

MÉTHODOLOGIE DU REPORTING SOCIAL 2023

EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL



engie

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.

3.4.5.5.2 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.

3.4.5.5.3 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.

3.4.5.5.4 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.

3.4.5.5.5 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*.

3.4.5.5.6 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.