter les réglementations locales et internationales relatives au travail forcé de l'approvisionnement en matières premières à la livraison du produit) ;
- la participation à plusieurs initiatives sectorielles dans le domaine solaire et éolien pour partager et améliorer les pratiques de gestion des risques.

#### Prévenir le risque d'atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs des centres de relations clients d'ENGIE situés à l'étranger

Un plan d'action a commencé à être déployé en 2022, dans une entité du Groupe. Ce plan cible les centres de relations clients du Groupe situés à l'étranger et vise à évaluer les conditions de travail réelles des travailleurs en concertation avec eux. En 2023, par exemple, des vérifications permettant de s'assurer de la mise en œuvre des exigences ont été

réalisées directement sur place dans certains centres de relations clients.

D'autres mesures de gestion des risques liés aux relations commerciales sont développées dans l'Accord mondial d'ENGIE et aux Sections 3.9.1.2 Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail, 3.9.1.5 Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie, 3.9.1.6 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie et 3.9.3 Evaluation des tiers.

Des informations plus détaillées sur les mesures de gestion des risques sont également disponibles sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance>.

### Outils de sensibilisation

Une formation présentielle sur la démarche droits humains du Groupe a été développée en 2019. Ouverte à tous, elle cible, plus particulièrement, des opérationnels et managers directement concernés par ce sujet. Depuis 2022, les personnes exerçant des fonctions particulièrement exposées aux risques droits humains ont été identifiées et un plan de formation qui leur est spécialement dédié a été déployé. Un module *e-learning* sur les droits humains pour tous les collaborateurs a également été déployé depuis plusieurs années.

### Suivi et mesure de la performance

Le suivi de l'application de ces processus est intégré dans le rapport de conformité éthique (indicateurs quantitatifs et qualitatifs) et dans le système de contrôle interne (voir Section 3.8.6).

<b>Résultats 2023</b>	2 228 collaborateurs formés aux droits humains en présentiel parmi lesquels environ 57% de fonctions opérationnelles, dont environ la moitié d'entre eux provient d'entités à risque, et 16 520 collaborateurs formés en <i>e-learning</i> .
Contrôle interne (voir Section 2.3)	83,9% des entités du Groupe ont évalué le déploiement du plan de vigilance à leur niveau comme effectif <sup>(1)</sup> . 97,5% des entités qui ont évalué le déploiement de la politique droits humains ont considéré que le déploiement est effectif <sup>(1)</sup> .
Rapport de conformité éthique	95% : Couverture de la fiche annuelle des risques droits humains. 100% : Nombre de <i>due diligence</i> (avec risque droits humains) sur les partenaires dans le cadre des comités d'investissement du Groupe.

(1) Niveau 4 maximal selon le référentiel de contrôle interne.

En 2022, le Groupe a signé un nouvel accord mondial portant sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale. L'accord prévoit également un suivi des engagements :

Engagements Groupe	Suivi (chiffres 2023)
Santé-sécurité (voir Section 3.4.6)	1,8 (en amélioration par rapport à 2022 : 2,0) : taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des salariés et sous-traitants intervenant sur site à accès contrôlé 0,019 (0,014 en 2022) : taux de mortalité (objectif de zéro chaque année)
Programme ENGIE Care (niveau de protection sociale minimale pour l'ensemble des collaborateurs dans le monde, voir Section 3.4.4.1.2)	73,5% (66,5% en 2022) des entités (représentant 90,7% des salariées) : congé maternité intégralement payé (14 semaines) 40% (27,7% en 2022) des entités (représentant 62,3% des salariés) : congé paternité intégralement payé (4 semaines) 97,2% (94,6% en 2022) des salariés : 12 mois de salaire brut versés en cas de décès 98,6% (97,2% en 2022) des salariés : remboursement de 75% des frais en cas d'hospitalisation 87% (79,2% en 2022) des salariés : 12 mois de salaire brut versés en cas d'incapacité permanente (invalidité)
Mixité : 50% de femmes managers (voir Section 3.4.2.2.2)	31,2% (29,9% en 2022) : pourcentage de femmes managers
Égalité salariale femmes/hommes (voir Section 3.4.2.3.2)	1,92% (1,73% en 2022) : écart salarial entre les femmes et les hommes

### 3.9.1.2 Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail

#### Dispositif de management de la santé-sécurité

La protection de la santé-sécurité des personnes qui travaillent pour le Groupe constitue une priorité absolue. Pour atteindre ses objectifs dans ce domaine, le Groupe a mis en place les dispositions suivantes :

- une politique santé-sécurité qui identifie les enjeux, fixe les ambitions et définit les leviers d'action ;
- un dispositif de gouvernance dédié, intégrant la présentation des résultats santé-sécurité au Comex, au CEEDD ainsi qu'au Conseil d'Administration ;
- des Règles Groupe et standards thématiques qui définissent les exigences à respecter par les entités et opérateurs, qu'ils soient salariés, sous-traitants ou intérimaires ;
- des plans d'actions destinés à maîtriser les risques intégrant des actions de formation des collaborateurs et de sensibilisation des opérateurs ;
- un reporting quantitatif sous la forme d'indicateurs et qualitatif permettant la remontée puis l'analyse des incidents et accidents, ainsi que des événements organisés par les entités ;

- des actions de vérification de la mise en œuvre sur le terrain des attendus du Groupe sous la forme de visites sécurité, audits et inspections.

Les principales dispositions mises en œuvre en 2023 sont décrites ci-dessous, ainsi qu'en Section 3.4.6 "Politique de santé-sécurité".

### Gouvernance

La santé-sécurité au travail est animée par la Direction Santé-Sécurité du Groupe en application de sa politique santé-sécurité.

Un comité de direction santé-sécurité Groupe présidé par la Vice-Présidente Santé-Sécurité du Groupe, intégrant notamment les responsables santé-sécurité des quatre GBU et

de Nucléaire se réunit tous les 15 jours. Ce comité a pour mission de définir les indicateurs à suivre et les objectifs, de décider des actions à mettre en œuvre et d'assurer sur le plan opérationnel le déploiement du Plan de Transformation santé-sécurité du Groupe ENGIE *One Safety*.

### Cartographie des risques

La cartographie des risques liés à la santé-sécurité intègre d'une part les risques d'atteinte à la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe (employés, intérimaires, sous-traitants, etc) et d'autre part les risques liés à la sécurité industrielle des installations industrielles du Groupe ou à celles dont le Groupe assure la maintenance et/ou l'exploitation pour le compte de clients.

## CARTOGRAPHIE DES RISQUES SANTÉ-SÉCURITÉ ET SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

ATTEINTE À LA SANTÉ-SÉCURITÉ DES PERSONNES		
ACCIDENT AU TRAVAIL	ATTEINTE À LA SANTÉ	ACCIDENT INDUSTRIEL
<p><b>Risques d'atteinte à la sécurité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>exemples de risques : chute de hauteur, accident de la route, travaux à proximité de véhicules ou d'équipements en mouvement, électrisation, électrocution, explosion, exposition à des pressions élevées, effondrement de tranchée, incendie, intoxication aigüe, asphyxie, anoxie, blessures liées à l'utilisation d'outils ou de machines, au levage d'équipements, chutes d'objet, d'outil ou d'équipement.</li> </ul>	<p><b>Risques liés au contexte d'exécution des activités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>exemples de risques pour la santé : troubles musculosquelettiques, risques psycho-sociaux, exposition à des produits cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques.</li> </ul>	<p><b>Risques liés aux process industriels Exemples d'activités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>exploitation de terminaux méthaniers, de stockages souterrains de gaz, de réseaux de transport et de distribution de gaz, de chaufferies et de centrales, de barrages hydrauliques, de réseaux de chaleur, de parcs éoliens ;</li> <li>activités de services sur le site industriel d'un client ;</li> <li>construction d'infrastructures.</li> </ul>

### Politique santé-sécurité au travail

La politique santé-sécurité du Groupe définit les principes fondamentaux du management de la santé-sécurité. De plus amples informations sur la politique sont disponibles sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/engagements/Sante-Securite>.

Compte tenu du nombre d'accidents mortels qui se sont produits ces dernières années, le Groupe a souhaité renforcer ses règles et pratiques en santé-sécurité au travail en confiant à un consultant spécialisé, il y a deux ans, l'évaluation de son système de management de la santé-sécurité et l'analyse des écarts par rapport aux bonnes pratiques mises en place par les industriels les plus performants dans ce domaine.

L'évaluation réalisée par le consultant lui a permis d'identifier les points forts du Groupe et d'émettre un certain nombre de recommandations visant à éradiquer durablement les accidents graves et mortels.

À partir de ces recommandations, de l'analyse réalisée en interne et des retours d'expérience issus des entités opérationnelles, le Groupe a défini un vaste plan de transformation santé-sécurité ENGIE *One Safety*, dont la mise en œuvre s'étalera jusqu'à fin 2024.

### Mesures de gestion des risques

Les principales mesures de traitement des risques mises en œuvre en 2023 dans le cadre du plan de transformation ENGIE *One Safety* sont les suivantes :

- poursuite du renforcement des Règles Groupe santé-sécurité en s'inspirant des meilleures pratiques issues d'un benchmark externe ;

- renforcement des rituels managériaux de sécurité : la Visite Managériale de Sécurité (VMS), la Vérification Qui Sauve (VQS), la Tournée de Sécurité Conjointe (TSC), la causerie santé-sécurité, la revue de performance de sécurité (voir Section 3.4.6.3.4) ;

- conception d'une nouvelle méthode de formation-coaching des managers pour que les rituels managériaux de sécurité aient l'impact attendu sur le comportement de sécurité des équipes sur le terrain, y compris celles des sous-traitants ; la conception de cette formation intègre le retour d'expérience recueilli suite au test réalisé en 2022 sur sept pilotes représentatifs des activités du Groupe et de ses géographies ;

- élaboration d'un nouveau standard de mise en œuvre des Règles Qui Sauvent, décrivant les exigences techniques à respecter pour chaque Règle Qui Sauve ;

- élaboration d'un nouveau standard dédié au management des risques santé-sécurité dans les projets industriels.

Les autres dispositions destinées à assurer la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe sont présentées Section 3.4.6 "Politique de santé-sécurité".

### Outils de sensibilisation

En 2023, le Groupe a développé et diffusé plusieurs outils de sensibilisation destinés à améliorer la santé-sécurité au travail :

- diffusion des "Incontournables de la Sécurité", comportements clés que chacun doit adopter pour prévenir les accidents graves et mortels (Règles Qui Sauvent, Point d'arrêt (*Stop the Work*), Minute Qui Sauve, remontée des incidents, vigilance partagée); ces Incontournables de la

Sécurité ont été diffusés à l'occasion de la journée mondiale de la santé-sécurité au travail (*World Safety Day*) qui s'est tenue en avril ;

- mise à disposition du *E-learning* "ENGIE *One Safety Induction*", à destination de l'ensemble des opérateurs, qui a pour objectif d'ancrer les Incontournables de la Sécurité dans les pratiques quotidiennes ;
- révision de la *Newsletter* "Prevention News" dédiée à la prévention des accidents de façon à améliorer sa pertinence et son contenu ;
- publication d'une nouvelle *Newsletter* "No Mind at Risk" destinée à améliorer la Qualité de Vie au Travail et à prévenir les Risques Psycho-Sociaux.

### Suivi et mesure de la performance

Plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre pour évaluer et suivre la performance du Groupe en santé-sécurité au travail, en complément des dispositions mises en place par les entités.

Le Groupe met en œuvre depuis plusieurs années un *reporting* santé-sécurité destiné à suivre au travers d'indicateurs quantitatifs sa performance dans ce domaine. En 2023, le Groupe a publié une nouvelle version de son référentiel de *reporting* santé-sécurité de façon à y intégrer de nouveaux

indicateurs proactifs (appelés "*leading KPI*") définis dans le cadre du plan de transformation ENGIE *One Safety*.

Par ailleurs, le Groupe a révisé en 2023 son référentiel de contrôle interne dédié à la santé-sécurité au travail (INCOME/COR8a) en identifiant neuf thématiques majeures dont la maîtrise apparaît nécessaire à l'atteinte de l'objectif de zéro accidents graves et mortels (exemples : santé-sécurité des sous-traitants, respect des Règles Qui Sauvent, Culture juste en santé-sécurité au travail).

Le suivi de la performance santé-sécurité du Groupe est réalisée par différents organes de gouvernance du Groupe :

- le comité de direction santé-sécurité Groupe présidé par la Vice-Présidente Santé-Sécurité du Groupe ;
- le Comex ;
- le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) ;
- le Conseil d'Administration.

Enfin, le Groupe a défini et mis en œuvre un nouveau processus d'audit interne destiné à vérifier dans les entités la maîtrise des risques majeurs, pour éviter les accidents graves et mortels. A cette occasion sont identifiés des bonnes pratiques et des actions d'amélioration à mettre en œuvre.

### 3.9.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes

La Direction de la Sûreté et de l'Intelligence Economique du Groupe participe notamment à ce que la protection des personnes soit assurée. Elle fédère et anime un réseau de *security managers* qui déclinent et coordonnent la mise en œuvre de la Politique Groupe de sûreté d'ENGIE.

Le volet "protection des personnes contre les actes malveillants" de la Politique Groupe de sûreté d'ENGIE est régi par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Ce devoir de protection concerne tous les salariés, quel que soit leur statut, et notamment ceux en mobilité internationale.

Les menaces et les actions malveillantes visant les personnes font partie intégrante des risques sûreté inscrits au catalogue des risques de l'entreprise (ERM - *Entreprise Risks Management*). Les incidents de sûreté sont inscrits dans un outil Groupe de remontée des incidents (*MySecurityIncident*),

portés à la connaissance de la Direction de la Sûreté et font l'objet d'un traitement systématique.

Le réseau sûreté est particulièrement attentif au respect des droits humains dans les activités de sûreté et met en œuvre des mesures visant à prévenir tout risque d'usage disproportionné de la force. C'est pourquoi, les contrats avec les sociétés de gardiennage ou de sécurité privée comportent systématiquement la clause éthique et développement durable du Groupe figurant dans les conditions générales d'achat. Par ailleurs, elles font également l'objet de vérifications (*due diligence*) avant emploi.

Les *security managers* sont sensibilisés par la Direction de la Sûreté qui leur rappelle régulièrement leurs obligations en la matière. Enfin, les acteurs de la sûreté, en liaison avec les équipes *data privacy*, veillent au strict respect des règles du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ou des lois locales correspondantes liées à l'enregistrement et à la conservation des données de vidéo protection.

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

#### Gouvernance

La Direction RSE, rattachée au Directeur Général Adjoint en charge de la Finance, des Achats et de la RSE, porte les enjeux Climat, Nature et Sociétal à l'échelle du Groupe. Elle anime et coordonne un réseau de correspondants RSE et environnementaux en charge de la bonne mise en œuvre des politiques, du respect des objectifs et de la mesure de la performance.

#### Cartographie des risques

D'un point de vue environnemental, le risque majeur pour le Groupe est le risque climatique, suivi des risques biodiversité, eau et pollution. Le risque climatique est analysé sous la double dimension atténuation (annuellement et trimestriellement) et adaptation (annuellement). Les autres risques environnementaux sont analysés chaque année. Ces risques environnementaux sont traités à la fois au niveau global et local afin d'identifier les projets et les sites à risque, et d'établir des plans d'action.

D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont constitués de l'impact des activités sur les communautés locales et leurs

conséquences sociales. L'analyse des risques est basée sur une cartographie des parties prenantes.

Le développement des projets fait l'objet d'une attention particulière avec une analyse des risques environnementaux et sociétaux le plus en amont possible du développement afin de pouvoir éviter au maximum les impacts. Le résultat de l'analyse de risques est présenté sous forme d'une matrice, contenant 10 critères, analysée lors de la validation des projets en comité d'investissement. En 2023, ce processus s'applique à tous les projets soumis à la validation des GBU, du Comité Exécutif du Groupe ou du Conseil d'administration. L'objectif est de couvrir l'ensemble des projets, quelle que soit leur taille d'ici fin 2025. Les thématiques couvertes par la matrice RSE sont : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, la biodiversité, l'eau et les océans, la pollution de l'air, l'économie circulaire, les parties prenantes, les droits sociaux des travailleurs, l'approvisionnement responsable et les controverses. Les critères sont détaillés sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux>.

### RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

- Atténuation du changement climatique (GES)
- Adaptation au changement climatique
- Biodiversité et réhabilitation des écosystèmes
- Eau douce et Océans
- Pollution
- Usage des sols

### RISQUES SOCIÉTAUX

- Relations avec les communautés locales et les peuples autochtones
- Formation, reconversion des salariés
- Droit à opérer sur un territoire
- Offres commerciales abordables

### Politique RSE

La politique RSE du Groupe oriente la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale (voir Section 3.1.1). Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Cette politique est déclinée au niveau de chaque *Global Business Unit* (GBU), filiale et site. La mise en œuvre de la politique est suivie au travers d'objectifs groupe en lien avec les risques identifiés (voir Section 3.3.). L'état d'avancement de ces objectifs est mesuré chaque année et les résultats sont présentés et commentés par le Comité Exécutif et le CEEDD. Pour le risque atténuation du changement climatique, en complément de la mesure de performance annuelle, des revues trimestrielles sont réalisées afin de s'assurer de la conformité des résultats aux trajectoires définies. Les données sont revues annuellement par les Commissaires aux comptes au travers des audits et des travaux de vérification des paliers de consolidation. Les autres risques environnementaux et sociétaux sont analysés au travers du respect des objectifs ainsi que la bonne mise en œuvre des plans d'actions. La mise en œuvre de la politique, des objectifs et des plans d'action fait également l'objet d'un processus de contrôle interne annuel. Les résultats sont présentés au Comité d'audit.

### Mesures de gestion des risques

#### Climat

ENGIE reconnaît pleinement la menace que représente le changement climatique et la maîtrise de ses émissions de CO<sub>2</sub> est un enjeu majeur pour le Groupe. ENGIE s'est ainsi fixé des objectifs de réduction d'émissions compatibles avec une trajectoire d'émissions de GES alignée avec l'Accord de Paris ; ENGIE s'est engagé, en mai 2021, sur l'objectif Net Zéro Carbone à l'horizon 2045, pour l'ensemble de ses émissions directes et indirectes ; il s'est aussi fixé un nouvel objectif de quatre pays (dont le Brésil) Net Zéro Carbone dès 2030. Cet objectif devrait être atteint en suivant une trajectoire "bien en dessous de 2 degrés" (*well-below* 2°C) certifiée par SBTi, avec des objectifs intermédiaires, notamment à 2030 et de nouveaux objectifs associés sur l'intensité des ventes et de la production d'électricité. D'autres actions sont mises en place comme l'étude du risque climat sur six indicateurs (vague de chaleur, inondation, sécheresse, vent extrême, feu de forêts et glissement de terrain) avec des plans d'adaptation lorsque le risque est matériel, la mise en œuvre de *Quarterly Business Review* pour suivre les budgets de CO<sub>2</sub>, l'extension du périmètre du plan à moyen à terme CO<sub>2</sub> pour suivre les trajectoires climatiques et les travaux en vue d'une trajectoire de séquestration carbone à 2030 puis 2045.

À ce jour, le Groupe a pris des mesures visibles :

- le déploiement du plan de sortie du charbon d'ici 2027 au plus tard, avec l'ordre de mérite suivant : fermeture, conversion, puis, si cela n'est pas possible, vente, en s'assurant d'un dialogue continu avec les parties prenantes (politique de transition juste d'ENGIE, voir Section 3.6.3). Le plan de sortie progresse rapidement ; ainsi les capacités électriques centralisées au charbon sont passées de 7,2 GW en 2017 à 2,1 GW en 2023, par ailleurs les émissions liées à l'utilisation de charbon dans la production d'énergie (scope 1

et 3.15) sont ainsi passées de 41,3 Mt en 2017 à 1,5 Mt en 2023) ;

- la réduction de l'intensité carbone de la production d'électricité ;
- la réduction des émissions liées à l'utilisation des produits vendus, de manière drastique d'ici 2045 ;
- l'alignement des futurs investissements avec l'ambition carbone du Groupe ;
- l'attribution de budgets carbone à chaque GBU ; et
- l'évaluation des équipes dirigeantes liée à la réalisation des objectifs Net Zéro Carbone.

La trajectoire climatique d'ENGIE est détaillée dans le Cahier Climat 2024 inclu dans le rapport intégré (<https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/publications-rse>). La stratégie de décarbonation d'ENGIE au sein de sa chaîne de valeur repose sur trois piliers "Réduire-Éviter-Séquestrer", en cohérence avec le cadre méthodologique de la Net Zéro Initiative. En premier lieu, le Groupe a ainsi pour objectif de réduire les émissions directes et indirectes de ses activités d'au minimum 90% par rapport à 2017, en s'appuyant sur trois leviers principaux : sortie du charbon d'ici 2027, développement des activités de production d'électricité renouvelable et développement de la production et vente de gaz verts, en particulier le biométhane et l'hydrogène. Cette trajectoire de réduction d'émission est étroitement encadrée par des indicateurs associés à des objectifs publics qui couvrent 99% du bilan carbone d'ENGIE (scopes 1,2 et 3).

Afin d'atteindre ses objectifs de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub>, le Groupe a développé des outils de pilotage aussi bien sur les projections stratégiques à long terme et les décisions d'investissements, que sur le pilotage opérationnel infra-annuel. Le management d'ENGIE a ainsi défini des limites à ne pas dépasser sur les principaux postes d'émissions de GES de ses activités (génération d'énergie, de gaz et d'électricité) selon une trajectoire SBTi *well-below* 2°C. Elles sont jalonnées sur l'ensemble de la trajectoire Net Zéro Carbone du Groupe (2025, 2030, 2045) et allouées à chaque GBU. Le suivi de ces limites CO<sub>2</sub> est ensuite assuré chaque année lors du Plan À Moyen Terme, dans le cadre duquel les GBU élaborent leur stratégie opérationnelle de décarbonation de manière à ne pas dépasser les limites fixées (budget N+1, limites 2025, 2030 et 2045). Depuis 2023, un pilotage infra-annuel des émissions est réalisé via une remontée trimestrielle des indicateurs de GES. Il est intégré au dialogue managérial sur la performance opérationnelle et financière via les *Quarterly Business Reviews*. Par ailleurs, toute nouvelle décision d'investissement doit être prise en respectant les budgets carbone attribués aux GBU. En parallèle de ces efforts d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'adapte également aux impacts que celui-ci aura sur ses activités, en cohérence avec les projections de la science climatique. Cette démarche passe notamment par une intégration de l'adaptation au changement climatique dans le processus de gestion des risques.

Tous les ans, le Groupe communique sur l'avancement de son plan de transition au travers du Cahier Climat et en rend compte à ses actionnaires lors d'un point spécifique à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale depuis 2023.

### Nature

La politique environnementale vise également à mettre en place des plans d'action pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe. Ces plans d'action sont vérifiés annuellement et font l'objet d'un objectif de déploiement à 100% pour les projets, les sites et activités d'ici 2030.

Les objectifs en matière de nature couvrent : la préservation de la biodiversité, la consommation d'eau douce, la réduction des émissions de polluants atmosphériques et la réduction de la production de déchets.

### Sociétal

La politique sociétale est centrée sur le *stakeholder engagement*. Sa mise en œuvre comprend une boîte à outils,

Résultats de participation aux formations en ligne :

e-learning proposés	Nombre de participants depuis le lancement
Ambition Net Zéro Carbone (2021)	6628
Business change maker (2021)	1 302
CO <sub>2</sub> killer (2021)	1 642
People of the world (2021)	1 252
Introduction à la biodiversité (novembre 2021)	3 797
Engagement des parties prenantes (mars 2022)	1 144
Matrice RSE (avril 2022)	391
Numérique responsable (juin 2022)	3 575
<b>TOTAL</b>	<b>19 731</b>

### Suivi et mesure de la performance

La performance en matière d'atténuation du changement climatique, caractérisée par le respect de la trajectoire de réduction des émissions à 2030 est suivie trimestriellement dans le cadre des *Quarterly Business Reviews* et annuellement dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière.

La performance environnementale et sociétale est également mesurée annuellement et présentée au Comité Exécutif et au CEEDD. Un dispositif de contrôle interne, ainsi que des audits par les Commissaires aux comptes de la performance extra-financière, permettent de contrôler la mise en œuvre du processus.

Le Groupe a réactualisé ses engagements *act4nature* en 2023, a identifié des bonnes pratiques dans le cadre des solutions

dont un outil de cartographie des parties prenantes et d'accompagnement à l'élaboration de plans d'action associés, des programmes de formation et un centre d'expertise. Cette politique couvre également les enjeux de transition juste dans ses quatre axes : salariés, clients, territoires et fournisseurs.

### Outils de sensibilisation

Des modules de e-learning sur le climat, la biodiversité, le *stakeholder engagement* et la matrice RSE dans les décisions d'investissements ont été développés depuis 2021 avec la *Sustainability Academy* et ciblent, plus particulièrement, les opérationnels et managers directement concernés par ce sujet.

fondées sur la nature et a poursuivi le déploiement des fresques sur la biodiversité. Il s'est aussi fixé un nouvel objectif sur l'eau.

Sur la transition juste, le Groupe a travaillé sur ses indicateurs clés suite au comité des parties prenantes de 2022 et participe activement à la négociation au niveau sectoriel européen d'un accord sur la transition juste dans le secteur du gaz entre les fédérations syndicales sectorielles EPSU et IndustriAll et l'association des professionnels du gaz Eurogas, sous l'égide de la Commission européenne.

Au regard des évolutions réglementaires, notamment européennes avec l'entrée en vigueur de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), ENGIE va progressivement renforcer le dispositif d'analyse des risques, ainsi que les outils de contrôle, en 2024 et 2025.

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

Les grands enjeux liés à l'approvisionnement en énergie (biomasse, gaz, GNL, etc.) pour le Groupe sont les suivants :

#### ENJEUX DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN ÉNERGIE (PRODUCTION, TRANSPORT, ETC.)

DROITS HUMAINS	ENVIRONNEMENTAUX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail forcé, travail des enfants (exemples : production d'équipements, mines)</li> <li>• Droits des communautés locales et des populations autochtones (exemples : droits fonciers, droit au consentement libre et éclairé, droits aux ressources, droit à la santé)</li> <li>• Santé et sécurité des travailleurs et des communautés locales (exemples : impacts des opérations de production, équipements de protection, produits chimiques utilisés, explosivité, émissions)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changement climatique (exemples : émissions de CO<sub>2</sub>/méthane, empreinte carbone, déforestation, utilisation de combustibles fossiles)</li> <li>• Rareté et qualité de l'eau (exemples : usage d'eau potable, besoins en eau, surutilisation de l'eau, usage de produits chimiques)</li> <li>• Pollution de l'air, de l'eau ou des sols (exemples : produits chimiques, métaux lourds, résidus, gestion des déchets)</li> <li>• Biodiversité (exemples : risque pour les écosystèmes, risques pour la faune et la flore, pour les corridors écologiques, déforestation, utilisation de terres agricoles)</li> </ul>

Le Groupe a identifié les risques liés à la chaîne d'approvisionnement en énergie comme un enjeu spécifique de vigilance pour le Groupe. Les entités responsables de ces achats gèrent directement ces risques, moyennant le respect des règles de *reporting* et de gouvernance du Groupe, et identifient les risques spécifiques à chacune de leurs activités par source d'énergie, au niveau des pays et des fournisseurs d'énergie.

La structure de gouvernance du Groupe permet de s'assurer que le devoir de vigilance soit inclus dans les processus de décision. Le Groupe a également systématisé l'approche d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement, sur la base de l'approche 3P (*People, Planet and Profit*).

Plus généralement, les entités mettent en œuvre les mesures de prévention et de gestion des risques suivantes :

- les entités prévoient, si nécessaire, des mesures d'atténuation et des clauses contractuelles adaptées aux risques identifiés (exemple : clauses de performance spécifiques pour l'empreinte carbone et les émissions de méthane) dans les contrats avec les fournisseurs ;
- elles insèrent dans les contrats, une clause éthique et RSE permettant également de rompre le contrat en cas de violation de ces obligations par le tiers ;

- elles appliquent la politique droits humains, les politiques de *due diligence* éthiques et les politiques environnementales et sociétales ainsi que les autres politiques du Groupe ;
- elles s'assurent de la certification ESG de certains fournisseurs ou sources d'énergie (exemple : biomasse) ou de la présence de garanties d'origine ;
- elles réalisent des audits sur site chez certains fournisseurs ;
- elles participent à des groupes de travail ESG bilatéraux ou sectoriels ;
- elles concluent des contrats d'achat de gaz compatibles avec la trajectoire carbone du Groupe ;
- concernant le gaz de schiste, le Groupe effectue des *due diligence* sociales et environnementales poussées et choisit, parmi les producteurs, ceux qui sont capables d'offrir les meilleures garanties en matière de traçabilité des émissions et de suivi de la performance sociale et environnementale de leur activité ;
- Le Groupe poursuit sa stratégie de sortie du charbon (en Europe d'ici 2025 et dans le monde d'ici 2027).

### 3.9.1.6 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

Les achats hors énergie couvrent tous les contrats de fourniture d'équipements et les prestations de services et de travaux. A ce titre, le référentiel achat du Groupe utilise le terme Fournisseur pour désigner les sous-traitants et les fournisseurs d'équipements.

#### Gouvernance

La Direction des Achats Groupe, rattachée au Directeur Général Adjoint en charge de la Finance, des Achats et de la RSE, est responsable de la performance, la durabilité et la compétitivité du Groupe, grâce à la sélection de Fournisseurs performants et innovants qui ont un impact positif sur le développement durable. La Direction des Achats est organisée à travers trois niveaux :

- la Direction des Achats en charge du catégorie management définit la gouvernance, les outils et les objectifs de performance de la filière ;
- les *hubs* régionaux dirigés par un Directeur des Achats Régional sont en charge d'organiser les synergies et

d'assurer la standardisation des processus à travers les pays avec le support des centres de services partagés ;

- les pays dirigés par des responsables achats locaux en charge des achats opérationnels.

#### Cartographie des risques

La durabilité des achats s'articule autour de trois piliers :

- l'impact des achats sur les émissions carbone et sur le climat. Les achats ont un rôle clé dans l'atteinte par le Groupe de ses engagements en matière de décarbonation (Net Zéro Carbone en 2045, trajectoire *well-below* 2°C en 2030 etc) ;
- l'impact des achats sur la nature ;
- l'impact humain des achats (achats inclusifs, impact sur les communautés, droits humains, santé etc).

À ce jour, six catégories d'achats sont considérées à hauts risques au regard des droits humains, de santé-sécurité et/ou de leur impact environnemental. Ces catégories d'achats sont listées ci-après :

CATÉGORIES D'ACHATS	RISQUES SÉVÈRES IDENTIFIÉS	PLANS D'ACTION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Panneaux solaires</li> <li>• Batteries</li> </ul>	Droits humains/environnement Environnement/Droits humains	Dispositions contractuelles renforcées, nouveaux fournisseurs localisés dans des pays à risque plus faible, audits éthiques, initiatives sectorielles etc ( <i>voir Sections 3.9.1.1 et 2.2.5.1</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éoliennes</li> </ul>	Droits humains/environnement	Dispositions contractuelles renforcées, audits éthiques, initiatives sectorielles etc ( <i>voir Sections 3.9.1.1 et 2.2.5.1</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipements électriques</li> </ul>	Droits humains	Audits sociaux et recherche de nouveaux fournisseurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vêtements de travail</li> </ul>	Droits humains	Audits sociaux et diversification (Brésil par exemple)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipements informatiques (ordinateurs, imprimantes, etc.)</li> </ul>	Droits humains	Diversification du panel fournisseurs permis par la relocalisation aux Etats-Unis et en Europe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrats clé en main EPC</li> </ul>	Santé-Sécurité/Droits humains	Renforcement des règles de santé-sécurité et mise à l'écart des fournisseurs qui ne les respectent pas Audits éthiques sur les chantiers de construction

Depuis 2020, une attention particulière est portée sur les achats risquant d'avoir un lien avec le travail forcé en Chine. Les principales mesures d'identification et de gestion de ces risques sont présentées dans la Section 3.9.1.1.

### Charte Achats et mesures de gestion des risques

L'identification et la gestion des risques sont assurées par la mise en œuvre de la démarche de vigilance des Achats d'ENGIE à travers :

- une cartographie des risques élaborée à partir des données fournies par le partenaire RSE EcoVadis (risques par Industrie et risques pays) et l'analyse des catégories achats réalisées par le réseau des Category Managers <sup>(1)</sup> ;
- un processus de qualification Fournisseur qui s'appuie notamment sur une évaluation RSE (EcoVadis), la mise en œuvre de la politique de *due diligence* (voir Section 3.9.3), la mise en place de plans de gestion associés prenant en compte les critères de qualification des Fournisseurs, et la mesure de la performance délivrée par les Fournisseurs et les plans d'amélioration associés. Ces plans peuvent prévoir par exemple des audits, des dispositions contractuelles particulières pour limiter le risque, une clause éthique, etc. Un plan de réduction des risques est systématiquement mis en place pour les Fournisseurs ayant une note EcoVadis inférieure à 45/100 ;
- un système de management des Achats structuré autour :
  - d'une Charte Achats qui définit les engagements et les exigences d'ENGIE à l'égard de ses Fournisseurs notamment en matière de droits humains, de santé et sécurité, d'éthique ainsi que de durabilité (carbone, environnement, circularité) ;
  - d'une Gouvernance Achats qui prévoit notamment l'obligation de *due diligence* sur les Fournisseurs clefs du Groupe et des entités, la mise en œuvre du Code de Conduite de la Relation Fournisseur, l'analyse des risques éthiques qui doit être menée au sein de chaque entité.

Ces principes et ces règles sont déclinés dans les processus achats opérationnels qui intègrent les exigences du Code de conduite éthique (qui remplace la Charte éthique depuis 2023), la Politique de responsabilité sociétale d'entreprises, la politique santé-sécurité, le Code de conduite de la Relation avec les Fournisseurs, la Politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants directs (voir Section 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs) et la Politique de sous-traitance. Ces exigences s'appliquent à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et sont intégrées dans la clause éthique et RSE obligatoire dans tous les contrats d'ENGIE.

- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ouvert à l'externe (Voir Section 3.9.4).

## 3.9.2 SITUATION LIÉE À LA RUSSIE ET L'UKRAINE

Le Groupe n'exerce aucune activité industrielle en Russie et aucun projet d'investissement n'est en cours sur le territoire russe. Le Groupe a fermé en 2022 son simple bureau de représentation à Moscou. En Ukraine, un employé était basé

La mise en œuvre du volet achats du plan de vigilance participe à la stratégie de la Direction des Achats pour renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement. Le développement des réglementations sur les Droits de l'Homme et les barrières commerciales concomitantes conduit à développer la traçabilité et la diversité des chaînes d'approvisionnement du Groupe (voir Section 3.7). En 2023, des audits éthiques portant sur les droits et les conditions de travail des salariés ont été conduits en parallèle des audits qualités réalisés dans les usines de certains Fournisseurs. Ce programme d'audit est déployé dans un premier temps sur les catégories panneaux solaires et éoliennes et sera étendu progressivement à toutes les catégories achats à risques sévères identifiées ci-dessus.

### Outils de sensibilisation

Une *Procurement Academy* qui prévoit un ensemble de formations obligatoires pour la filière Achats. Des sessions en présentiel et en visio-conférence sont complétées par des modules en ligne via *Ulearn*, l'intranet de formation du Groupe. Les thèmes abordés sont le développement durable, l'éthique, l'hygiène, la santé et la sécurité, les droits humains, le management, la diversité et la sécurité informatique. En tant que population particulièrement exposée aux risques éthiques, tous les membres de la filière achats doivent suivre un plan de formation éthique renforcé. Celui-ci inclut notamment des formations présentiels sur "l'Éthique et la Relation Fournisseur en Pratique" et trois modules de formations digitaux : "Fraude et Corruption, tolérance zéro" ; "notre Groupe, notre Éthique" et "Droit de la concurrence". En 2023, 84% des acheteurs avaient suivi les formations obligatoires.

### Suivi et mesure de la performance

La bonne mise en œuvre de ces processus est, quant à elle, vérifiée via le programme de contrôle interne INCOME (voir Section 2.3). Avec 30 contrôles différents, le référentiel INCOME PRO couvre l'ensemble des processus achats. Par ailleurs, la Direction des Achats Groupe travaille de concert avec la Direction de l'Audit interne pour assurer le suivi des plans d'actions correctifs recommandés par cette dernière. En 2023, 88,2% des contrôles INCOME réalisés par les entités du Groupe ont évalué la mise en œuvre des processus achats à leur niveau comme effectif.

Plus d'informations sont détaillées sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/groupe/relation-fournisseurs/politique-achats-responsables>.

dans le pays et a été exfiltré au tout début de l'invasion russe, en février 2022. Par ailleurs, le Groupe n'exerce aucune activité en Crimée, dans le Donbass ou dans l'oblast de Louhansk.

## 3.9.3 ÉVALUATION DES TIERS

Les *due diligence* sont réalisées sur les tiers (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, donneurs d'ordre, etc.) en conformité avec les politiques de *due diligence* telles que décrites sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/evaluations-tiers>. Notamment, un premier niveau de *due diligence* est effectué en interne, à l'aide de bases de données publiques ou d'outils spécialisés. Dans le cas où cette analyse révélerait des risques, ENGIE effectue une *due diligence* dite de niveau 2 soit via le Bureau des Due Diligence (BDD) de la Direction Éthique, Compliance & Privacy du Groupe soit via des prestataires externes.

En 2023, 100% des partenaires des projets d'investissement Groupe ont fait l'objet de *due diligence* incluant une étude systématique sur les sujets "vigilance" par la filière éthique.

De manière directe ou indirecte, 100% des *Ethics Officers* disposent d'un accès à un outil spécialisé dans les *due diligence*. En 2023, les *Ethics & Compliance Officers* et correspondants éthiques du Groupe ont déclaré plus de 20 000 *due diligence* de premier niveau effectuées via les outils de *due diligence*.

(1) Les Category Managers sont en charge de la gestion d'une ou plusieurs catégories d'achats groupe. A ce titre ils gèrent les Fournisseurs clés d'ENGIE et mettent en place des contrats applicables à travers l'ensemble des entités d'ENGIE.

Par ailleurs, la filière des achats procède systématiquement à l'évaluation des nouveaux Fournisseurs stratégiques, préférentiels et majeurs du Groupe via une *due diligence* effectuée par les *Category Managers* et les *Chief Procurement Officers* avant la contractualisation. Le Groupe a mis en place une équipe dédiée en charge de réaliser les *due diligence* des Fournisseurs clés et s'est équipé d'un nouvel outil digital fournissant une note de risque éthique couvrant cinq

dimensions : le risque pays, les activités à risque, les personnes politiquement exposées, les sanctions et les controverses. ENGIE utilise également EcoVadis pour les aspects environnementaux, les droits humains, l'éthique. En 2023, environ 1 100 Fournisseurs clés récurrents (Stratégiques, Preferred et Major) et au moins 1180 autres Fournisseurs d'entités du Groupe exposées à des risques éthiques élevés ont fait l'objet d'une *due diligence*.

### 3.9.4 LE MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le mécanisme d'alerte est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes ses parties prenantes externes depuis janvier 2019. Un prestataire externe transmet le signalement anonyme au Groupe pour son traitement (voir

Section 3.8.4). En 2023, 274 alertes ont été reçues via le dispositif, dont 82 concernant des catégories de risques relevant du devoir de vigilance. Elles concernent en synthèse :

Allégations de harcèlement *	Allégations liées à la santé-sécurité	Allégations liées à des pratiques de travail	Allégations de discrimination	Questions liées à l'environnement et au droit des communautés
68	13	11	18	7

\* 56 portent sur le thème du harcèlement moral et quatre sur le thème du harcèlement sexuel. Huit allégations de harcèlement sexuel ont également été identifiées dans le cadre du système managérial.

Comme pour toutes les alertes, les alertes liées aux allégations de discrimination et de harcèlement sont systématiquement et immédiatement traitées. Lorsque les faits sont avérés, des

sanctions disciplinaires sont systématiquement prises et des plans d'action déployés.

### 3.9.5 PILOTAGE, GOUVERNANCE ET SUIVI DU DÉPLOIEMENT DU PLAN

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

Le Groupe a mis en place un suivi et une coordination globale au plus haut niveau de l'entreprise pour répondre de manière effective aux objectifs de la loi. Le plan a été validé par le Comex qui a confié à la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* (DECP) son pilotage, sous la responsabilité de la Direction Juridique, Éthique et *Compliance*, elle-même rattachée à la Secrétaire Générale. Un compte rendu de la mise

en œuvre effective du plan est présenté annuellement au CEEDD.

Un comité spécifique se charge de la mise en œuvre opérationnelle du plan. Il a pour mission de s'assurer de la diffusion du plan et de la remontée d'informations. Les membres sont :

Départements							
DECP	RSE	Direction des Achats	Direction Santé-Sécurité	Direction Sûreté	Direction des RH	Contrôle interne	Risque
Régions / membres opérationnels							
AMERIQUE DU SUD	AMERIQUE DU NORD	FRANCE	EUROPE	AMEA (ASIE, MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE)	GEMS	TRACTEBEL	

De plus, chaque entité doit s'assurer pour son périmètre du déploiement effectif du plan de vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport de conformité éthique annuel (voir Section 3.8.6).

### 3.9.5.2 L'association avec les parties prenantes

Le plan et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés et discutés régulièrement avec les institutions représentatives du personnel. Cela a été mis en œuvre via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen. De même, le plan est présenté au CEEDD qui relève du Conseil d'Administration. Au niveau des entités, il leur est aussi demandé de présenter le plan de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel. Cette démarche a été mise en œuvre dès l'adoption du premier plan de vigilance en 2018.

Depuis 2020, un point de contrôle interne, visant à s'assurer notamment que les obligations de la loi et que le plan de vigilance sont connus de tous, a été mis en place.

Le nouvel accord mondial est un outil d'aide au déploiement de la démarche de vigilance. Il a été négocié et signé en 2022 avec tous les partenaires sociaux du Groupe. Dans le cadre de cet accord, le devoir de vigilance d'ENGIE fait l'objet d'un dialogue social renforcé : des groupes de travail ont été organisés en 2022 avec les fédérations syndicales internationales. Ces échanges ont abouti à retenir le dispositif décrit sur le site internet ([https://www.engie.com/ethique-et-](https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/parties-prenantes)

[compliance/plan-vigilance/parties-prenantes](https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/parties-prenantes)). Une instance de suivi de cet accord (le "Forum mondial") se réunit une fois par an. Ces échanges permettent également d'assurer un suivi de la démarche de vigilance en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour prévenir et gérer au mieux les impacts droits humains, environnementaux ou sociétaux de ses activités, ENGIE a adopté une politique spécifique "d'engagement avec les parties prenantes", composante de la politique RSE du Groupe. Cette politique est accessible sur le site internet du Groupe : [www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/engagement-parties-prenantes](https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/engagement-parties-prenantes)

Enfin, le Groupe s'attache à construire un dialogue nourri avec chacune de ses parties prenantes. En 2021, le Groupe a mis en place un Comité de Dialogue avec ses parties prenantes ainsi qu'un forum de discussion (le forum Dialogue et Transition) pour accompagner les projets sensibles. Ce Comité s'est réuni le 21 octobre 2022 sur le thème de la transition juste (voir Section 3.6.3). Une prochaine réunion de ce comité est envisagée en 2024, dont le thème reste à définir.

### 3.9.6 TABLE DE CONCORDANCE DEVOIR DE VIGILANCE

Catégories de risques visés par le plan de vigilance	Emplacement dans le DEU	Page
Les risques liés aux droits humains	Section 3.8.1 "Gouvernance éthique et <i>compliance</i> "	121
Les risques liés à la santé-sécurité des personnes	Section 3.4.6 "Politique de santé-sécurité"	103
Les risques liés à la sûreté des personnes	Section 3.9.1.3. "Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes "	129
Les risques liés à l'environnement et au sociétal	Section 3.1.1 "Politique et gouvernance RSE"	64
Les risques liés aux achats hors énergie	Section 3.7 "Achats, sous-traitance et fournisseurs"	120
Les cinq risques ci-dessus	Section 2.2 "Facteurs de risque"	43

Le détail des catégories de risques mentionnées ci-dessus est disponible sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

### 3.10 ANNEXE - TABLEAUX TAXONOMIE

Les trois tableaux présentés dans les doubles pages ci-après reprennent les modèles standards pour les informations liées aux données 2023 sur les indicateurs Chiffre d'affaires, CAPEX

et OPEX selon le Règlement délégué (UE) n°2021/2178 de la Commission Européenne daté du 6 juillet 2021

#### Part du Chiffre d'affaires 2023 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

Activités économiques (1)	Codes (2)	Chiffre d'affaires absolu (3) M€	Part du chiffre d'affaires (4) %	Critères de contribution substantielle						
				Atténuation du changement climatique (5) O ; N ; N/EL	Adaptation au changement climatique (6) O ; N ; N/EL	Ressources maritimes et marine (7) O ; N ; N/EL	Pollution (8) O ; N ; N/EL	Économie circulaire (9) O ; N ; N/EL	Biodiversité et écosystèmes (10) O ; N ; N/EL	
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>										
<b>A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>										
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	511	0,6%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire concentrée	CCM 4.2	28	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	826	1,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
	CCM/CCA 4.5	3709	4,5%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM 4.6	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à base d'énergie géothermique	CCM/CCA 4.8	16	0,0%	O ; N	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM/CCA 4.9	197	0,2%	O ; N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage de l'électricité	CCM 4.10	601	0,7%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage d'hydrogène	CCM 4.12	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	CCM/CCA 4.14	206	0,3%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
	CCM/CCA 4.15	1 621	2,0%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM 4.20	101	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.22	0	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	CCM 4.24	130	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid par bioénergie	CCM 4.25	9	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid par utilisation de chaleur fatale	CCM 4.28	815	1,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	CCM 4.30	104	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.31	62	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM/CCA 5.7	6	0,0%	O ; N	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM 6.3	45	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport urbains et sururbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.15	23	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM/CCA 7.3	2 082	2,5%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM/CCA 7.4	77	0,1%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.5	8	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.6	300	0,4%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 8.2	30	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de GES	CCM 9.1	12	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Recherche, développement et innovation proches du marché	CCM/CCA 9.3	2 999	3,6%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments										
<b>Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>14 517</b>	<b>18%</b>	<b>97,5%</b>	<b>2,53%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Dont habitantes		6 328	8%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dont transitoires		166	0%	0%						
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>										
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	6	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	15	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM/CCA 4.5	340	0,4%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par bioénergie	CCM/CCA 4.8	107	0,1%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM / CCA 4.9	135	0,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM/CCA 4.15	467	0,6%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.20	2	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	CCM 4.22	3	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.29	3 221	3,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.30	619	0,8%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM 4.31	9	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM/CCA 5.7	46	0,1%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	139	0,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	3	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Recherche, développement et innovation proches du marché	CCM 9.1	7	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)</b>		<b>5 118</b>	<b>6,2%</b>							
<b>TOTAL (A.1 + A.2)</b>		<b>19 635</b>	<b>23,8%</b>							
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>										
<b>Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)</b>		<b>62 931</b>	<b>76,2%</b>							
<b>TOTAL (A + B)</b>		<b>82 565</b>	<b>100,0%</b>							

**DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE**  
ANNEXE - TABLEAUX TAXONOMIE

Codes (2)	Critères d'absences de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)							Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année 2022 (18) %	Catégorie "activité habilitante" (20) H	Catégorie "activité transitoire" (21) T
	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)			
	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON			
CCM 4.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,5%		
CCM 4.2	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.3		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,9%		
CCM/CCA 4.5			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	4,8%		
CCM 4.6	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM/CCA 4.8			OUI	OUI	OUI		OUI	0,2%		
CCM/CCA 4.9		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,4%	H	
CCM 4.10	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,8%	H	
CCM 4.12	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 4.14	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2%		
CCM/CCA 4.15			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,8%		
CCM 4.20		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%		
CCM 4.22		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.24	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%		
CCM 4.25	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.28	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,4%		
CCM 4.30			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%		T
CCM 4.31		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
CCM/CCA 5.7		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 6.3	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 6.15	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 7.3			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,4%	H	
CCM/CCA 7.4	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
CCM 7.5		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM 7.6	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,4%	H	
CCM 8.2		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
CCM 9.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 9.3	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,7%	H	
<b>TOTAL</b>								<b>15%</b>		
CCM 4.1								0,1%		
CCM 4.3								0,2%		
CCM/CCA 4.5								0,4%		
CCM/CCA 4.8								0,0%		
CCM / CCA 4.9								0,1%		
CCM/CCA 4.15								0,4		
CCM 4.20								-		
CCM 4.22								0,0%		
CCM 4.29								7,2%		
CCM 4.30								0,9%		
CCM 4.31								0,0%		
CCM/CCA 5.7								-		
CCM 7.3								0,2%		
CCM 7.5								0,0%		
CCM 9.1								0,0%		
<b>TOTAL</b>								<b>10%</b>		

Part des Dépenses d'investissement (CAPEX) 2023 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

CAPEX	Codes (2)	CAPEX absolues (3) M€	Part des CAPEX (4) %	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique (5) O ; N ; N/EL	Adaptation au changement climatique (6) O ; N ; N/EL	Ressources aquatiques et marine (7) O ; N ; N/EL	Pollution (8) O ; N ; N/EL	Économie circulaire (9) O ; N ; N/EL	Biodiversité et écosystèmes (10) O ; N ; N/EL
<b>Activités économiques (1)</b>									
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>									
<b>A.1 Activités durable sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>									
Fabrication d'hydrogène	CCM 3.10	9	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	2 232	20,2%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire concentrée	CCM 4.2	27	0,3%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	2 032	18,4%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM/CCA 4.5	249	2,3%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par bioénergie	CCM 4.8	3	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM/CCA 4.9	1	0,0%	O ; N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage de l'électricité	CCM 4.10	1 710	15,5%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage d'hydrogène	CCM 4.12	1	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	CCM/CCA 4.14	230	2,1%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM/CCA 4.15	325	2,9%	O ; N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.20	0	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid par bioénergie	CCM 4.24	39	0,4%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	CCM 4.28	45	0,4%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.29	37	0,3%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.30	9	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM 4.31	4	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM 5.7	46	0,4%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	6	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	35	0,3%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM/CCA 7.4	70	0,6%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	17	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM/CCA 7.6	63	0,6%	O ; N	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Recherche, développement et innovation proches du marché	CCM 9.1	14	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	CCM/CCA 9.3	53	0,5%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
<b>CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7 258</b>	<b>66%</b>	<b>99,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Dont activités habilitantes		1 969	17,8%	17,7%	0,1%	0%	0%	0%	0%
Dont activités transitoires		14	0,1%	0,1%					
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>									
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	5	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	11	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM 4.5	4	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par bioénergie	CCM 4.8	3	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.9	93	0,8%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM 4.15	58	0,5%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.20	22	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.29	494	4,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.30	22	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM 4.31	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM 5.7	20	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	1	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Recherche, développement et innovation proches du marché	CCM 9.1	0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
<b>CAPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)</b>		<b>734</b>	<b>6,6%</b>						
<b>TOTAL A1+A2</b>		<b>7 992</b>	<b>72%</b>						
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>									
<b>CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)</b>		<b>3 063</b>	<b>28%</b>						
<b>TOTAL A+B</b>		<b>11 055</b>	<b>100,00%</b>						

**DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE**  
ANNEXE - TABLEAUX TAXONOMIE

Codes (2)	Critères d'absences de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)							Part des CAPEX alignée sur la taxonomie, année 2022 (18) %	Catégorie "activité habilitante" (20) H	Catégorie "activité transitoire" (21) T
	Atténuation du changement climatique (11) OUI/NON	Adaptation au changement climatique (12) OUI/NON	Ressources aquatiques et marines (13) OUI/NON	Pollution (14) OUI/NON	Économie circulaire (15) OUI/NON	Biodiversité et écosystèmes (16) OUI/NON	Garanties minimales (17) OUI/NON			
CCM 3.10	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	16,4%		
CCM 4.2		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.3			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	18,8%		
CCM/CCA 4.5			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	10,8%		
CCM 4.8		OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM/CCA 4.9			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
CCM 4.10	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,7%	H	
CCM 4.12	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
CCM/CCA 4.14	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,4%		
CCM/CCA 4.15			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	3,1%		
CCM 4.20	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.24	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.28	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,2%		
CCM 4.29			OUI		OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.30			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
CCM 4.31		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
CCM 5.7		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,4%		
CCM 6.15	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM 7.3		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,3%	H	
CCM/CCA 7.4	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,3%	H	
CCM 7.5	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 7.6			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,0%	H	
CCM 9.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 9.3	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,9%	H	
<b>TOTAL</b>								<b>58,4%</b>		
CCM 4.1								0,9%		
CCM 4.3								1,0%		
CCM 4.5								0,1%		
CCM 4.8								-		
CCM 4.9								0,0%		
CCM 4.15								0,5%		
CCM 4.20								-		
CCM 4.29								3,0%		
CCM 4.30								0,4%		
CCM 4.31								0,0%		
CCM 5.7								-		
CCM 7.3								0,1%		
CCM 7.6								0,0%		
CCM 9.1								-		
<b>TOTAL</b>								<b>6%</b>		

**3**

Part des Dépenses Opérationnelles (OPEX) 2023 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

OPEX	Codes (2)	OPEX absolues (3) M€	Part des OPEX (4) %	Critères de contribution substantielle						
				Atténuation du changement climatique (5) O ; N ; N/EL	Adaptation au changement climatique (6) O ; N ; N/EL	Ressources aquatiques et marine (7) O ; N ; N/EL	Pollution (8) O ; N ; N/EL	Économie circulaire (9) O ; N ; N/EL	Biodiversité et écosystèmes (10) O ; N ; N/EL	
<b>Activités économiques (1)</b>										
<b>A1- Activités durable sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)</b>										
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	66	2,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire concentrée	CCM 4.2	4	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	219	6,9%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
	CCM/CCA 4.5	208	6,5%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM 4.8	2	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par bioénergie	CCM/CCA 4.9	5	0,2%	O ; N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM 4.10	26	0,8%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage de l'électricité	CCM 4.12	5	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Stockage d'hydrogène	CCM/CCA 4.14	44	1,4%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	CCM/CCA 4.15	164	5,2%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM 4.20	3	0,1%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.24	7	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid par utilisation de chaleur fatale	CCM 4.25	2	0,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	CCM 4.28	35	1,1%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.29	0	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.30	1	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM 4.31	1	0,0%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM 5.7	8	0,2%	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	6	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM/CCA 7.3	95	3,0%	O ; N	O ; N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	CCM 7.4	0	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	14	0,5%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
	CCM/CCA 9.3	212	6,7%	O	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments										
<b>OPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 126</b>	<b>35%</b>	<b>97,9%</b>	<b>2,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Dont activités habilitantes		362	11%	10,9%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%
Dont activités transitoires		2	0%	0%						
<b>A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)</b>										
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	CCM 4.1	1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	CCM 4.3	1	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
	CCM/CCA 4.5	6	0,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	CCM 4.8	5	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité par bioénergie	CCM/CCA 4.9	43	1,4%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Transport et distribution d'électricité	CCM/CCA 4.15	92	2,9%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Réseaux de chaleur/de froid	CCM 4.20	1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	CCM 4.22	2	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	CCM 4.29	192	6,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.30	44	1,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	CCM 4.31	2	-0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	CCM/CCA 5.7	26	0,8%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Digestion anaérobie de biodéchets	CCM/CCA 7.3	94	3,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.5	2	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments										
<b>OPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)</b>	<b>TOTAL A1+A2</b>	<b>507</b>	<b>16%</b>							
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>										
<b>OPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)</b>		<b>1 539</b>	<b>49%</b>							
<b>TOTAL A+B</b>		<b>3 172</b>	<b>100%</b>							

**DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE**  
ANNEXE - TABLEAUX TAXONOMIE

Codes (2)	Critères d'absences de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)							Part des OPEX alignée sur la taxonomie, année 2022 (18) %	Catégorie "activité habilitante" (20) H	Catégorie "activité transitoire" (21) T
	Atténuation du changement climatique (11) OUI/NON	Adaptation au changement climatique (12) OUI/NON	Ressources aquatiques et marines (13) OUI/NON	Pollution (14) OUI/NON	Économie circulaire (15) OUI/NON	Biodiversité et écosystèmes (16) OUI/NON	Garanties minimales (17) OUI/NON			
CCM 4.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,3%		
CCM 4.2	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.3			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	10,4%		
CCM/CCA 4.5				OUI	OUI	OUI	OUI	7,7%		
CCM 4.8			OUI		OUI	OUI	OUI	0,3%		
CCM/CCA 4.9			OUI		OUI	OUI	OUI	0,4%	H	
CCM 4.10	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,6%	H	
CCM 4.12	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
CCM/CCA 4.14	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,2%		
CCM/CCA 4.15				OUI	OUI	OUI	OUI	7,7%		
CCM 4.20			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%		
CCM 4.24	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,0%		
CCM 4.25	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.28	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,1%		
CCM 4.29				OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		
CCM 4.30				OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
CCM 4.31			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
CCM 5.7			OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2%		
CCM 6.15	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM/CCA 7.3				OUI	OUI	OUI	OUI	0,7%	H	
CCM 7.4	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
CCM 7.6	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,9%	H	
CCM/CCA 9.3	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	4,9%	H	
<b>TOTAL</b>								<b>39%</b>		
CCM 4.1								0,0%		
CCM 4.3								0,3%		
CCM/CCA 4.5								0,4%		
CCM 4.8								-		
CCM/CCA 4.9								1%		
CCM/CCA 4.15								1,7%		
CCM 4.20								-		
CCM 4.22								0,0%		
CCM 4.29								5,6%		
CCM 4.30								1,5%		
CCM 4.31								0,0%		
CCM/CCA 5.7								-		
CCM/CCA 7.3								0,3%		
CCM 7.5								-		
								11%		

### Degré d'éligibilité et d'alignement par objectif environnemental

	Part du chiffre d'affaires / Chiffres d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM - Atténuation du changement climatique	98%	97%
CCA - Adaptation au changement climatique	2%	3%
WTR - Ressources aquatiques et marines		
CE - Économie circulaire		
PPC - Prévention et réduction de la pollution		
BIO - Biodiversités et écosystèmes		

	Part des CAPEX / CAPEX total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM - Atténuation du changement climatique	99%	99%
CCA - Adaptation au changement climatique	1%	1%
WTR - Ressources aquatiques et marines		
CE - Économie circulaire		
PPC - Prévention et réduction de la pollution		
BIO - Biodiversités et écosystèmes		

	Part des OPEX / OPEX total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM - Atténuation du changement climatique	98%	98%
CCA - Adaptation au changement climatique	2%	2%
WTR - Ressources aquatiques et marines		
CE - Économie circulaire		
PPC - Prévention et réduction de la pollution		
BIO - Biodiversités et écosystèmes		

Pour les activités éligibles, le processus a porté sur l'ensemble des six objectifs visés par la taxonomie. Cependant, après analyse des activités économiques couvertes par l'ensemble des objectifs, le Groupe est principalement concerné par l'objectif d'atténuation en cohérence avec sa stratégie de décarbonation.

Les tableaux ci-après reprennent les modèles standards pour la publication des informations liées aux activités nucléaires et gaz selon le Règlement délégué (UE) n°2022/1214 de la Commission européenne du 9 mars 2022.

### Modèle 1 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI
<b>Activités liées au gaz fossile</b>		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI

### Modèle 2 - Nucléaire et Gaz - Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	815	1%	815	1%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	104	0%	104	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	62	0%	62	0%	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires</b>	<b>13 536</b>	<b>16%</b>	<b>13 169</b>	<b>16%</b>	<b>367</b>	<b>0%</b>
8.	<b>TOTAL ICP APPLICABLE - CHIFFRE D'AFFAIRES</b>	<b>82 565</b>	<b>100%</b>	<b>82 565</b>	<b>100%</b>	<b>82 565</b>	<b>0%</b>

		Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	45	0%	45	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	37	0%	37	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	9	0%	9	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	4	0%	4	0%	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX</b>	<b>7 162</b>	<b>65%</b>	<b>7 123</b>	<b>64%</b>	<b>39</b>	<b>0%</b>
8.	<b>TOTAL ICP APPLICABLE - CAPEX</b>	<b>11 055</b>	<b>100%</b>	<b>11 055</b>	<b>100%</b>	<b>11 055</b>	<b>0%</b>

		Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	35	1%	35	1%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	1	0%	1	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	1	0%	1	0%	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX</b>	<b>1 089</b>	<b>34%</b>	<b>1 065</b>	<b>34%</b>	<b>24</b>	<b>1%</b>
8.	<b>TOTAL ICP APPLICABLE - OPEX</b>	<b>3 170</b>	<b>100%</b>	<b>3 170</b>	<b>100%</b>	<b>3170</b>	<b>100%</b>

Modèle 3 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	815	1%	815	1%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	104	0%	104	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	62	0%	62	0%	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires</b>	<b>13 536</b>	<b>16%</b>	<b>13 169</b>	<b>16%</b>	<b>367</b>	<b>0%</b>
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES</b>	<b>14 517</b>	<b>18%</b>	<b>14 150</b>	<b>17%</b>	<b>367</b>	<b>0%</b>

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	45	0%	45	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	37	0%	37	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	9	0%	9	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	4	0%	4	0%	0	0%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
Ligne	Activités économiques	Montant	%	Montant	%	Montant	%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP CAPEX	7 162	65%	7 123	64%	39	0%
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP CAPEX</b>	<b>7 258</b>	<b>66%</b>	<b>7 220</b>	<b>65%</b>	<b>39</b>	<b>0%</b>

		Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
Ligne	Activités économiques	Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	35	1%	35	3%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	1	0%	-1	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	1	0%	0	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP OPEX	1 089	34%	1 065	34%	24	1%
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP OPEX</b>	<b>1 126</b>	<b>36%</b>	<b>1 102</b>	<b>35%</b>	<b>24</b>	<b>1%</b>

Modèle 4 - Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celles-ci

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	3 221	4%	3 207	4%	3	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	619	1%	485	1%	135	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	9	0%	9	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de de l'ICP chiffre d'affaires	1 269	2%	1 126	2%	135	0%
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES</b>	<b>5 118</b>	<b>6%</b>	<b>4 827</b>	<b>6%</b>	<b>272</b>	<b>0%</b>

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	494	4%	418	4%	67	1%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
Ligne	Activités économiques	Montant	%	Montant	%	Montant	%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	22	0%	26	0%	6	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX	217	2%	203	2%	14	0%
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CAPEX</b>	<b>734</b>	<b>7%</b>	<b>636</b>	<b>6%</b>	<b>88</b>	<b>1%</b>

		Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
Ligne	Activités économiques	Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	192	6%	116	4%	73	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	44	1%	37	1%	7	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-2	0%	-2	0%	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX</b>	<b>272</b>	<b>9%</b>	<b>268</b>	<b>8%</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP OPEX</b>	<b>507</b>	<b>16%</b>	<b>420</b>	<b>13%</b>	<b>84</b>	<b>0%</b>

Modèle 5 - Activités économiques non éligibles à la taxonomie

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	2 524	3%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires</b>	<b>60 406</b>	<b>73%</b>
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES</b>	<b>62 931</b>	<b>76%</b>

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	124	1%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX</b>	<b>2 939</b>	<b>27%</b>
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CAPEX</b>	<b>3 063</b>	<b>28%</b>

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	163	5%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
7.	<b>Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX</b>	<b>1 374</b>	<b>43%</b>
8.	<b>MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP OPEX</b>	<b>1 537</b>	<b>48%</b>

## 3.11 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n° 3-1681, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)) et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1- du Code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Préparation de la Déclaration de Performance Extra-Financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations et des Indicateurs ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

### Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations, telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 7 Juillet 2023) et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes, *Intervention du Commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>(1)</sup>.

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de dix-sept personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et mars 2024 pour une durée totale d'intervention de quinze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les ressources humaines, la santé et sécurité et l'environnement.

### Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées ci-dessous. Pour certains risques (sociétaux, environnementaux), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après :
    - *Informations sociales* : Cofely Services Etablissement ; Engie Cofely Energy Services LLC ; Engie Deutschland GmbH ; Engie ES SA Cofely Réseaux Etablissement ; Engie Home Services,
    - *Informations santé-sécurité* : GBU ES ; GBU Retail ; Cozie ; Engie Home Services,
    - *Informations environnementales* : Central Termoelectrica Andina SA ; Central Termica Red Dragon ; Inversiones Hornitos S. A. ; Tocopilla CCGT ; Tocopilla Conventional ; Climaespaco ; CN'Air - Global ; CNR ; BIL - Nord Est - Engie ES ; GIM - Nord - PDE Nord-Est ; Groupe CPCU ; Polynésie française ;

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

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
  - nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
  - pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants<sup>(1)</sup>, nous avons mis en œuvre :
    - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
    - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 24 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
    - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;
- Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle, une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 5 mars 2024  
L'organisme tiers indépendant

**EY & Associés**

Alexis Gazzo

Associé, Développement Durable

(1) **Informations sociales et santé sécurité** : Part des apprentis dans les effectifs en CDI et en CDD en France hors entités régulées GRDF et GRTgaz ; Equité salariale femmes / hommes ; Pourcentage de salariés en situation de handicap en France ; Nombre d'embauches en CDI ; Nombre d'embauches en CDD ; Nombre de démissions ; Nombre de départs en retraite ou pré-retraite ; Nombre de licenciements ; Nombre de ruptures conventionnelles ; Nombre de divers sorties ; Taux d'effectif formé chaque année ; Nombre d'heures de formation (avec e-learning) ; Taux de turnover ; Taux de turnover volontaire ; Nombre d'accidents mortels (collaborateurs) ; Taux de gravité selon le référentiel français ; Nombre de jours d'arrêts en 2023 pour des accidents ayant eu lieu en 2023 ou les années précédentes ; Taux de gravité selon le référentiel Organisation Internationale du Travail ; Nombre de jours d'arrêt en 2023 pour des accidents ayant eu lieu en 2023 ; Taux de fréquence des accidents avec arrêt (personnel du Groupe et sous-traitants en site fermé)

**Informations environnementales** : Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification EMAS ; Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification ISO 14001 (non EMAS) ; Quantité totale de déchets & sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues) ; Quantité totale de déchets & sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues) ; Emissions de Nox ; Emissions de Sox ; Emissions de particules ; Prélèvement eau douce ; Rejet eau douce ; Prélèvement eau non douce ; Rejet eau non douce ; Consommation d'eau ; Part des top 250 fournisseurs préférentiels (hors énergie) certifiés ou alignés sur l'initiative SBT ; Consommation d'eau douce par énergie produite ; Emissions de GES liées aux pratiques de travail ; Emissions de GES liées à l'usage des produits vendus.

## 3.12 RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES DU GROUPE POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2023

Au Directeur Général,

En notre qualité de Commissaires aux comptes de la société ENGIE (ci-après l'« Entité ») et en réponse à votre demande, nous avons réalisé une mission d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations sociales et environnementales du groupe relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après les « Informations <sup>(1)</sup> »), au regard des procédures de l'Entité dont un résumé figure dans les parties « Éléments de méthodologie » et « Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux », du document d'enregistrement universel (ci-après les « Référentiels »), présentées dans le document d'enregistrement universel pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Notre mission ne couvre pas les autres informations incluses dans le document d'enregistrement universel et, par conséquent, nous n'exprimons pas d'opinion sur celles-ci.

### Opinion sous forme d'assurance raisonnable

A notre avis, les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

### Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant aux Référentiels dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande auprès de la direction de la responsabilité environnementale et sociétale groupe, de la direction santé et sécurité groupe et de la direction des ressources humaines groupe.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans le rapport de gestion, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement.

### Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les Informations ;
- préparer des Informations conformément aux Référentiels ;
- concevoir, mettre en place et maintenir le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

### Responsabilité des Commissaires aux comptes

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les Informations ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- d'exprimer une opinion indépendante sur la base des éléments probants que nous avons obtenus ;
- de communiquer notre opinion au directeur général de la société ENGIE.

Comme il nous appartient de formuler une opinion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

### Normes professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information* publiée par l'IAASB (*International Auditing and Assurance Standards Board*).

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce, le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes et le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*).

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management 1* qui implique de définir et mettre en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectivement de douze personnes dans les équipes DELOITTE & ASSOCIES et de dix-neuf personnes dans les équipes ERNST & YOUNG et Autres et se sont déroulés entre septembre 2023 et mars 2024.

(1) **Informations sociales et santé sécurité** : Effectif fin de période, Total cadres, Total OET, Total TSM, Nombre de femmes dans l'effectif, Nombre de femmes parmi les cadres, Effectif en CDI, Effectif en CDD, Heures totales travaillées (RH), Nombre d'accidents de travail au sein du personnel avec au moins un jour d'arrêt (collaborateurs), Taux de femmes dans le management du groupe

**Informations environnementales** : Consommation d'énergie primaire - Total (excluant l'auto-consommation), Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'auto-consommation), Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus biomasse/biogaz), Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique), Renouvelable - Électricité et chaleur produites, Emissions totales directes de GES - Scope 1, Emissions indirectes associées à l'énergie (Scope 2), Intensité carbone de la production d'énergie (Scope 1), Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs), Taux de valorisation des déchets dangereux, Emissions de GES (Scope 1 et 3) liées à la production d'énergie, Part des capacités renouvelables dans la production d'électricité,

**Nature et étendue des travaux**

Une mission d'assurance raisonnable implique la mise en œuvre de procédures en vue d'obtenir des éléments probants concernant les Informations. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures choisies relèvent de notre jugement professionnel, et notamment de notre évaluation des risques que les Informations comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, nous avons pris en considération le contrôle interne pertinent pour la préparation par l'Entité des Informations. Nous avons notamment :

- apprécié le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;

- consulté les sources documentaires utilisées et mené des entretiens auprès des personnes concernées au siège de l'Entité afin d'analyser le déploiement et l'application des Référentiels ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- testé les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque ;
- mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mis en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Paris-La Défense, le 5 mars 2024

Les Commissaires aux Comptes

**DELOITTE & ASSOCIÉS**

Nadia Laadouli Patrick E. Suissa

**ERNST & YOUNG et Autres**

Charles-Emmanuel Chosson Guillaume Rouger