



Facteurs de risque et contrôle

2.1 Processus de gestion des risques

Les risques significatifs auxquels le Groupe estime être exposé sont présentés ci-après. D'autres risques de moindre ampleur ou non connus à ce jour pourraient également l'affecter. La survenance de tels

risques pourrait avoir une incidence négative significative sur l'activité, la situation financière et les résultats du Groupe, sur son image, ses perspectives et/ou sur le cours de l'action ENGIE.

2.1 Processus de gestion des risques

2.1.1 Politique de gestion globale des risques

Le Groupe a défini une politique de management global des risques (*Enterprise Risk Management* – «ERM»), dont les principes sont cohérents avec les standards professionnels (ISO 31000, *Federation of European Risk Management Associations* notamment) ; celle-ci explicite l'ambition d'ENGIE de «maîtriser ses risques pour assurer sa performance».

Le système de management global des risques du Groupe est d'application dans les activités et entités contrôlées du Groupe, dans le respect des règles de gouvernance qui s'imposent à chaque entité.

Cette politique préconise une prise de risques à un niveau raisonnable au plan juridique, acceptable par l'opinion et supportable économiquement. Elle précise que tout manager est un *risk manager*. Les Comités de Direction des entités du Groupe sont, en principe, les instances où sont décidées les actions à entreprendre pour gérer les risques, sauf lorsqu'un Comité des Risques est créé spécifiquement comme pour le risque de marché.

Pour mettre en œuvre cette ambition, le Groupe a désigné comme *Chief Risk Officer* le Directeur du Management des Risques. Ce dernier a pour objectif de s'assurer de l'efficacité du dispositif de gestion des risques. Il anime les *Chief Risk Officers* désignés dans chacune des BU et

Fonctions Corporate. Ces derniers évaluent l'exposition globale aux risques de la BU ou de la Fonction et s'assurent de la mise en œuvre des plans de traitement.

L'analyse des risques et le pilotage des plans d'actions sont réalisés en collaboration avec toutes les filières du Groupe.

Chaque année, le processus ERM du Groupe débute par la revue des risques en Comité Exécutif (Comex). Une campagne ERM est ensuite lancée dans tout le Groupe, en indiquant les orientations à prendre en compte pour la gestion des risques durant l'année. Elle met notamment l'accent sur des risques prioritaires coordonnés chacun par un membre du Comex et qui feront l'objet d'un suivi particulier par l'un des Comités permanents du Conseil (voir Section 4.1.1.2.3 «Les Comités permanents»). Elle débouche sur une nouvelle revue des risques du Groupe présentée en Comex puis en Comité d'Audit, qui après examen porte un avis sur l'efficacité du système de management des risques, dont il fait rapport au Conseil d'Administration.

La connaissance des risques provenant de la remontée d'informations des entités opérationnelles et des directions fonctionnelles est complétée par des entretiens avec les dirigeants et par une analyse des publications des analystes externes et des événements majeurs.

2.1.2 Gestion de crise

ENGIE peut devoir faire face à des situations de crise. Le Groupe a donc défini une politique de gestion de crise, qui précise les principes généraux et les rôles des différents acteurs, et a mis en place une organisation spécifique adaptée.

Le Groupe s'est ainsi doté d'un dispositif d'alerte, d'analyse et de décision pour gérer la crise au niveau approprié de l'organisation.

L'efficacité du dispositif est appréciée régulièrement par des contrôles internes et des exercices appropriés.

2.1.3 Couverture des risques et assurances

Le Département Assurances d'ENGIE est chargé de l'élaboration, de la mise en place et de la gestion des programmes d'assurances dans les domaines de la protection du patrimoine (dommages matériels et pertes de bénéfices) et des personnes, des recours de tiers (responsabilité civile), des assurances automobiles et de la prévention.

Pour chacun de ces domaines :

- les montants assurés dépendent des risques financiers découlant des scénarios de sinistres et des conditions de couverture offertes par le marché (capacités disponibles et conditions tarifaires) ;
- le financement est optimisé : les risques de faible ou de moyenne amplitude sont couverts par l'autofinancement, par des franchises et des rétentions ou au travers de la société de réassurance du Groupe dont les engagements représentent en base cumulée un sinistre maximum estimé d'environ 0,14% du chiffre d'affaires 2018 du Groupe.

Il ne peut être exclu que, dans certains cas, le Groupe soit obligé de verser des indemnités importantes non couvertes par le programme d'assurances en place ou d'engager des dépenses très significatives non remboursées ou insuffisamment remboursées par ses assureurs. En matière de responsabilité civile et de risques environnementaux, bien que le Groupe ait souscrit des assurances de premier plan, il ne peut être exclu que la responsabilité du Groupe soit recherchée au-delà des plafonds garantis ou pour des faits non couverts (notamment du fait des exclusions communément pratiquées par le marché de l'assurance).

2.1.3.1 Responsabilité civile

Un programme couvre la responsabilité civile des mandataires sociaux et dirigeants d'ENGIE, de ses filiales et des représentants du Groupe au sein de ses participations.



2.3.4 Risques éthiques

Les principaux risques identifiés sont : la corruption, l'atteinte aux droits humains, la non prise en compte des règles de concurrence et/ou d'embargo, la fraude ou l'atteinte aux données personnelles. Tout manquement aux principes éthiques du Groupe est susceptible de constituer un risque tant juridique que de réputation (voir Note 28 Section 6.2.2 «Notes aux Comptes consolidés»).

Les risques éthiques sont analysés annuellement et les plans d'actions définis si besoin. De plus, les risques liés à la corruption et aux droits

humains font l'objet d'une évaluation spécifique dans le cadre de la démarche Groupe d'analyse des risques (voir Section 4.2 «Éthique, Compliance et Privacy»).

Par ailleurs, la politique sur l'analyse des risques éthiques liés aux projets d'investissement et aux grands contrats et le référentiel Droits Humains applicables à l'ensemble du Groupe demandent respectivement aux entités des analyses de risques corruption et droits humains pour tout nouveau projet.

2.3.5 Risques liés aux ressources humaines

Dans le contexte de son ambitieux plan de transformation (nouvelles activités, digitalisation...), le Groupe pourrait rencontrer des difficultés à disposer des compétences adaptées pour soutenir son développement et à fédérer les collaborateurs autour de son projet d'entreprise.

Le risque compétences porte autant sur la qualité (adaptation des compétences aux nouveaux métiers) que sur les volumes de compétences (marché de l'emploi en pénurie).

Le plan de transformation pourrait également entamer l'engagement de collaborateurs conduisant à des attitudes individuelles ou collectives non adaptées au regard des attendus nécessaires à la transformation ou à des situations à risques en termes de bien-être au travail.

2.3.5.1 Compétences

Le développement de l'employabilité des collaborateurs est au cœur des priorités RH du Groupe.

Dans la continuité des engagements de l'Accord Social Européen signé le 8 avril 2016, ENGIE poursuit la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement RH de la transformation autour de trois leviers clés : l'anticipation des besoins en compétences et le pilotage des évolutions des métiers du Groupe (démarche prospective *ENGIE Skills*), la dynamisation du marché interne de l'emploi (dispositif *ENGIE Mobility*) et la formation (dispositif *ENGIE Schools* notamment) (voir Section 3.4.1 «Les politiques de développement et de mobilité des Ressources Humaines»).

2.3.5.2 Adhésion des collaborateurs

L'ampleur et la rapidité de la transformation du Groupe nécessitent d'accompagner les managers et collaborateurs pour donner du sens et faire adhérer.

Pour la troisième année consécutive, le Groupe a déployé en octobre 2018 l'enquête d'engagement «*ENGIE & Me*» afin de mesurer l'adhésion de ses collaborateurs et adapter son plan d'action.

Par le déploiement du «*ENGIE Leadership Way*», ENGIE promeut des comportements managériaux favorisant l'innovation et le développement des collaborateurs (voir Section 3.4.1.4 «Des politiques de développement ciblées»). Ce dispositif est complété par le programme de formation «*co-leader*» destiné à ses 30 000 managers. ENGIE est par ailleurs particulièrement attentif à la prévention des risques psychosociaux.

Par une communication régulière sur l'innovation, les nouveaux *business models* ou les autres sujets liés à la transformation, le Groupe veille à renforcer l'adhésion interne et à favoriser l'échange avec les collaborateurs.

2.3.5.3 Bien-être au travail

Les démarches menées depuis 2016 afin d'adapter l'organisation du siège *Corporate*, faire évoluer les modèles de travail et plus généralement asseoir la transformation du Groupe sont accompagnées de différents dispositifs visant à prévenir, détecter et accompagner les situations à risques en termes de bien-être au travail inhérentes à ce type de transformation.

2.3.6 Risques liés à la santé, la sécurité, la sûreté et la protection du patrimoine

2.3.6.1 Santé et sécurité au travail

Le Groupe a la volonté d'éradiquer les accidents mortels et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. La politique Groupe Santé-Sécurité a fait l'objet d'accords avec les fédérations syndicales au niveau européen puis mondial. Un plan d'action a été défini pour la période 2016-2020, renforcé en 2017 par un programme d'actions spécifiques «*No Life at Risk*» visant à développer la culture sécurité, l'engagement et la vigilance de chacun à protéger sa vie et celles des autres, en impliquant tous ceux qui travaillent pour le compte du Groupe (voir Section 3.4.6 «Politique de santé et sécurité»). L'accent a été mis en 2018 sur la santé-sécurité des sous-traitants.

2.3.6.2 Sûreté des personnes

L'implantation internationale du Groupe peut exposer un certain nombre de ses collaborateurs, intervenants ou commettants à des risques sanitaires et sécuritaires dont la menace justifie une organisation spécifique intégrant une «veille pays». Le Groupe conduit une évaluation permanente, partout où il opère, des risques liés au terrorisme, aux conflits armés, aux troubles politiques ou sociaux, à la criminalité organisée ou ordinaire ainsi que, de façon plus générale, à la survenance de situations «non conventionnelles».

3.4.5 Relations sociales

Les relations sociales de niveau Groupe s'organisent autour de 2 instances représentatives qui sont des lieux de concertation privilégiée entre la Direction et les représentants du personnel.

Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Composé de 41 membres titulaires représentant les 135 000 salariés répartis en Europe, le CEE a pour objectifs de développer et renforcer le dialogue social européen, garantir une représentation équilibrée entre les pays et les grands métiers du Groupe et développer un dialogue social au niveau de ces grands métiers. Un secrétariat de treize membres représentant huit pays se réunit une fois tous les deux mois.

En 2018, quatre réunions plénières du CEE se sont tenues, complétées de huit réunions du secrétariat du CEE et de huit réunions des groupes de travail santé-sécurité, social, stratégie et études.

Le Comité de Groupe France

Cette instance qui représente plus de 72 500 salariés en France, est composée de 30 membres titulaires. En 2018, deux réunions se sont tenues.

Accords collectifs Groupe

Le 22 novembre 2017, Isabelle Kocher et trois fédérations syndicales européennes IndustriAll Europe, EPSU et FETBB ont signé un accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord à durée indéterminée réaffirme, par la prolongation de l'accord de 2012 que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe.

Par ailleurs, ENGIE demeure fidèle aux engagements pris dans le cadre de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé en 2010. Le renouvellement du label diversité en 2017 en France (obtenu en 2014) et la signature de la Charte sur le Handicap de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) en 2016 sont deux éléments tangibles de l'engagement du Groupe en la matière.

3.4.6 Politique de santé et sécurité

3.4.6.1 Les résultats

Comme les années précédentes, les résultats en matière de fréquence et gravité d'accidents des salariés du Groupe ont poursuivi leur progression en 2018, avec au niveau des accidents de travail :

- un taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés du Groupe de 3,4, sur le périmètre élargi depuis le 1er janvier 2016 à toutes les activités dont ENGIE a le management opérationnel. Ce bon résultat au regard de l'objectif Groupe 2018 de TF < 3,5 confirme la progression des années précédentes, et est à apprécier au regard de la transformation actuelle des activités du Groupe vers davantage d'activités de services, plus exposées aux risques pour les personnes, et en moyenne moins matures en culture sécurité que les activités industrielles ;
- un taux de gravité de 0,19, en diminution par rapport à l'année dernière (0,20).

Le nombre de décès du fait de l'exercice de l'activité professionnelle parmi toutes les personnes travaillant pour le Groupe (salariés Groupe, intérimaires et sous-traitants) a été de 7 en 2018 sur un périmètre d'activités en hausse par rapport à 2017 et avec une exposition potentielle au risque en augmentation du fait de la transformation des activités du Groupe.

En santé au travail, le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles a été en 2018 de 91.

3.4.6.2 Le dispositif de management santé-sécurité

Les principes fondamentaux de la politique santé-sécurité du Groupe ont été définis en 2010 au travers d'un accord avec les instances représentatives du personnel européennes, et renforcés au travers de l'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail du 13 mai 2014.

Les standards et exigences minimaux applicables dans le Groupe sont fixés dans des Règles Santé-Sécurité Groupe.

Les objectifs pour la période 2016-2020 portent principalement sur l'élimination des accidents graves et mortels, la maîtrise des risques industriels, la réduction de l'accidentologie de travail, la réduction de l'absentéisme pour raison médicale, le développement de la culture et de l'engagement santé-sécurité des salariés, des managers et des sous-traitants.

Les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité au travail et sécurité industrielle sont suivis par le Comex, le Conseil d'Administration et le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration (CEEDD). En 2018, l'ensemble des analyses des accidents de travail mortels ont été présentées au Comex et au CEEDD. Des points réguliers sont également présentés en Conseil d'Administration et en ENGIE 50 qui regroupe l'ensemble des Directeurs des BU et Directeurs fonctionnels du Groupe.

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

Des points périodiques et des revues annuelles sont réalisés avec chaque BU afin d'apprécier l'efficacité des actions mises en œuvre et, notamment en 2018, pour évaluer leur capacité à prévenir les accidents graves et mortels de collaborateurs et de sous-traitants.

3.4.6.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

Le programme d'actions pour renforcer la culture sécurité de chacun, portant notamment sur la prévention des accidents graves et mortels, intitulé «*No Life at Risk*» s'est poursuivi autour de 4 axes :

- rendre visible et perceptible pour chacun l'ADN ENGIE Care ;
- renforcer les interactions et échanges entre BU ;
- renforcer l'engagement des sous-traitants ;
- veiller à la mise en œuvre rigoureuse des Règles Groupe santé-sécurité.

Le Groupe met en œuvre un important programme de formation destiné à développer le leadership de ses managers en santé sécurité c'est-à-dire leur capacité à influencer sur le comportement de sécurité de leurs collaborateurs. Le Groupe développe également la capacité de ses opérateurs à influencer sur le comportement de sécurité de leurs collègues au travers des démarches de détection des situations et événements à forte gravité potentielle et de vigilance partagée (voir Section 3.4.6.4 ci-dessous).

Des investissements importants en matière de formation ont été réalisés en 2018 : 32% du nombre total des heures de formation ont été consacrés à la Qualité, à la Sécurité et à l'Environnement (QSE).

Un module d'apprentissage par ancrage mémoriel, basé sur les connaissances scientifiques les plus récentes en matière de mémorisation et d'intelligence artificielle, a été développé et permettra à chaque collaborateur de disposer d'un outil personnalisé d'appropriation des règles majeures à respecter en termes de santé-sécurité-sûreté.

La campagne de communication annuelle du Groupe en matière de santé-sécurité («Tous unis pour la sécurité de chacun») a porté en 2018 sur les pratiques fondamentales à mettre en œuvre par chaque salarié et chaque sous-traitant du Groupe pour la prévention des accidents de travail, en particulier les accidents graves et mortels. Des campagnes de sensibilisation thématiques ont également été déployées par les BU et filiales en fonction des risques les plus importants induits par leurs activités.

L'animation de la filière santé-sécurité fait largement appel aux outils digitaux, avec un important travail de partage à destination des différentes BU et entités : organisation de *webinars* mensuels thématiques et de présentation du retour d'expériences des accidents mortels, mise à disposition de la filière de différents supports techniques via un espace collaboratif commun (*SharePoint Global Care*).

Le Groupe favorise également le travail en réseaux pour l'échange de solutions concrètes, au travers de communautés de pratiques et de groupes d'échange thématiques intégrés à *Yammer*, le réseau social du Groupe.

Une *Newsletter* hebdomadaire, *Prevention News*, reprenant l'essentiel des échanges avec les BU est adressée à l'ensemble de la filière santé-sécurité. Ce document permet de partager à la maille du Groupe l'ensemble des accidents, situations dangereuses significatives et événements de forte gravité potentielle remontés par les BU.

En 2018, la filière *Global Care* du Groupe (santé-sécurité au travail, qualité de vie au travail, sûreté, sécurité industrielle, gestion de crise) a donné un nouvel élan aux démarches de prévention des risques à l'occasion de sa convention «*Acceleration Days*». Ces journées ont permis de réunir les responsables santé-sécurité-sûreté des BU, filiales et entités autour de 2 thèmes majeurs : l'engagement des managers du Groupe et de nos sous-traitants pour une meilleure maîtrise des risques lors des prestations confiées par ENGIE.

3.4.6.4 La prévention des accidents graves et mortels

Dans le cadre de son plan d'actions pour éradiquer les accidents mortels, le Groupe a défini neuf «Règles Qui Sauvent», qui constituent la dernière barrière avant l'accident grave voire mortel, si toutes les autres barrières techniques et organisationnelles n'ont pas fonctionné. Par ailleurs, les BU mettent en œuvre une démarche systématique d'identification et de traitement des situations et événements à forte gravité potentielle («HiPo»), précurseurs d'accidents graves. Enfin, il est demandé aux opérateurs d'arrêter leurs activités si les conditions de sécurité ne sont pas réunies (démarche «*Stop the work*»), et d'exercer une vigilance partagée («je suis également vigilant pour la sécurité des autres personnes»).

La volonté ferme du Groupe d'éradiquer les accidents mortels, en particulier de ses sous-traitants, l'a conduit en 2018 à réviser la Règle Groupe sur la santé-sécurité dans la sous-traitance de façon à simplifier et renforcer ses exigences, et à définir un plan d'actions spécifique sur ce thème, porté par les équipes opérationnelles, avec l'appui et l'animation des filières *Global Care* et Achats du Groupe.

3.4.6.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales s'est poursuivi en 2018 à tous les niveaux du Groupe, en particulier avec les instances mondiales et européennes dans le cadre des accords Groupe santé-sécurité. Des comités spécifiques se sont réunis pour suivre la mise en place des différents engagements.

3.4.7 Données sociales

3.4.7.1 Note de méthodologie des indicateurs sociaux

1 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 juridiques locales, filiales du Groupe ENGIE, sont réalisés dans le progiciel de consolidation financière Magnitude conformément au périmètre financier IFRS.

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.

2 Périmètre de restitution

Un taux de restitution, fonction de l'effectif couvert, est attaché à chaque indicateur. En effet, certaines données manquantes ou incohérentes sont exclues de la restitution notamment sur certaines entités des zones Amérique du Nord et Asie-Afrique récemment intégrées au Groupe.

La BU Afrique est reportée uniquement pour les données relatives à l'effectif et aux flux.

Pour la BU GTT, les données relatives aux rémunérations et à la formation professionnelle ont été exclues. L'effectif, les flux et conditions de travail reportés au 31/12/2018 sont ceux de 2017. Les effectifs des entités AEGE Concept et SERT, acquises en fin d'année n'ont pas été inclus dans le reporting RH et SST. Leur exclusion du périmètre de reporting n'est donc pas reflétée dans les taux de restitution⁽¹⁾.

3 Méthodes de consolidation

Les indicateurs de ce rapport font l'objet d'une consolidation selon des procédures et des critères clairement définis.

Les données de structure, de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité sont consolidées par agrégation.

4 Contrôle interne

Les données sociales sont consolidées et contrôlées successivement par chaque entité opérationnelle et par chaque BU, avant de l'être au niveau de la DRH Groupe.

5 Précisions sur certains indicateurs

a) Emploi

Les données Groupe regroupent celles des 23 BU, regroupées en 9 secteurs opérationnels.

Les employés administratifs sont comptabilisés parmi les Techniciens Supérieurs/agents de Maîtrise (TSM).

Les entités belges du secteur de l'énergie ne déclare pas d'Ouvriers, Employés, Techniciens (OET) selon les pratiques du secteur de l'énergie (Electrabel), car contractuellement les collaborateurs peu ou pas qualifiés ont un statut d'employé. Cela peut conduire à une certaine sous-estimation de cette catégorie.

La notion de «Cadre» reste parfois difficile à appréhender hors de France, ce qui peut conduire à une légère sous-estimation, quelques entités pouvant ne retenir que les cadres dirigeants.

b) Mouvements de personnel

Depuis 2017, les indicateurs de cette section sont calculés sur la base du périmètre courant, soit les entités de reporting incluses dans le périmètre de consolidation en intégration globale au 31/12/N.

L'indicateur licenciement ne comprend pas les ruptures conventionnelles.

c) Diversité et égalité des chances

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

d) Développement professionnel

Les indicateurs relatifs à la formation professionnelle ne prennent pas en compte le *e-learning*.

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

e) 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.

f) Rémunérations

La politique du Groupe est d'offrir à tous une rémunération individualisée, équitable et compétitive sur le marché et qui reflète la performance et les niveaux de responsabilité de chacun.

L'indicateur retenu sur les rémunérations est le ratio du salaire brut moyen des Ouvriers, Employés et Techniciens (OET) rapporté au salaire minimum légal par pays. Il permet d'apprécier le niveau relatif des salaires moyens des OET à temps plein du pays.

Le salaire brut moyen est obtenu en rapportant le salaire brut annuel à l'effectif moyen mensuel en équivalent temps plein (ETP).

Le taux de restitution dépend principalement de l'existence et de la disponibilité d'un salaire minimum légal. Les données relatives au salaire minimum légal 2018 sont issues d'Eurostat.

En complément, l'évolution des charges de personnel se trouve dans la Section 6.4.4 «Résultats et autres éléments caractéristiques de la Société au cours des cinq derniers exercices».

(1) L'indicateur proportion de salariés handicapés n'est pas reporté pour la BU Royaume-Uni.

g) Indicateurs santé sécurité

Les analyses effectuées dans ce document concernent les entités et activités dont ENGIE a le management opérationnel, quel que soit le mode de consolidation financière.

Le périmètre de reporting SST inclut les données des entités cédées au cours d'année jusqu'à leur date de cession. En particulier, les données de la BU LNG, cédée en 2018, sont incluses dans le reporting SST au sein du secteur LNG et GEM (représentant 15% des heures travaillées du secteur), à la différence du reporting RH dont elles sont exclues.

Les entités suivantes International Power Ltd. , EV Box, Piora FM SA, EGST, Teksial, ENGIE Contracting Almaghrib (ECAM), Thermaire&Ampair, FENIX Internation Inc, Fenix Ouganda, et Tieri consolidées en intégration globale et reportées pour les indicateurs RH ne sont pas incluses dans le reporting Santé-Sécurité, ces exclusions sont reflétées dans les taux de restitutions présentés.

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



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

3.4.7.2 Tableau des indicateurs sociaux

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
EMPLOI							
Effectif total ■■	LA1	160 301	155 128	153 090	6 010	3 770	3 635
répartition par zone géographique ■■	LA1						
France	LA1	74 961	72 589	72 651	0	0	
Belgique	LA1	16 910	16 658	16 697	0	0	
Autres pays d'Europe	LA1	42 228	45 266	43 946	0	0	61
Total Europe	LA1	134 099	134 513	133 294	0	0	61
Amérique du Nord	LA1	7 380	4 903	4 350	6 010	3 770	3 574
Amérique du Sud	LA1	7 033	6 147	6 256	0	0	
Asie - Moyen Orient - Océanie	LA1	9 092	8 858	8 813	0	0	
Afrique	LA1	2 697	707	377	0	0	
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	LA1						
Cadres ■■	LA1	40 131	37 191	35 587	1 680	893	1 050
Non-cadres ■■	LA1	120 170	117 937	117 503	4 330	2 877	2 585
% Cadres		25,0%	24,0%	23,2%	28,0%	23,7%	28,9%
% Non-cadres		75,0%	76,0%	76,8%	72,0%	76,3%	71,1%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	LA1						
CDI ■■	LA1	92,5%	93,3%	93,4%	99,4%	99,2%	90,3%
Autres ■■	LA1	7,5%	6,7%	6,6%	0,6%	0,8%	9,7%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	LA1						
moins de 25 ans	LA1	3,4%	3,1%	3,1%	6,3%	5,6%	4,1%
25-29 ans	LA1	9,5%	9,5%	9,7%	11,6%	13,4%	11,7%
30-34 ans	LA1	13,5%	13,5%	13,7%	12,9%	14,6%	14,0%
35-39 ans	LA1	15,1%	14,6%	14,3%	13,1%	14,7%	14,9%
40-44 ans	LA1	13,6%	13,5%	13,6%	12,6%	12,5%	13,8%
45-49 ans	LA1	14,3%	14,7%	14,6%	12,3%	11,9%	12,2%
50-54 ans	LA1	14,1%	14,2%	14,1%	12,3%	10,8%	11,0%
55-59 ans	LA1	11,2%	11,5%	11,4%	10,9%	9,2%	10,6%
60-64 ans	LA1	4,5%	4,6%	4,6%	5,7%	5,2%	5,8%
65 ans et +	LA1	0,8%	0,9%	0,9%	2,4%	2,1%	2,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	LA13	33 817	34 378	33 529	1 405	1 256	1 192
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	LA13	21,1%	22,2%	21,9%	23,4%	33,3%	32,8%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	LA13	23,3%	22,9%	22,8%	29,2%	30,8%	32,6%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion d'alternants dans l'effectif	LA1	3,0%	2,9%	2,8%	0,1%	0,0%	0,0%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	AMÉRIQUE LATINE			AFRIQUE/ASIE			BENELUX		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
	7 407	6 446	6 413	8 957	6 510	6 166	20 851	20 885	20 915
	0	0		34	14		136	92	95
	0	0		0	0		13 585	13 230	13 287
	0	0		0	0		7 065	7 331	7 497
	0	0	0	34	14	0	20 786	20 653	20 879
	979	844	740	241	0		65	232	36
	6 428	5 602	5 673	0	0		0	0	
	0	0		6 261	6 187	6 166	0	0	
	0	0		2 421	309		0	0	
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1 556	1 016	973	1 712	1 335	1 152	4 791	4 579	4 585
	5 851	5 430	5 440	7 245	5 175	5 014	16 060	16 306	16 330
	21,0%	15,8%	15,2%	19,1%	20,5%	18,7%	23,0%	21,9%	21,9%
	79,0%	84,2%	84,8%	80,9%	79,5%	81,3%	77,0%	78,1%	78,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	91,8%	92,6%	94,3%	82,5%	87,2%	88,3%	96,5%	96,9%	97,0%
	8,2%	7,4%	5,7%	17,5%	12,8%	11,7%	3,5%	3,1%	3,0%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	4,6%	4,4%	6,2%	3,5%	3,5%	4,4%	3,3%	3,2%	3,2%
	14,7%	14,5%	14,8%	13,8%	14,6%	14,2%	8,1%	8,2%	8,5%
	18,8%	18,3%	17,9%	19,2%	18,5%	16,4%	11,1%	12,0%	13,0%
	19,2%	18,3%	18,0%	17,4%	16,2%	15,3%	14,5%	14,1%	13,5%
	14,3%	14,2%	13,6%	14,2%	14,6%	14,8%	12,4%	12,1%	12,3%
	10,3%	11,0%	10,4%	13,5%	13,3%	12,9%	14,2%	14,9%	15,6%
	9,0%	9,5%	9,5%	8,8%	8,9%	10,2%	15,6%	15,6%	15,0%
	5,8%	5,7%	5,6%	6,3%	6,8%	7,4%	12,9%	12,7%	12,3%
	2,7%	3,3%	3,0%	2,6%	3,0%	3,7%	7,2%	6,9%	6,3%
	0,7%	0,8%	1,0%	0,8%	0,6%	0,9%	0,7%	0,4%	0,3%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1 256	1 118	1 032	1 564	1 010	921	2 918	2 858	2 905
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	17,0%	17,3%	16,1%	17,5%	15,5%	14,9%	14,0%	13,7%	13,9%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	19,2%	17,3%	17,6%	22,7%	20,4%	18,7%	12,7%	12,3%	12,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	0,6%	2,1%	0,1%	1,4%	1,4%	2,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Proportion de salariés handicapés		2,1%	2,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI		13,9%	15,7%	17,6%	9,8%	10,2%	14,1%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI		13,6%	14,3%	12,6%	21,7%	23,8%	17,1%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	LA2	18 011	14 339	12 058	1 246	886	680
Nombre d'embauches en CDD	LA2	11 743	9 499	9 190	74	31	356
Taux d'embauche	LA2	18,9%	15,6%	14,0%	30,3%	24,8%	28,7%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Taux d'embauche CDI	LA2	60,5%	60,2%	56,7%	94,4%	96,6%	65,6%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Nombre de licenciements		4 101	4 204	3 866	706	572	189
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Turnover	LA2	9,3%	8,4%	7,8%	27,9%	21,0%	19,3%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
Turnover volontaire	LA2	5,8%	5,8%	4,4%	11,5%	5,3%	13,6%
% de restitution		99,38%	99,07%	100,00%	81,68%	61,59%	100,00%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	LA10	66,1%	67,7%	65,6%	67,3%	17,7%	53,4%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	LA10	18,4%	17,6%	16,8%	16,4%	5,5%	25,7%
% de restitution		95,00%	96,13%	97,88%	13,47%	5,34%	28,77%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :							
Cadres	LA10	25,0%	24,6%	22,8%	13,0%	7,7%	22,4%
Non-cadres	LA10	75,0%	75,4%	77,2%	87,0%	92,3%	77,6%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre total d'heures de formation	LA10	3 069 973	3 082 644	3 039 026	5 097	10 541	9 797
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Répartition des heures de formation par thème							
Technique des métiers		40,8%	45,2%	44,2%	21,0%	50,1%	12,3%
Qualité, environnement, sécurité		32,0%	31,7%	30,2%	20,6%	39,0%	21,1%
Langues		2,8%	2,9%	3,4%	2,5%	0,0%	2,8%
Management et développement personnel		17,4%	13,0%	13,8%	2,6%	2,8%	3,8%
Autres		7,0%	7,1%	8,5%	53,4%	8,0%	60,1%
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre d'heures de formation par personne formée	LA10	31	30	31	11	16	17
% de restitution		95,00%	97,57%	97,88%	13,47%	17,95%	28,77%
Nombre d'heures de formation par femme formée	LA10	27	27	28	9	29	13
% de restitution		95,00%	96,13%	97,88%	13,47%	5,34%	28,97%
Dépenses de formation par heure de formation (€)	LA10	29	34	33	10	12	31
% de restitution		95,00%	97,57%	97,86%	13,47%	17,95%	27,83%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

	AMÉRIQUE LATINE			AFRIQUE/ASIE			BENELUX		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
	1,1%	0,5%	1,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%
	12,2%	13,9%	14,9%	12,1%	13,3%	25,3%	14,5%	19,4%	20,9%
	6,5%	5,1%	7,2%	6,4%	9,5%	5,7%	16,1%	16,8%	9,4%
	1 773	1 199	1 284	840	677	435	1 975	1 674	1 536
	2 010	1 464	1 309	549	311	236	577	517	511
	53,7%	41,3%	40,1%	16,0%	15,2%	13,3%	12,2%	10,5%	9,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	46,9%	45,0%	49,5%	60,5%	68,5%	64,8%	77,4%	76,4%	75,0%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	667	869	893	99	372	46	527	311	449
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	16,8%	21,7%	20,4%	9,0%	13,6%	9,5%	9,0%	6,7%	7,2%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	6,4%	7,5%	6,2%	7,6%	7,5%	8,4%	5,6%	4,0%	3,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	72,5%	72,7%	75,3%	56,3%	73,1%	77,4%	73,1%	73,1%	74,7%
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	18,4%	18,8%	14,5%	16,0%	16,2%	14,2%	12,3%	12,5%	12,5%
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,07%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	24,2%	19,0%	15,2%	22,2%	22,0%	18,9%	23,4%	22,0%	21,5%
	75,8%	81,0%	84,8%	77,8%	78,0%	81,1%	76,6%	78,0%	78,5%
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	217 719	147 670	179 573	171 645	220 215	215 940	504 736	521 534	507 468
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	38,8%	41,1%	41,3%	43,4%	59,3%	57,9%	50,5%	57,0%	63,2%
	34,0%	26,7%	29,9%	32,1%	25,6%	29,4%	24,9%	29,8%	27,5%
	10,3%	7,8%	8,7%	2,1%	1,5%	2,9%	0,9%	0,7%	0,7%
	9,2%	13,2%	9,1%	9,1%	7,2%	5,5%	15,9%	7,2%	6,4%
	7,6%	11,2%	10,9%	13,3	6,4%	4,3%	7,8%	5,3%	2,3%
	100,00%	100,00%	100,00%	65,80%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	43	31	37	35	49	46	33	34	32
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	38	31	39	28	29	27	24	27	22
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,07%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
	12	14	22	11	14	15	29	26	27
	100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%





Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	GROUPE*			AMÉRIQUE DU NORD		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Dépenses de formation par personne formée (€)	LA10	885	1 036	1 000	109	199	542
% de restitution		95,00%	97,57%	97,86%	13,47%	17,95%	27,83%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	LA7	13	12	12	6	3	7
% de restitution		95,90%	98,32%	99,06%	29,65%	48,92%	62,76%
Heures supplémentaires	LA7	3,0%	3,0%	3,2%	3,8%	4,4%	4,6%
% de restitution		96,39%	98,62%	99,95%	38,79%	61,59%	100,00%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		4	1	4	0	0	0
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de fréquence		3,40	3,30 ⁽²⁾	3,55	1,00	0,69	1,70
% de restitution		98%	99,08%	100%	100%	65%	100%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel français)		0,19	0,20	0,18	0,03	0,08	0,09
% de restitution		98%	99,08%	90%	100%	65%	100%
Taux de gravité (1) (selon référentiel OIT)		0,13	0,13	0,13	0,03	0,01	0,04
% de restitution		98%	99,08%	100%	100%	65%	100%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		91	76	100	0	2	1
RÉMUNÉRATIONS							
Salaire moyen OET par rapport au minimum légal du pays	Salaire minimum légal annuel 2018 en €	2018	2017	2016	2018	2017	2016
France	17 982	NS	NS	NS			
Belgique	18 751						
Espagne	10 303						
Pays-Bas	19 130						
Royaume-Uni	17 566						1,44
Luxembourg	23 983						
Roumanie	4 889						
Pologne	5 762						
République tchèque	5 626						
Hongrie	5 022						
Slovaquie	5 760						
Portugal	8 120						
Grèce	8 205						
Allemagne	17 976						
Turquie	4 562						
États-Unis	12 935				2,06	2,39	4,55
% de restitution					21,10%	1,29%	1,86%

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

(2) 3,50 au périmètre 2018

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

AMÉRIQUE LATINE			AFRIQUE/ASIE			BENELUX		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
490	449	822	385	676	670	944	905	865
100,00%	100,00%	100,00%	65,88%	95,06%	99,37%	100,00%	100,00%	100,00%
7	9	9	5	7	8	15	15	15
100,00%	100,00%	100,00%	68,51%	95,06%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4,4%	3,9%	8,1%	8,7%	9,0%	10,0%	2,9%	2,6%	2,6%
100,00%	100,00%	100,00%	71,86%	95,06%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1	0	0	0	0	0	1	0	0
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1,84	1,44	3,54	0,48	0,80	1,61	3,60	2,96	3,15
100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%
0,10	0,10	0,05	0,01	0,04	0,06	0,24	0,20	0,20
100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%
0,10	0,02	0,05	0,01	0,01	0,03	0,18	0,14	0,16
100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%
1	3	1	4	0	1	3	2	3
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
						1,17	1,67	1,71
						1,95	1,88	1,86
						2,13	1,94	1,94
						5,18	3,04	2,42
						1,90	1,71	1,74
			3,49	3,62	3,57			
			7,21%	7,78%	7,64%	97,35%	98,35%	98,05%





Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX			
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	
EMPLOI							
Effectif total ■■	LA1	55 631	52 478	53 814	31 655	33 813	31 554
Répartition par zone géographique ■■	LA1						
France	LA1	52 470	49 685	50 968	42	42	35
Belgique	LA1	0	0		0	0	
Autres pays d'Europe	LA1	913	530	542	31 613	33 771	31 519
Total Europe	LA1	53 383	50 215	51 510	31 655	33 813	31 554
Amérique du Nord	LA1	21	0		0	0	
Amérique du Sud	LA1	8	8	22	0	0	
Asie - Moyen Orient - Océanie	LA1	1 951	1 890	1 940	0	0	
Afrique	LA1	268	365	342	0	0	
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par CSP	LA1						
Cadres ■■	LA1	13 153	11 758	12 039	4 639	4 441	3 206
Non-cadres ■■	LA1	42 478	40 720	41 775	27 016	29 372	28 348
% Cadres		23,6%	22,4%	22,4%	14,7%	13,1%	10,2%
% Non-cadres		76,4%	77,6%	77,6%	85,3%	86,9%	89,8%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition par type de contrat	LA1						
CDI ■■	LA1	91,6%	91,9%	92,3%	91,5%	92,2%	92,8%
Autres ■■	LA1	8,4%	8,1%	7,7%	8,5%	7,8%	7,2%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	LA1						
moins de 25 ans	LA1	3,4%	3,0%	2,9%	3,2%	3,1%	3,0%
25-29 ans	LA1	10,0%	10,4%	10,8%	7,2%	6,9%	6,7%
30-34 ans	LA1	14,3%	14,5%	14,8%	9,7%	9,3%	9,2%
35-39 ans	LA1	15,7%	15,4%	14,9%	11,8%	11,5%	11,6%
40-44 ans	LA1	13,4%	13,4%	13,8%	13,3%	13,0%	13,4%
45-49 ans	LA1	14,3%	14,5%	14,7%	15,4%	16,4%	16,6%
50-54 ans	LA1	14,4%	14,5%	14,3%	16,5%	15,6%	15,3%
55-59 ans	LA1	11,5%	11,4%	11,1%	13,2%	13,8%	13,3%
60-64 ans	LA1	2,8%	2,8%	2,6%	7,7%	7,8%	8,2%
65 ans et +	LA1	0,3%	0,3%	0,2%	2,0%	2,6%	2,7%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Effectif féminin ■■	LA13	9 190	8 551	9 205	8 729	10 555	10 075
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES							
Proportion de femmes dans l'effectif ■■	LA13	16,5%	16,3%	17,1%	27,6%	31,2%	31,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion de femmes dans l'encadrement ■■	LA13	21,6%	21,1%	21,2%	22,0%	21,4%	23,3%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Proportion d'alternants dans l'effectif	LA1	5,0%	4,8%	4,6%	1,5%	1,2%	0,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.



INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
17 194	17 032	16 942	1 260	1 474	1 456	11 336	11 294	10 493
16 970	16 809	16 714	593	774	801	4 716	5 001	3 760
0	0		386	422	439	2 939	3 006	2 971
224	223	228	165	183	216	2 248	2 016	2 504
17 194	17 032	16 942	1 144	1 379	1 456	9 903	10 023	9 235
0	0		58	57		6	0	
0	0		0	0		597	537	561
0	0		58	38		822	734	697
0	0		0	0		8	0	
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4 437	4 245	4 103	1 087	1 252	1 257	7 076	7 183	6 614
12 757	12 787	12 839	173	222	199	4 260	4 111	3 879
25,8%	24,9%	24,2%	86,3%	84,9%	86,3%	62,4%	63,6%	63,0%
74,2%	75,1%	75,8%	13,7%	15,1%	13,7%	37,6%	36,4%	37,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
94,3%	94,3%	94,1%	97,8%	97,3%	98,3%	94,0%	95,3%	94,9%
5,7%	5,7%	5,9%	2,2%	2,7%	1,7%	6,0%	4,7%	5,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
3,31%	3,9%	4,1%	1,0%	0,6%	0,5%	1,3%	1,1%	0,9%
10,80%	11,4%	11,7%	6,7%	5,3%	8,4%	7,4%	7,1%	7,6%
15,08%	15,3%	14,8%	20,0%	22,2%	26,2%	14,2%	14,8%	15,9%
15,56%	14,8%	14,4%	26,7%	27,7%	27,3%	17,2%	16,0%	15,4%
14,41%	14,5%	14,6%	22,1%	20,6%	16,1%	14,8%	14,8%	13,8%
14,73%	14,0%	13,1%	13,3%	11,8%	9,9%	14,5%	14,9%	14,1%
13,05%	13,6%	14,7%	7,0%	7,1%	7,4%	13,8%	13,7%	13,8%
10,87%	10,6%	11,0%	2,4%	4,1%	3,4%	10,4%	11,7%	12,3%
2,10%	1,8%	1,7%	0,9%	0,7%	0,8%	5,1%	5,0%	5,4%
0,09%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,9%	0,9%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4 553	4 406	4 236	404	505	514	3 798	3 814	3 055
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
26,5%	25,9%	25,0%	32,1%	34,3%	35,3%	33,5%	33,8%	29,1%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
31,9%	31,4%	30,4%	29,1%	30,4%	30,8%	27,7%	27,4%	26,5%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
5,5%	5,4%	5,8%	0,8%	1,1%	0,5%	2,6%	2,3%	2,0%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Proportion de salariés handicapés		3,8%	3,6%	3,8%	0,9%	0,8%	0,9%
% de salariés de moins de 25 ans dans les embauches CDI		17,3%	18,8%	19,6%	10,9%	12,4%	13,8%
% de salariés de plus de 50 ans dans les embauches CDI		8,4%	8,8%	8,0%	23,4%	22,8%	21,8%
MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET EMPLOI							
Nombre d'embauches en CDI	LA2	5 840	4 183	3 167	4 573	4 144	3 502
Nombre d'embauches en CDD	LA2	5 476	4 423	4 480	1 919	1 783	1 330
Taux d'embauche	LA2	20,6%	16,5%	14,2%	20,3%	18,4%	15,5%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Taux d'embauche CDI	LA2	51,6%	48,6%	41,4%	70,4%	69,9%	72,5%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre de licenciements		809	876	911	1 043	925	902
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover	LA2	7,5%	6,5%	5,7%	13,5%	12,2%	11,9%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Turnover volontaire	LA2	4,9%	3,7%	2,8%	9,4%	8,7%	8,4%
% de restitution		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL							
Pourcentage d'effectif formé ■■	LA10	63,3%	70,5%	71,6%	56,3%	53,0%	44,7%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé	LA10	12,8%	12,6%	14,1%	22,2%	21,8%	21,2%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :	LA10						
Cadres	LA10	22,6%	22,8%	21,5%	19,8%	18,8%	13,4%
Non-cadres	LA10	77,4%	77,2%	78,5%	80,2%	81,2%	86,6%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre total d'heures de formation	LA10	950 527	1 018 716	1 018 873	426 341	407 738	389 697
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Répartition des heures de formation par thème	LA10						
Technique des métiers		34,0%	36,2%	32,6%	41,3%	42,8%	43,7%
Qualité, environnement, sécurité		45,5%	43,3%	40,3%	33,1%	31,7%	27,3%
Langues		1,6%	1,8%	1,7%	4,0%	6,2%	7,2%
Management et développement personnel		12,4%	11,9%	13,0%	15,6%	11,0%	15,5%
Autres		6,5%	6,8%	12,4%	6,0%	8,2%	6,3%
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par personne formée	LA10	27	28	26	24	24	28
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Nombre d'heures de formation par femme formée	LA10	24	25	23	21	22	29
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
Dépenses de formation par heure de formation (€)	LA10	27	31	29	16	33	33
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
	3,6%	3,4%	3,5%	0,4%	0,4%	0,5%	1,3%	1,5%	1,2%
	28,2%	29,4%	29,8%	6,3%	2,6%	9,9%	8,1%	7,8%	10,9%
	3,2%	4,4%	2,9%	3,1%	0,0%	7,0%	10,1%	12,0%	16,7%
	592	742	799	128	78	71	1 044	734	570
	651	586	600	23	29	22	464	346	329
	7,3%	7,8%	8,2%	12,0%	7,5%	6,3%	13,5%	9,5%	8,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	47,6%	55,9%	57,1%	84,8%	72,9%	76,3%	69,2%	68,0%	63,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	19	23	19	11	16	6	220	235	439
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	1,1%	0,7%	0,7%	6,3%	4,1%	3,7%	7,4%	6,4%	8,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	0,9%	0,5%	0,6%	3,2%	2,0%	2,7%	4,5%	3,9%	3,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	78,8%	75,2%	72,9%	64,6%	54,6%	53,0%	59,2%	68,0%	58,4%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
	26,0%	21,4%	21,2%	35,8%	43,0%	38,9%	35,9%	34,2%	26,9%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	98,06%	95,16%
	21,8%	20,4%	21,8%	86,3%	81,6%	84,3%	58,2%	57,1%	59,5%
	78,2%	79,6%	78,2%	13,7%	18,4%	15,7%	41,8%	42,9%	40,5%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
	582 986	531 107	496 411	25 673	20 325	18 252	185 250	180 151	169 886
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
	45,5%	51,5%	46,5%	6,4%	25,2%	35,5%	38,9%	40,2%	43,4%
	17,3%	18,6%	16,2%	1,6%	3,9%	6,5%	27,2%	20,2%	23,4%
	1,6%	1,5%	1,6%	4,3%	29,9%	19,8%	6,4%	7,5%	10,5%
	31,3%	23,1%	27,6%	86,7%	35,6%	32,8%	16,1%	17,6%	12,6%
	4,2%	5,3%	8,2%	0,9%	5,3%	5,4%	11,4%	14,5%	10,1%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
	43	42	40	32	26	23	28	23	28
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
	38	38	42	31	23	26	24	22	24
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	98,06%	95,16%
	49	57	57	32	47	51	41	40	30
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%

3



Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

	GRI	FRANCE			EUROPE HORS France & BENELUX		
		2018	2017	2016	2018	2017	2016
Dépenses de formation par personne formée (€)	LA10	735	857	758	370	776	917
% de restitution		99,97%	100,00%	99,88%	100,00%	100,00%	100,00%
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Jours d'absence par personne	LA7	13	13	14	11	10	9
% de restitution		99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Heures supplémentaires	LA7	1,8%	1,6%	1,5%	4,3%	4,9%	4,9%
% de restitution		99,97%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
DONNÉES SANTÉ SÉCURITÉ							
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)		1	1	3	0	0	1
% de restitution		100%	100,0%	99,5%	100%	100%	100%
Taux de fréquence		5,22	5,38	5,79	3,72	3,10	3,17
% de restitution		100%	100,0%	99,5%	100%	100%	100%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel français)		0,34	0,38	0,36	0,12	0,16	0,09
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	52%
Taux de gravité ⁽¹⁾ (selon référentiel OIT)		0,20	0,22	0,24	0,11	0,11	0,08
% de restitution		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de nouveaux cas de maladie professionnelle		82	68	92	0	0	0
RÉMUNÉRATIONS							
Salaire moyen OET par rapport au minimum légal du pays	Salaire minimum légal annuel 2018 en €	2018	2017	2016	2018	2017	2016
France	17 982	1,50	1,50	1,48	1,00		0,85
Belgique	18 751						
Espagne	10 303				2,72	2,93	2,93
Pays-Bas	19 130						
Royaume-Uni	17 566	1,40			1,49	1,42	1,53
Luxembourg	23 983						
Roumanie	4 889				2,90	2,84	3,24
Pologne	5 762				2,25	2,00	2,24
République tchèque	5 626				3,24	3,35	3,49
Hongrie	5 022				2,92	2,88	2,97
Slovaquie	5 760				2,33	2,19	2,20
Portugal	8 120				2,09	2,52	2,67
Grèce	8 205				2,14	2,24	2,24
Allemagne	17 976	2,45			2,57	2,56	2,52
Turquie	4 562						
États-Unis	12 935	3,00					
% de restitution		91,49%	91,71%	92,02%	84,10%	85,88%	83,55%

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

* Groupe ENGIE reprend les 9 secteurs.

■ Assurance raisonnable pour l'exercice 2018.

Les flux 2016 sont calculés à périmètre constant.

Déclaration de performance extra-financière et informations RSE

3.4 Informations sociales

INFRASTRUCTURES EUROPE			EMT & LNG			AUTRE		
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
2 113	2 366	2 287	1 006	1 212	1 187	1 152	935	852
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,91%	96,72%	95,16%
16	16	16	14	14	10	12	12	11
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,72%	99,32%
2,4%	2,5%	2,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%
100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	96,72%	99,32%
1	0	0	0	0	0	0	0	0
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2,47	2,20	1,79	0,74	1,34	0,00	1,09	1,87	1,15
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
0,12	0,11	0,09	0,02	0,01	0,00	0,03	0,07	0,02
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
0,07	0,09	0,07	0,02	0,01	0,00	0,03	0,06	0,02
100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%
1	1	1	0	0	0	0	0	1
2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
1,64	1,60	1,63			0,85	2,08	1,50	1,25
							3,70	3,68
						4,29	4,32	4,92
						1,89	1,86	1,74
		2,93						
								4,07
						1,45	1,57	1,91
								3,39
								0,24
						1,92	1,56	
100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	45,32%	71,16%	84,08%

3

3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs

Les fournisseurs et sous-traitants constituent une partie prenante essentielle dans la chaîne de valeur du Groupe.

La fonction Achats du Groupe ENGIE a défini une ambition déclinée selon les axes suivants :

- être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ;
- être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- contribuer à la démarche RSE du Groupe ;
- développer les talents et les compétences clefs de la filière Achats et valoriser cette fonction dans les parcours au sein du Groupe.

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

- **d'une politique achats durable par nature** : ce document externe et partagé avec les fournisseurs est l'expression de l'implication d'ENGIE, il précise les engagements et les exigences du Groupe dans sa relation avec ses fournisseurs, et notamment :
 - conformité avec les exigences en matière de santé et de sécurité : l'exigence de l'engagement des fournisseurs en matière de santé et de sécurité,
 - responsabilité sociale, éthique, embargo et anti-corruption : l'engagement des fournisseurs pour des relations éthiques dans les affaires,
 - Développement Durable : la recherche d'offres compétitives et de solutions durables et innovantes ;
- **d'une Gouvernance Achats** : ce document interne définit pour l'ensemble du Groupe les principes de gestion des dépenses externes et précise les règles de fonctionnement de la fonction achats dans ses activités. Elle vise à renforcer la ségrégation des tâches entre les acheteurs et les prescripteurs, tout en renforçant leur coopération dans la réalisation des activités de sélection des meilleures offres.

Les exigences de ces deux documents de référence de la fonction Achats ainsi que celles plus générales du Groupe sont reprises dans les **processus opérationnels** afin de permettre leur mise en œuvre, leur contrôle et la remédiation. Les processus opérationnels sont au nombre de 3 : Gérer le panel fournisseur, Gérer les catégories d'achats, Acheter/Approvisionner.

Les autres documents de références du Groupe, intégrés dans les processus sont les suivants : Charte éthique & compliance, Politique RSE, Politique Santé Sécurité, Code de la relation fournisseurs et Politique de due diligence fournisseurs

Par ailleurs, la fonction Achats du Groupe s'est donnée comme objectif de mettre en place d'ici 2020 une démarche RSE pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement des entités contrôlées du Groupe.

Cette démarche RSE est :

- **déclinée selon 3 axes** :
 - le respect des délais de paiement des fournisseurs et sous-traitants,
 - l'accompagnement de la politique Santé et Sécurité auprès des sous-traitants,
 - l'intégration dans les processus opérationnels d'une démarche d'amélioration continue de la RSE et la formation des principaux acteurs à cette démarche ;
- **portée dans les processus opérationnels** au travers des étapes clés suivantes selon un mode *Plan-Do-Check-Act* :
 - analyse des risques et opportunités par catégories Achats priorisée par pays. Chaque catégorie d'achats est évaluée selon une méthode commune autour des 7 dimensions de la RSE pondérée du risque pays (Gouvernance, Environnement, Santé & Sécurité, Impact sociétal, Droits de l'Homme, Développement des ressources humaines, Éthique et anti-corruption),
 - plan de mitigation et la définition de critères de qualification et de sélection des fournisseurs résultant de l'analyse ci-dessus. Ces plans et critères étant spécifiques, ils peuvent intégrer des actions de type audits documentaires ou des audits sur site,
 - mise en place des clauses contractuelles spécifiques pour renforcer nos exigences. Celles-ci peuvent intégrer des systèmes de pénalités en cas de non-respect,
 - mesure de la performance délivrée par les fournisseurs est réalisée périodiquement dans le cadre des «*Business reviews*» et les plans d'amélioration associés revus,
 - enfin, dans une optique d'amélioration continue, l'ensemble des étapes précédentes est intégré dans les processus de contrôle interne et d'audit.
- **mise en œuvre en priorité** sur les fournisseurs préférentiels du Groupe (~250), puis les fournisseurs majeurs de chaque BU du Groupe.

Le déploiement de cette ambition globale est réalisé *via* un programme de formation continue et progressif initié depuis 2013 au sein de la fonction Achats et au cœur des *Business Units* portant sur les enjeux du Groupe, sa stratégie, la contribution de la fonction Achats dans la transformation du Groupe, l'éthique dans la relation fournisseurs et tout particulièrement en 2018 lors d'une formation dispensée auprès de 840 acteurs de la fonction Achats, sur les leviers avancés des achats intégrant les exigences des nouvelles lois (Devoir de vigilance et Sapin 2).

Par ailleurs l'ensemble des rendez-vous des managers de la fonction Achats comportent des sessions de sensibilisation aux dimensions de la RSE, ainsi que des rendez-vous organisés auprès des prescripteurs et opérationnels impliqués dans le processus Achats.

Ce plan de formation est un levier de montée en compétence et de transformation de la fonction.