



Assemblée Générale du 29 avril 2026

Réponses du Conseil d'Administration aux questions écrites

Pour mémoire, tout actionnaire pouvait poser des questions écrites au Conseil d'Administration jusqu'au jeudi 23 avril à 23h59 (heure de Paris) :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- par courriel à l'adresse questionsecritesAG2026@ag.engie.com.

Toutes les questions écrites reçues ont été traitées.

Conformément aux articles L. 225-108 et R. 225-84 du Code de commerce, ces questions écrites, qu'elles soient adressées par courriel ou par voie postale, doivent, pour être recevables, être accompagnées d'une attestation d'inscription en compte soit dans les comptes de titres au nominatif tenus par Société Générale, soit dans les comptes de titres au porteur tenus par les intermédiaires habilités.

Le Conseil d'Administration a reçu plusieurs questions écrites posées par 5 actionnaires. Certaines ne sont pas parvenues dans les formes requises par la réglementation et ne sont dès lors pas recevables. Votre Conseil a cependant considéré qu'à titre exceptionnel, et pour la bonne transparence des débats, il était utile d'y répondre.

Pour répondre, nous avons procédé de la façon suivante :

- Une réponse est prévue à chaque question posée, quand bien même certaines questions trouveront réponse dans les exposés de l'Assemblée Générale ;
- Nous avons privilégié les renvois précis au Document d'enregistrement universel (« DEU ») 2025 quand l'information qui y figure répond à la question posée ;
- Nous avons dû compléter ou reformuler l'information quand l'information disponible dans le DEU ne répondait pas exactement à la question telle que libellée.

La Société est réputée avoir répondu aux questions écrites (article L. 225-108 alinéa 4 du Code de commerce) dès lors que les réponses figurent sur le site Internet de la Société dans une rubrique consacrée aux questions-réponses, ce qui permet de ne pas les aborder lors de la séance de l'Assemblée Générale.



SOMMAIRE

Questions posées par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)	3
Groupe de questions 1 : Sobriété- Transition Juste (questions a à g).....	3
Groupe de questions 2 : Niveau de vie décent dans la chaîne de valeur	6
Question 3. Impacts sociaux de l'Intelligence Artificielle (IA)	8
Question 4. Thème personnalisé.....	10
Question posée par M. Quentin PLOIX	13
Question posée par M. Régis AMBERT	14
Questions posées par M. Emmanuel VALLEE.....	14
Question posée par M. Christian GASCHET	15



Questions posées par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)

Groupe de questions 1 : Sobriété- Transition Juste (questions a à g)

Selon l'OIT, une transition juste implique de rendre l'économie plus verte de manière aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités d'emploi décent et en ne laissant personne de côté. L'Institut de la Finance Durable la définit comme « une transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement comprenant des mesures (i) visant à assurer les perspectives futures des travailleurs, de leurs familles et des communautés impactées, et (ii) reposant principalement sur le dialogue social entre les différentes parties prenantes (travailleurs, communautés vulnérables, entreprises, gouvernements) ».

Cela implique des arbitrages à court et moyen terme de certaines activités, au profit de nouvelles. Cette réalité peut avoir des conséquences sur les salariés de l'entreprise, les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés locales (concernées par les activités de l'entreprise, de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires), les destinataires (directs et indirects) des produits et services de l'entreprise.

Politique et stratégie

- a) Mentionnez-vous la transition juste au sein de votre organisation et/ou dans vos communications externes ? Si oui, quelle définition avez-vous adoptée ?
- b) Avez-vous identifié (avec précision) les secteurs, activités et parties prenantes (travailleurs, clients, fournisseurs, communautés locales) les plus susceptibles d'être affectés par une transition de votre société vers un modèle plus respectueux de l'environnement (cela inclus un modèle bas-carbone mais aussi des enjeux liés à la nature, biodiversité) ?
- c) Avez-vous déployé une stratégie spécifique pour planifier et mettre en œuvre un plan de transition juste ? Par exemple, vos instances de gouvernance sont-elles formellement impliquées dans votre politique et votre stratégie dédiées à une transition juste et avez-vous mis en place des indicateurs de performance et de suivi (KPIs) ainsi que des échéances ? Disposez-vous d'un budget dédié à la mise en œuvre de ce plan (formation, accompagnement social, dialogue territorial, soutien aux fournisseurs, franchisés...) ? Si oui, comment est-il réparti et suivi ?
- d) Pouvez-vous détailler comment ce plan a été préparé et les modalités de consultation des parties prenantes (typologie des échanges et des acteurs rencontrés, nombre de rencontres, objectifs) ? Travaillez-vous avec des acteurs locaux (collectivités, ONG, organismes de formation, acteurs de l'emploi) pour co-construire des solutions ?

Impacts internes et externes

- e) Quels sont les effets de votre plan de transition sur l'adaptation des emplois et des compétences, les besoins de formation et les éventuelles disparités entre métiers et régions ou pays ? Quelles mesures précises prenez-vous pour y répondre (requalification et montée en compétences) ? Merci de préciser les activités et les catégories de personnel ciblées.
- f) Comment intégrez-vous les enjeux de transition juste dans votre politique de droits humains (adaptation des conditions de travail au changement climatique, salaires décents, droits syndicaux, nouvelles chaînes d'approvisionnement, développement local, droits fonciers, etc.) ?
- g) Comment assurez-vous la disponibilité et l'accessibilité (prix abordables) de vos produits/services pour vos clients et les utilisateurs finaux ?



Réponse apportée :

a) **Mention / définition interne de la transition juste**

- La politique Transition Juste s'intègre dans la raison d'être du Groupe. Elle fait l'objet d'une politique spécifique¹ ainsi que d'un document présentant le plan d'action 2024-2030². En effet, une transition vers une économie plus sobre en carbone et durable ne peut se faire sans intégrer la dimension sociale.
- Comme explicité dans le DEU 2025 (page 149) et dans le plan d'actions Transition Juste (page 3), les définitions retenues par ENGIE sont alignées avec les principes directeurs sur la transition juste retenus par l'OIT (« rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible », emplois décents, ne laisser personne de côté) ainsi que par l'Accord de Paris.

b) **Identification des secteurs, activités et parties prenantes affectés**

- La transition juste s'applique « à l'ensemble des activités du Groupe, ainsi qu'à la chaîne de valeur ». (Politique Transition Juste, p.2 ; DEU 2025, p.149).
- Quatre grands groupes de parties prenantes sont concernés : salariés, clients, fournisseurs, communautés/territoires, en détaillant les impacts possibles (pertes d'emplois liées au décommissionnement d'actifs fossiles, besoins de mobilité et reconversion, effets sur les territoires où des centrales charbon ferment, effets potentiels sur biodiversité et communautés des nouveaux projets renouvelables, préoccupations des clients sur le coût et la sécurité d'approvisionnement, adaptation de la chaîne de valeur). (Plan d'action Transition Juste 2024 2030, p.6,7).
- Les activités particulièrement concernées sont identifiées dans la politique Transition Juste : sortie du charbon (fermeture, conversion ou vente de centrales), développement des renouvelables (biométhane, hydrogène renouvelable, éolien offshore), services d'efficacité énergétique, réseaux de chaleur et de froid, décarbonation des processus industriels et développement de filières industrielles associées. (Politique Transition Juste, p.2,4).

c) **Stratégie spécifique, gouvernance, KPIs, échéances, budget**

- La gouvernance est décrite dans la politique Transition Juste : validation des politiques sociales et de dialogue avec les parties prenantes par le Comité exécutif, intégration des enjeux sociétaux/environnementaux et de transition juste au niveau du Conseil d'administration via le Comité d'Éthique, d'Environnement et de Développement Durable (CEEDD) et via le Comité des Investissements et Technologies (CIT), qui s'assure de l'intégration des enjeux ESG dans les projets d'investissement. (Politique Transition Juste, p.2,3).
- La mise en œuvre de la politique Transition Juste est sous la responsabilité de la Direction ESG du Groupe et son champ d'application y est précisé. (DEU 2025, p.149).
- Le plan d'action Transition Juste 2024 2030 comprend les objectifs suivants :
 - accompagner les salariés affectés par des fermetures ou reconversions de sites ;
 - déployer un dialogue structuré avec les territoires concernés ;
 - renforcer l'accompagnement des fournisseurs, notamment les PME, dans leur trajectoire climatique et sociale ;

¹ <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2025-02/ENGIE%20-%20Politique%20Transition%20Juste.pdf>

² https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2025-06/ENGIE_plan_action_transition_juste_2024-2030.pdf



- maintenir l'accessibilité économique de l'énergie pour les clients finaux (Plan d'action Transition juste 2024 2030, p.2,4,5,8,10 15).
 - La publication ESG@ENGIE détaille les résultats annuels des différents indicateurs de la transition juste. (ESG @ ENGIE 2025 VDEF.pdf, page 54). On peut notamment retenir la progression du pourcentage d'activités industrielles dotées d'un plan d'engagement avec les parties prenantes : il atteint 85% à fin 2025 pour un objectif de 100% en 2030.
 - La décarbonation de la chaîne d'approvisionnement s'inscrit également dans une logique de transition juste. La maturité carbone des principaux fournisseurs est évaluée de manière structurée, des échanges ciblés sont menés avec les fournisseurs les plus avancés, et un accompagnement spécifique est apporté à des PME, afin de soutenir leur trajectoire de décarbonation et de garantir une transition juste de la chaîne de valeur. (DEU 2025, p. 198).
- d) Préparation du plan et consultation des parties prenantes / acteurs locaux**
- La politique Transition Juste mentionne que les principes sont mis en œuvre via « une démarche de dialogue et de concertation transparente et ouverte avec l'ensemble des parties prenantes du Groupe dans les territoires où il opère » et renvoie à la politique d'engagement des parties prenantes d'ENGIE. (Politique Transition Juste, p.2,3).
 - Elle fait référence aux expériences de fermeture de centrales à charbon (Royaume Uni, Italie, Pays Bas, Portugal, Chili, Brésil) comme exemples d'anticipation et de collaboration avec un ensemble de parties prenantes (gouvernements, salariés d'ENGIE et travailleurs de la chaîne de valeur, syndicats, municipalités, communautés locales) sur la reconversion des travailleurs et la restructuration du tissu économique régional. (Politique Transition Juste, p.3 4).
 - Le plan de transition juste a été présenté et challengé lors du Comité des Parties Prenantes du Groupe organisé en novembre 2022. (Rapport intégré 2024, p.23).
- e) Effets sur emplois/compétences, formation, disparités, mesures de réponse**
- Les impacts de la transition sur les salariés sont analysés dans le plan d'action : décommissionnement des actifs fossiles (notamment charbon) entraînant réallocations ou suppressions d'emplois, mobilités professionnelles et géographiques, incertitudes professionnelles, enjeux de reconversion vers de nouveaux secteurs (énergies renouvelables), impacts sur les liens communautaires et trajectoires familiales. (Plan d'action Transition juste 2024 2030, p.6).
 - Par ailleurs, ENGIE a développé un socle commun de garanties via un accord cadre mondial renouvelé en 2022 avec les fédérations syndicales mondiales (IBB, IndustriAll, ISP) et les syndicats français, portant sur droits sociaux fondamentaux et responsabilité sociale, appliqué à l'ensemble des salariés du Groupe. (Politique Transition Juste, p.4).
 - La publication ESG@ENGIE précise le nombre global d'heures de formation dispensées par le Groupe ainsi que le pourcentage de salariés formés (publié annuellement). En 2025, ENGIE a dispensé environ 1,8 million d'heures de formation, couvrant 87,9 % de ses salariés.
- f) Intégration dans la politique de droits humains**
- ENGIE présente, dans le DEU 2025, sa politique de vigilance – droits humains, qui se réfère aux principes directeurs de l'OIT, aux principes de l'ONU et de l'OCDE, mais ne l'articule pas en détail avec la transition juste. (DEU 2025, p.149 151)
 - La politique Transition juste est décrite dans le DEU comme une politique à part entière.
 - Comme rappelé dans le DEU 2025, la stratégie de transition juste d'ENGIE s'inscrit dans les engagements sociétaux du Groupe et dans son Plan de vigilance, avec l'objectif de garantir une transition juste et accessible pour tous, incluant des programmes de soutien pour les salariés



touchés, des initiatives de sensibilisation et des dispositifs de co-construction avec les territoires. (Plan d'action Transition juste 2024 2030, p.7 ; DEU 2025, p.149).

g) Disponibilité / accessibilité (prix abordables) des produits et services

- La politique Transition juste identifie « la fourniture d'une énergie à un coût abordable », afin de limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des ménages et la compétitivité des entreprises ; elle mentionne les offres permettant de consommer moins, de proposer des outils conseils personnalisés à nos clients, et des actions pour lutter contre la précarité énergétique. (Politique Transition Juste, p.4).
- Sur ce dernier sujet, le Groupe a attribué en 2025 à ses clients français bénéficiaires du Chèque Energie - environ 700 000 ménages - une remise supplémentaire de 50 € TTC et a doublé sa contribution au Fonds de Solidarité Logement (FSL) portant ainsi à 12 Millions d'Euros son engagement financier (contribution de 6 Millions d'Euros en 2024). (DEU 2025, p.187). Le DEU 2025 indique qu'ENGIE est en contact régulier avec les organismes d'assistance à ces clients afin de créer des services adaptés ; il est rappelé que la transition « se doit d'être [...] juste et équitable », y compris pour ces publics. (DEU 2025, p.187).

Groupe de questions 2 : Niveau de vie décent dans la chaîne de valeur

Un niveau de vie décent est en partie assuré par le versement d'un salaire décent, mais pas que : protection sociale, avantages financiers...

Pour rappel, le salaire décent est défini par le Global Living Wage comme « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus ». Cette rémunération doit également permettre au salarié et à sa famille de prendre part à la vie en société (loisir, accès à la communication...). Le salaire décent, dont le montant varie d'un endroit à l'autre selon les coûts de la vie, ne doit donc pas être confondu avec le salaire minimum éventuellement adopté à un niveau national.

L'ensemble de la question concerne :

- **Les salariés de votre chaîne de valeur (hors effectifs propres), en amont (salariés des fournisseurs, prestataires, sous-traitants...) et en aval (franchises...)**
- **Le personnel non-salarié comme les travailleurs indépendants, le personnel intérimaire ou sous contrat.**

La question ne concerne donc pas le personnel salarié de votre société et de ses filiales.

Comment garantissez-vous, évaluez-vous et faites-vous respecter un niveau de vie décent pour les travailleurs de l'ensemble de votre chaîne de valeur (salaires, primes, protection sociale, avantages), depuis l'identification des risques et des populations concernées jusqu'à la sélection, le suivi, les résultats obtenus et la gestion des manquements chez vos fournisseurs et partenaires ?

a) Vous détaillez les leviers d'actions pour décarboner votre chaîne de valeur jusqu'à 2030. Quand pensez-vous publier les leviers de décarbonation après 2030 de manière aussi détaillée ?

b) Vous avez pour objectif de verdir progressivement le gaz et d'atteindre 100% de gaz décarbonés en 2045. Pensez-vous publier un chiffrage de la baisse de la production et des ventes de gaz fossile



prévue et la répartition entre la réduction des volumes (ventes et consommation) et le verdissement après 2030 ? Si oui, quand ? Si non, pourquoi ?

c) Les émissions de méthane sont un enjeu fort pour les entreprises gazières. Vous avez comme ambition de les réduire de 50 % entre 2017 et 2030 sur les infrastructures gaz consolidées : quels sont les systèmes de détection, de réparation et d'arrêt des pratiques d'éventement et de torchage de gaz mis en place et quels investissements annuels sont spécifiquement dédiés à cette réduction ?

d) Comment l'élimination du SF6 dans les réseaux électriques est-elle mise en place (en lien avec la réglementation européenne notamment le règlement F-gaz) ?

Réponse apportée :

1. Périmètre, populations couvertes et principes de référence

ENGIE dispose d'une Politique de vigilance – droits humains, socle du dispositif applicable à l'ensemble de la chaîne de valeur. Pour le périmètre « chaîne de valeur hors énergie », les travailleurs sont entendus comme les salariés des fournisseurs au sens large (incluant les sous-traitants) ainsi que, le cas échéant, les salariés des propres fournisseurs de rang inférieur constituant la chaîne d'approvisionnement. La politique vise à identifier, prévenir et gérer les risques d'atteintes aux droits humains, avec une attention renforcée portée aux pays, secteurs et activités à risques. Elle s'appuie sur les conventions de l'OIT : droits fondamentaux (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination, liberté syndicale et négociation collective), santé-sécurité et bien-être, ainsi que conditions de travail « décentes » incluant temps de travail et rémunération. Les analyses de risques sont intégrées au plan de vigilance du Groupe et mises en œuvre opérationnellement par les équipes Achats, Éthique et Compliance. Elles portent en priorité sur les fournisseurs clés (stratégiques, préférentiels et majors), ainsi que sur ceux présentant des risques sociaux élevés en raison de leur catégorie d'achats ou de leur pays d'intervention (évaluation Maplecroft). (DEU 2025 ; Plan de vigilance)

2. Exigences fournisseurs, clauses contractuelles et attentes sociales

ENGIE exige contractuellement de ses fournisseurs le respect du droit du travail, des droits humains fondamentaux et de conditions de travail décentes (environnement de travail sûr et sain, santé-sécurité, respect des droits sociaux, temps de travail et rémunération). Ces exigences sont formalisées dans les politiques Achats responsables, le Code de conduite éthique et, plus spécifiquement, le Code de conduite de la relation avec les fournisseurs ([ENGIE code-de-conduite-relations-fournisseurs.pdf](#)) Ce Code de conduite rappelle explicitement l'alignement d'ENGIE avec les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et précise que doivent notamment être respectés :

- l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants,
- la non-discrimination,
- la liberté syndicale et le droit à la négociation collective,
- la santé et le bien-être des travailleurs,
- ainsi que des conditions de travail décentes, incluant le salaire et le temps de travail.

Le Code précise également que les fournisseurs doivent traiter leurs employés de manière équitable et avec dignité et que, lorsque la loi ou la réglementation ne prévoit pas de salaire minimum, ils doivent s'assurer que les salaires versés sont équitables et permettent de couvrir au-delà des besoins primaires. Les fournisseurs doivent s'assurer que ces principes sont mis en œuvre dans toute leur propre chaîne d'approvisionnement et respectés par leurs fournisseurs. Les conditions générales d'achats du Groupe comportent une clause « éthique et développement durable » intégrée aux contrats d'achats quel que soit leur montant ; cette clause prévoit notamment la possibilité de résiliation en cas de non-respect des engagements éthiques. Sur la rémunération, il est précisé que, lorsque la loi ou la réglementation ne spécifie pas de salaire minimum, les fournisseurs doivent



s'assurer que les salaires versés sont équitables et/ou permettent de satisfaire davantage que les besoins primaires. (ENGIE rapport intégré 2024 ; ENGIE - Code de conduite des relations avec les fournisseurs).

3. Cartographie des risques, diligence raisonnable, suivi et contrôle

Processus achats et évaluations ESG

Le système de management des achats intègre :

- une évaluation ESG systématique des fournisseurs (via EcoVadis), incluant le pilier « travail et droits humains » ;
- des plans de réduction des risques obligatoires pour les fournisseurs dont la notation est inférieure à 45/100 ;
- un processus de contrôle interne structuré par la coordination entre la Direction Achats Groupe et la Direction de l'Audit.

Dispositifs renforcés sur certaines chaînes d'approvisionnement

Sur les chaînes de valeur identifiées comme particulièrement sensibles (notamment le solaire en Chine), ENGIE déploie une vigilance renforcée :

- due diligences approfondies avant contractualisation ;
- recours à des experts spécialisés et des prestataires indépendants ;
- exigences accrues de transparence et de traçabilité ;
- engagements contractuels explicites interdisant le travail forcé, avec mécanismes de suspension ou de résiliation en cas de non-conformité.

Gouvernance, alertes et formation

Toutes les entités du Groupe réalisent une auto-évaluation annuelle de leurs impacts sur les droits humains, pilotée par la Direction Éthique, Compliance & Privacy. Un mécanisme d'alerte ouvert à l'ensemble des parties prenantes de la chaîne de valeur permet de signaler toute situation non conforme. En cas d'écart persistant, ENGIE peut suspendre ou mettre fin à la relation commerciale. Enfin, le dispositif est complété par un programme de formations obligatoires couvrant l'éthique, les droits humains, la santé-sécurité et le développement durable.

4. Résultats observés et gestion des manquements

Au cours des deux dernières années, aucun incident grave en matière de droits humains impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur n'a été signalé via les dispositifs de vigilance du Groupe (Sources : Document d'enregistrement universel 2025, ESG@ENGIE 2025, Rapport Intégré 2024 p.115-116, Plan d'action Transition juste 2024-2030 p.9, 17, Charte Achats 2024, Politique de vigilance droits humains 2024 p.2-3, Réponse d'Engie au FIR Q2 2025 (Niveau de vie décent) p.227-229).

Question 3. Impacts sociaux de l'Intelligence Artificielle (IA)

Comment l'IA générative influence-t-elle la gestion de votre capital humain / de vos ressources humaines (création de postes, suppression de postes, formations, reconversions...)?

Afin de compléter votre réponse, merci de communiquer des éléments chiffrés :

- **Part de salariés formés à l'IA ;**
- **Part de salariés utilisant l'IA au quotidien ;**
- **Réinvestissement éventuel des gains de productivité pour la formation du capital humain ;**
- **Part des effectifs susceptibles d'être négativement affectés ;**



- Niveau d'acceptation de l'IA par les salariés (mesuré, par exemple, via l'ajout de questions supplémentaires dans l'enquête annuelle de satisfaction / d'engagement), le cas échéant, ventilé par zone géographique, fonction, niveau de séniorité, niveau de diplôme, âge ou genre ;
- Tout autre indicateur pertinent.

A défaut de disposer d'éléments chiffrés ou d'avoir conduit des enquêtes formalisées, merci de communiquer votre appréciation qualitative de la perception de l'IA par les salariés, en distinguant les principales catégories de population concernées.

Réponse apportée :

Automatisation des tâches, nouveaux rôles et réduction des postes d'entrée

L'IA générative est principalement utilisée pour automatiser des tâches répétitives ou standardisées, notamment dans les fonctions support. Les analyses internes montrent que l'IA affecte d'abord les contenus de tâches, et non les postes dans leur globalité. À ce stade, aucune suppression d'emplois significative liée directement à l'IA générative n'a été constatée. Néanmoins, ENGIE reconnaît, comme indiqué dans le DEU 2025, un risque à moyen terme de pertes d'emplois lié aux technologies disruptives, intégré dans ses analyses prospectives.

Des métiers plus exposés que d'autres

Les métiers de bureau et fonctions support sont aujourd'hui plus exposés à l'automatisation que les métiers opérationnels de terrain, qui reposent davantage sur l'interaction humaine, la créativité in situ ou l'intervention physique. L'IA générative a ainsi été déployée en priorité auprès des collaborateurs disposant d'un poste informatique (environ 77 000 personnes).

Un point de vigilance spécifique concerne les emplois juniors : l'automatisation de tâches de premier niveau pourrait réduire ou transformer les postes d'entrée, ce qui conduit ENGIE à repenser les parcours d'intégration et de développement des jeunes talents (mentorat, missions tournantes, nouvelles responsabilités liées à l'IA).

Montée en compétences et formations dédiées à l'IA

ENGIE a investi significativement dans l'acculturation et la formation à l'IA (avec des modules à taux de satisfaction élevés > 4,5/5) :

- modules de sensibilisation et de perfectionnement à l'IA générative (awareness, prompt engineering),
- formations pratiques à l'usage de Copilot,

Ces formations visent à permettre à chaque collaborateur d'utiliser l'IA comme un outil d'assistance, et non comme un substitut à l'expertise humaine.

Communauté et apprentissage continu

Le Groupe favorise un apprentissage continu et collaboratif via des communautés internes et des outils de partage de bonnes pratiques. Cette dynamique s'inscrit dans une culture de "test & learn", encadrée par une AI Policy stricte garantissant un usage responsable et sécurisé des outils d'IA.

Reconversion, mobilité interne et planification proactive des compétences

ENGIE intègre l'impact de l'IA dans sa Strategic Workforce Planning, afin d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences. Le Groupe privilégie une logique d'adaptation et de mobilité interne, appuyée sur :

- un référentiel de plus de 400 métiers,



- l'identification des écarts de compétences,
- des plans de formation, de redéploiement et de reconversion ciblés. Une gouvernance dédiée au pilotage des compétences permet d'aligner régulièrement formation et besoins métiers.

Adoption et perception de l'IA par les collaborateurs

ENGIE a engagé une adoption rapide des outils d'IA, notamment Microsoft Copilot :

- plus de 52 % des collaborateurs éligibles utilisent Copilot au moins une fois par semaine,
- 31 % l'utilisent quotidiennement.

Question 4. Thème personnalisé

a) Vous détaillez les leviers d'actions pour décarboner votre chaîne de valeur jusqu'à 2030. Quand pensez-vous publier les leviers de décarbonation après 2030 de manière aussi détaillée ?

Réponse apportée :

ENGIE intègre d'ores et déjà des indications sur l'après-2030 dans sa communication climat. Lors de l'Assemblée Générale 2025, le Groupe a renforcé sa feuille de route en fixant de nouveaux jalons intermédiaires 2035 et 2040, offrant ainsi aux parties prenantes une meilleure visibilité au-delà de 2030. (DEU, p. 112 ; ESG@ENGIE, p. 12)

Main emission reduction targets	Scope (footprint coverage 2025)	2017	2023	2024	2025	OLD 2030	TARGET 2030	TARGET 2035	TARGET 2040
Total Group GHG emissions (MtCO ₂ e)	1, 2, 3 (100%)	265	158	157	145	n.a.	120 / 140	80 / 110	40 / 70
GHG emissions from energy generation (MtCO ₂ e)	1, 3.15 (31%)	107	52	48	45	43	26 / 36	16 / 26	7 / 17
GHG emissions from commodity (energy and fuels) ⁽¹⁾ sales (MtCO ₂ e)	3.3.D & 3.11 (51%)	104	81	82	74	n.a.	63 / 83	37 / 57	12 / 32
of which fuels ⁽²⁾ sales (Mt CO ₂ e)	3.11 (33%)	78	53	53	48	52	36 / 46	22 / 32	7 / 17

ENGIE s'est engagé à être Net Zéro Carbone en 2045 sur ses 3 scopes, soit cinq ans avant l'échéance européenne. Pour y parvenir, le Groupe mobilise l'ensemble des leviers de décarbonation disponibles, tout en reconnaissant que certains facteurs clés de succès ne relèvent pas uniquement des décisions d'ENGIE, mais dépendent également des trajectoires de décarbonation des pays dans lesquels le Groupe opère (mix électrique, cadres réglementaires, infrastructures), ainsi que de l'engagement de ses fournisseurs, partenaires industriels et clients. ENGIE agit activement pour embarquer son écosystème dans cette trajectoire, tout en maintenant un haut niveau d'exigence sur ses propres décisions d'investissement et d'allocation du capital.



appoint, le captage-stockage de CO₂ pourra servir à traiter les émissions incompressibles de la chaîne gazière.

Dès à présent, ENGIE réduit ses ventes de gaz fossile conformément à la baisse de la demande de ses clients tout en amorçant le verdissement : 14,5 TWh/an de capacité d'injection de biométhane étaient déjà installés en France fin 2025 (et une capacité de production de 1,2 TWh). Dans une phase ultérieure, (au-delà de 2035-40), la montée en échelle massive des gaz renouvelables devient le facteur prépondérant de la décarbonation d'ENGIE.

À ce jour, ENGIE n'a pas publié de ventilation chiffrée au-delà de 2030, entre la baisse des ventes de gaz fossile et la part de gaz vert qui la remplace. Il est primordial de garder de la flexibilité dans la trajectoire climat car cette dernière dépend également de facteurs exogènes tels que les conditions de marché, le rythme d'électrification des usages, les progrès technologiques sur l'hydrogène et le stockage, la montée en capacités du biométhane, la mise en place de régulations incitatives, etc.

c) Les émissions de méthane sont un enjeu fort pour les entreprises gazières. Vous avez comme ambition de les réduire de 50 % entre 2017 et 2030 sur les infrastructures gaz consolidées : quels sont les systèmes de détection, de réparation et d'arrêt des pratiques d'éventement et de torchage de gaz mis en place et quels investissements annuels sont spécifiquement dédiés à cette réduction ?

Réponse apportée :

En 2025, les émissions de méthane d'ENGIE s'élèvent à 0,92 MtCO₂e, soit 0,6 % de l'empreinte carbone totale du Groupe. Elles sont donc non matérielles à l'échelle du Groupe. Elles concernent exclusivement les infrastructures gazières contrôlées ou opérées par ENGIE (transport, distribution, stockage et terminaux GNL), et proviennent principalement d'opérations d'éventement de sécurité (exploitation, maintenance, tests réglementaires). Toutefois, la réduction des émissions de méthane constitue un enjeu prioritaire pour la Global Business Unit en charge des infrastructures gazières. À ce titre, ENGIE met en œuvre un plan d'actions structuré, qui a permis de réduire significativement les émissions de méthane du Groupe depuis 2017 :

- Cadre de mesure, reporting et gouvernance (OGMP 2.0) : l'2025 marque une étape clé avec 100 % des infrastructures gazières contrôlées ou opérées par le Groupe membres de l'OGMP.
- Détection des fuites, réparation, maintenance et gestion de l'éventement/torchage : ENGIE déploie une approche intégrée pour réduire les émissions de méthane, avec détection des fuites, réparation, maintenance et limitation de l'éventement et du torchage. Les programmes LDAR (Leak Detection and Repair) sont mis en œuvre sur les infrastructures gaz, reposant sur des campagnes terrain, l'utilisation de capteurs fixes ou mobiles et, lorsque pertinent, des outils de mesure avancés. Ces dispositifs permettent une quantification des émissions au niveau source et site, conformément au cadre OGMP, et une priorisation des interventions.
- Investissements liés à la réduction du méthane : ces derniers sont intégrés aux budgets des activités gazières. Ils couvrent la modernisation et le renouvellement des équipements et des réseaux, le déploiement de solutions de détection des fuites et réduction des fuites ainsi que les actions de maintenance et de sécurité.



d) Comment l'élimination du SF6 dans les réseaux électriques est-elle mise en place (en lien avec la réglementation européenne notamment le règlement F-gaz) ?

Réponse apportée :

Les émissions fugitives liées aux gaz réfrigérants et au SF₆ (hexafluorure de soufre) concernent principalement les activités du Groupe au Brésil, notamment celles des lignes de transmissions électriques. En 2025, et pour le seul périmètre d'ENGIE Brasil Energia (EBE), elles ne représentent que 0,3 % des émissions. Malgré leur très faible importance, EBE évalue systématiquement les possibilités de remplacement des équipements et l'adoption d'alternatives à moindre impact à l'aide de sa courbe de coût marginal de réduction (MACC), garantissant ainsi que les investissements futurs privilégient à la fois la rentabilité et le potentiel de réduction des émissions.

Question posée par M. Quentin PLOIX

Le Document d'enregistrement universel et la brochure de convocation 2026 de ENGIE mettent en avant le développement de l'actionnariat salarié, qui représente environ 4 % du capital, notamment à travers des opérations récurrentes de souscription comme le plan Link, mais aussi via des actions de performance attribuées gratuitement à un nombre plus restreint de salariés, contribuant également à ce niveau de détention.

Ces dispositifs mobilisent des moyens significatifs pour le Groupe (décote, abondement, frais, et le cas échéant programmes de rachat) et constituent un levier important de la politique sociale et de gouvernance.

Dans un contexte de valorisation récente favorable du titre, le Conseil d'administration pourrait-il préciser :

- **s'il dispose d'une évaluation, qualitative et/ou chiffrée, du retour sur investissement de ces dispositifs pour l'entreprise et pour les actionnaires,**
- **quels indicateurs sont suivis pour en apprécier les effets (fidélisation, durée de détention des titres, engagement des salariés, stabilité de l'actionnariat, etc.),**
- **et, le cas échéant, comment ces éléments sont pris en compte dans l'appréciation globale de l'allocation du capital ?**

Réponse apportée :

Le Conseil d'Administration du Groupe ENGIE attache une attention toute particulière au développement de l'actionnariat salarié au sein du Groupe, qui constitue un levier structurant de la politique sociale et de gouvernance d'ENGIE. C'est dans cet esprit que sont déployés régulièrement, et ce depuis de nombreuses années, des plans d'actionnariat salariés (opérations LINK) en France et à l'international ; les dernières opérations en 2022, en 2024, et l'opération exceptionnelle en 2025, à l'occasion des 10 ans de la marque ENGIE, ont rencontré de francs succès avec des niveaux de souscription et des montants souscrits toujours à la hausse.

Le Conseil d'Administration considère que les dispositifs d'actionnariat salarié s'inscrivent dans une logique de création de valeur durable, et dans une démarche de fidélisation des salariés. Dans ce cadre, et afin d'évaluer l'efficacité de ces dispositifs, le Conseil est régulièrement informé de l'évolution de certains indicateurs comme celle de la part du capital détenue par les salariés, les taux de souscription aux opérations d'actionnariat salarié ou encore l'évolution de certains indicateurs RH



globaux, comme le niveau d'engagement et le niveau de rétention, analysés dans un cadre d'ensemble.

Le Conseil veille à ce que les dispositifs d'actionnariat salarié soient cohérents avec la stratégie globale du Groupe, sa politique de rémunération, ses objectifs ESG et l'intérêt de l'ensemble des actionnaires. Les moyens qui y sont consacrés sont appréciés au regard de leur caractère structurant, de leur effet à long terme sur l'alignement des intérêts des salariés et des actionnaires, et de leur compatibilité avec la discipline financière et les autres priorités d'allocation du capital d'ENGIE.

Question posée par M. Régis AMBERT

Suite à la récente décision du gouvernement d'interdire l'installation de chaudières au gaz dans les logements neufs :

- Quel avenir pour le gaz à utilisation domestique ?

Dans la mesure où il sera également de plus en plus difficile d'assurer la maintenance - ou le renouvellement - de ces équipements domestiques :

- Quelles seraient les nouvelles propositions d'Engie à ses abonnés qui fonctionnent exclusivement au gaz de ville pour le chauffage et la cuisine ?

Réponse apportée :

Chez ENGIE, nous sommes convaincus que le gaz a toute sa place dans la transition énergétique, avec l'intégration de gaz de plus en plus décarbonés dans le réseau.

Vous aurez par ailleurs noté que la mesure était largement couverte déjà par une réglementation antérieure (RE2020), l'installation de chaudières dans le neuf était déjà très limitée (sauf systèmes hybrides), l'impact reste donc lui aussi limité.

Pour les raisons évoquées ci-dessus, nous ne voyons pas de décroissance massive à court terme de ces équipements, et donc pas de sujet majeur de maintenance notamment.

Nous continuons d'autre part à accompagner nos clients pour consommer moins et mieux via nos experts en économies d'énergie, et en nous appuyant sur des partenaires de confiance pour la partie travaux et équipements.

Questions posées par M. Emmanuel VALLEE

Le rachat de UK Power Networks suivi dès le lendemain de son financement partiel m'at très étonné par leur concomitance ce qui révèle que l'opération était planifiée depuis plusieurs mois.

L'action a certes bondi mais pour revenir très vite à la situation antérieure. Or entretemps le capital s'est appauvri de 4% d'après la communication de l'entreprise.

Cela ne révèle-t-il pas d'un réel mépris du pouvoir des actionnaires ?

ENGIE a présenté dès le 25 février les principes de financement de l'acquisition de UK Power Networks : dette senior, hybrides, cessions et augmentation de capital par ABB, en précisant que leur mise en œuvre dépendrait des conditions de marché. Celles-ci ayant été réunies immédiatement, le Groupe a saisi cette fenêtre pour sécuriser rapidement une partie du financement de l'opération, dans un environnement de marché et géopolitique incertain, tout en veillant à préserver l'équilibre financier du Groupe et le maintien de sa notation de crédit. Par



ailleurs, depuis le début de l'année, le titre a progressé de 27 %, soit une surperformance de 12 points par rapport au secteur, ce qui reflète une création de valeur pour l'ensemble des actionnaires.

Réponse apportée :

ENGIE a présenté dès le 25 février les principes de financement de l'acquisition de UK Power Networks : dette senior, hybrides, cessions et augmentation de capital avec suppression de droit préférentiel de souscription réservée à des investisseurs qualifiés, en précisant que leur mise en œuvre dépendrait des conditions de marché. Celles-ci ayant été réunies immédiatement, le Groupe a saisi cette fenêtre pour sécuriser rapidement une partie du financement de l'opération, dans un environnement de marché et géopolitique incertain, tout en veillant à préserver l'équilibre financier du Groupe et le maintien de sa notation de crédit. Par ailleurs, depuis le début de l'année, le titre a progressé de 27 %, soit une surperformance de 12 points par rapport au secteur, ce qui reflète une création de valeur pour l'ensemble des actionnaires.

Par ailleurs un nouveau vice-président et futur président devait être proposé en AG avant de le bombarder président dès 2028. A la lecture des projets de résolutions je m'aperçois que cette option est repoussée.

Je me réjouis donc de la prolongation de mandat de Jean-Pierre Clamadieu pour quatre nouvelles années

Réponse apportée :

Le Conseil d'Administration d'ENGIE propose à cette Assemblée Générale le renouvellement du mandat d'administrateur de Jean-Pierre Clamadieu. Le Conseil d'Administration a souhaité, sous réserve de l'approbation de cette résolution par l'Assemblée Générale, que Jean-Pierre Clamadieu poursuive son mandat de Président du Conseil jusqu'à l'atteinte de la limite d'âge prévue par les statuts, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale de 2027, date à laquelle il cessera également ses fonctions d'administrateur.

La décision de nomination d'un Vice-Président respecte les mêmes règles et modalités que celle du Président du Conseil d'Administration, qui relève du Conseil d'administration. Ainsi, conformément à son règlement intérieur, le Conseil d'Administration nommera Michel Giannuzzi en qualité de Vice-Président du Conseil, à l'issue de cette Assemblée Générale. Cette nomination vise à assurer une transition progressive ainsi que la continuité des décisions et des travaux du Conseil. Il succédera à Monsieur Jean-Pierre Clamadieu en qualité de Président du Conseil à l'issue de l'Assemblée Générale de 2027.

Question posée par M. Christian GASCHET

Les années passent, mais les erreurs de facturation persistent.

ENGIE, dans ses réponses, est enclin à admettre comme normal un service dégradé du relevé de compte du client, quand celui préfère payer sa facture par virement plutôt que par les voies qu'ENGIE préconise.

Est-il normal de subir un service dégradé quand le mode de paiement est conforme aux possibilités légales ?



Pour preuve, un reliquat à payer, maintenu de facture en facture depuis environ 3 ans, alors qu'il correspond à la fraction d'un trop-perçu qui n'a été régularisé que partiellement.

ENGIE peut-il se donner les moyens humains nécessaires (et non systématiquement des procédures automatiques) pour garantir à ses clients une qualité totale de service ?

Réponse apportée :

ENGIE attache une attention particulière à la qualité de service apportée à l'ensemble de ses clients, quels que soient les modes de paiement qu'ils choisissent. Tous les moyens de règlement légalement autorisés – prélèvement automatique, carte bancaire, TIP, chèque, espèces ou virement – sont acceptés, conformément à nos conditions générales de vente, sans application de pénalité liée au mode de paiement.

Pour les situations particulières, notre Service Consommateurs s'attache à apporter des réponses personnalisées et adaptées, tout en poursuivant un objectif constant de qualité et de satisfaction client.

La Garenne-Colombes, le 29 avril 2026

Le Conseil d'Administration