

Déclaration de performance extra-financière 2022



EXTRAIT DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE

3.1 Responsabilité Sociétale d'Entreprise	66	3.6 Informations sociétales	128
3.1.1 Politique et gouvernance RSE	66	3.6.1 Dialogue avec les parties prenantes et partenariats	128
3.1.2 Objectifs RSE 2030	66	3.6.2 Lutte contre la précarité et fondation d'entreprise	128
3.1.3 Trajectoire Climat (en lien avec les recommandations TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures)	67	3.6.3 Transition juste	129
3.1.4 Certification Science-Based Targets	68	3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs	130
3.1.5 Taxonomie européenne	68	3.8 Éthique et <i>compliance</i>	131
3.2 Modèle d'affaires	86	3.8.1 Gouvernance éthique et <i>compliance</i>	131
3.3 Analyse des principaux enjeux et risques RSE	88	3.8.2 Évaluation des risques	132
3.3.1 Principaux risques environnementaux	93	3.8.3 Textes de référence	132
3.3.2 Principaux risques sociétaux	95	3.8.4 Signalement et rapport des incidents éthiques	133
3.3.3 Principaux risques sociaux	96	3.8.5 Formations	133
3.3.4 Principaux risques de gouvernance	98	3.8.6 Contrôles et certifications	133
3.4 Informations sociales	99	3.9 Plan de vigilance	134
3.4.1 Données sociales	100	3.9.1 Identification et gestion des risques d'atteintes graves aux personnes et à l'environnement	135
3.4.2 Culture et engagement	101	3.9.2 Situation liée à la Russie et l'Ukraine	140
3.4.3 Les politiques d'attraction et de développement des ressources humaines	106	3.9.3 Évaluation des tiers	140
3.4.4 Rémunération, protection sociale, épargne salariale et actionnariat salarié	112	3.9.4 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	140
3.4.5 Dialogue social	114	3.9.5 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan	141
3.4.6 Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux	114	3.9.6 Table de concordance devoir de vigilance	141
3.4.7 Politique de santé-sécurité	115	3.10 Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	142
3.5 Informations environnementales	118	3.11 Rapport d'assurance raisonnable des commissaires aux comptes sur une sélection d'informations sociales et environnementales	145
3.5.1 Le cadre législatif et réglementaire	118		
3.5.2 Le management environnemental	118		
3.5.3 Les systèmes de mesure et de contrôle de la performance, un prérequis à l'exercice de la responsabilité environnementale	119		
3.5.4 Les actions du Groupe	121		



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

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

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

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

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

3.1 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

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

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

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

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

3.1.1 POLITIQUE ET GOUVERNANCE RSE

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

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

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

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

La Direction RSE anime le Comité "Climat" auquel participe la Direction Financière et les GBU concernées. Ce comité est notamment chargé du pilotage des engagements de

décarbonation du Groupe conformément aux objectifs fondés sur la science (*Science Based Targets*).

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

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

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

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

3.1.2 OBJECTIFS RSE 2030

En 2020, le Groupe s'est donné 19 objectifs RSE à horizon 2030 en accord avec sa raison d'être et ses nouvelles orientations stratégiques.

Ces objectifs ont été révisés en 2022 et sont désormais au nombre de 21 objectifs, les deux objectifs supplémentaires étant liés à la certification en cours *well below* 2°C de la trajectoire d'émissions de GES du Groupe.

Ces 21 objectifs se répartissent en 17 objectifs suivis par le CEEDD et quatre objectifs suivis par le seul COMEX.

Parmi les 17 objectifs suivis par le CEEDD, huit objectifs clés font l'objet d'une publication à la Section 1.5.2.

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

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

3.1.3.1 Gouvernance climatique

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

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

Le CEEDD étudie et statue sur les questions liées au climat et en particulier sur les points concernant la mise en œuvre des recommandations de la TCFD, les objectifs de décarbonation et la politique climatique du Groupe. Ce rôle a été confirmé par son inscription dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration en 2019.

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

La Direction RSE anime le comité de pilotage des objectifs de décarbonation du Groupe afin notamment de s'assurer de l'alignement de la trajectoire de décarbonation du Groupe avec les engagements pris auprès de l'initiative SBTi. La direction de la RSE pilote par ailleurs les travaux d'adaptation du Groupe avec le support des équipes Recherche & Innovation. L'ensemble de ces travaux sont effectués en coordination avec la direction de la Stratégie, la direction Financière ainsi que l'ensemble des *Global Business Units*.

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

Par ailleurs, la Direction RSE propose au Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance, des critères de rémunération de la Directrice Générale qui intègrent les principaux enjeux RSE d'ENGIE. Cette proposition a été acceptée et l'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la production d'énergie en fait partie.

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

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

3.1.3.2 Stratégie

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

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

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

L'impact du changement climatique sur la stratégie du Groupe est également étudié. Une démarche approfondie est

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

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

Cette étude, qui se fonde notamment sur trois scénarios climatiques du GIEC a été finalisée au 2^{ème} semestre 2022 et a permis d'établir une première cartographie des risques liés au climat.

Par ailleurs, le changement climatique peut également être porteur de nouvelles opportunités : il encourage le développement de nouvelles technologies et solutions qui sont autant d'opportunités pour le Groupe, notamment en matière de :

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

3.1.3.3 Gestion des risques

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

Les risques de transition auxquels le Groupe est exposé se traduisent essentiellement par le renforcement des réglementations sur les émissions et des politiques de décarbonation, la modification des comportements des marchés et consommateurs et les évolutions technologiques. Depuis 2012, le Groupe s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2017, année qui suit l'entrée en vigueur de l'Accord de Paris sur le climat, le Groupe a réduit ses émissions directes de 53% et ses émissions totales de 30%. Il s'est fixé des objectifs ambitieux à horizon 2030 (certifiés par SBTi) et le Net Zero en 2045. Au-delà des

émissions de ses propres actifs industriels, le Groupe agit sur toute sa chaîne de valeur : fournisseurs, pratiques de travail, appui aux clients pour décarboner leur empreinte.

Les risques physiques visent les actifs et activités du Groupe qui peuvent être exposés aux impacts du changement climatique. La collaboration de la Direction RSE avec les entités opérationnelles du Groupe a permis d'identifier les index climatiques porteurs d'impacts pour les activités du Groupe (hausse des températures, inondations, sécheresses, vents, vagues de chaleur). En complément, le Groupe a conclu un partenariat avec l'Institut Pierre Simon Laplace pour disposer des données d'évolutions climatiques à horizons 2030 et 2050.

Ces éléments ont permis de définir une liste de sites opérationnels prioritaires dont la résilience locale au changement climatique est en cours d'étude. Des analyses sur l'ensemble du parc de production d'ENGIE sont en cours pour évaluer l'impact financier du changement climatique sur les activités du Groupe. Outre la gestion des risques, les

couvertures assurantielles et les plans de continuité à court terme sont en cours d'élaboration ainsi qu'un plan d'adaptation pour les actifs à risques aux horizons 2030 et 2050. Ces plans d'adaptation ont été définis en 2022 sur un périmètre restreint et seront déployés plus largement en 2023.

3.1.3.4 Indicateurs et objectifs

ENGIE dispose d'un panel robuste d'indicateurs de performance clés (KPI) qui permettent de mesurer son empreinte carbone avec tout le niveau de détail souhaité.

Ces indicateurs lui permettent de piloter précisément l'évolution de ses émissions de GES. Les résultats des objectifs de décarbonation sont présentés en Section 1.5.2.

3.1.4 CERTIFICATION SCIENCE-BASED TARGETS

L'initiative SBT (*Science-Based Targets*) a pour objet d'inciter les entreprises à une action climatique ambitieuse en validant la conformité de leurs chroniques prévisionnelles d'émissions de CO₂ éq. aux engagements de l'Accord de Paris.

Soucieux de sa responsabilité environnementale, ENGIE a obtenu la certification SBTi "trajectoire 2°C" en février 2020.

Pour cela, le Groupe s'est notamment engagé à réduire :

- l'intensité carbone de sa production d'électricité (scopes 1 et 3) de 52% d'ici 2030 par rapport à 2017 ;
- les émissions de l'usage des produits vendus (scope 3) de 34% d'ici 2030 par rapport à 2017.

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

En mai 2021, le Groupe s'est par ailleurs engagé à aller plus loin en s'engageant dans une trajectoire *well-below* 2°C en 2030 en vue d'être Net Zéro Carbone en 2045.

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

Cette sortie du charbon se réalise, par ordre de priorité, par des fermetures, des conversions ou des cessions de centrales. Si la fermeture d'une centrale charbon est effectivement préférable à sa cession du seul point de vue environnemental, son implémentation se confronte à deux limites : ENGIE n'est

quasiment jamais le seul décideur en la matière et la fermeture peut s'avérer impossible lorsque la centrale charbon contribue à la sécurité énergétique d'un État ou d'un territoire.

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

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

En février 2023, le Groupe a obtenu la certification SBTi *well-below* 2°C de sa trajectoire de décarbonation. Pour cela le Groupe s'est notamment engagé sur deux nouveaux objectifs d'ici 2030 :

- l'intensité carbone de la production (scope 1) et de la consommation d'énergie (scope 2) devra être inférieure à 110 g CO₂ éq. par kWh ;
- l'intensité carbone des ventes d'énergies produites (scopes 1 et 3) et achetées (scope 3) devra être inférieure à 153 g CO₂ éq. par kWh.

3.1.5 TAXONOMIE EUROPÉENNE

3.1.5.1 Méthodologie de classement des activités

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

Le Groupe a suivi un processus en quatre étapes pour identifier les activités éligibles et alignées en application du règlement européen de la taxonomie des activités durables (2020/852) sur l'ensemble des pays où il opère pour l'année 2022. Le processus a porté exclusivement sur les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique car ce sont les deux seuls objectifs pour lesquels la Commission européenne a publié un acte délégué couvrant les critères à appliquer. Le Groupe s'est principalement focalisé sur l'objectif d'atténuation en phase avec sa stratégie de décarbonation.

La **première étape** a consisté à étudier l'éligibilité des activités et à répartir les activités économiques du Groupe en deux catégories : éligibles et non éligibles. Pour ce faire, le Groupe a évalué lesquelles de ses activités correspondaient strictement à une activité économique décrite dans l'un des actes délégués (2021/2139) ou (2022/1214). Les principales activités retenues comme éligibles sont celles de la GBU Renouvelables (production électrique éolienne, solaire, hydraulique ou

géothermale), de la GBU *Energy Solutions* (production et distribution de chaleur avec ou pas de cogénération gaz ou biomasse, services d'efficacité énergétique) et de la GBU *FlexGen & Retail* (stockage d'électricité, production d'électricité à partir de gaz naturel). Pour la GBU Infrastructures, les activités portant sur le verdissement du gaz naturel injecté, transporté et distribué ont été prises en compte en proportion du gaz vert transporté dans les réseaux. Pour la production nucléaire, la prolongation des deux unités belges n'étant pas finalisée, toutes les installations belges ont été considérées non éligibles. Seuls les droits de tirage des centrales françaises identifiées comme éligibles par EDF ont été considérés comme éligibles.

La **deuxième étape** a consisté à isoler parmi les activités éligibles celles qui avaient en priorité une contribution substantielle à l'objectif d'atténuation ou d'adaptation au changement climatique en évaluant leur conformité aux critères d'examen technique présentés dans les actes délégués. Le critère des 100 gCO₂/kWh en analyse de cycle de vie ne permet pas aujourd'hui de qualifier les actifs de production électrique à partir de gaz naturel du Groupe. Parmi les principaux critères d'examen technique, il est précisé que l'activité est alignée si :

- pour la production d'hydroélectricité : la centrale hydroélectrique est de type "au fil de l'eau" ou le site peut démontrer un ratio de puissance surfacique supérieur à 5W/m² ;

- pour les réseaux de chaleur : le système énergétique est efficace tel que défini par l'UE (un système utilisant au moins 50% d'énergie de sources renouvelables, 50% de chaleur résiduelle, 75% de chaleur produite par cogénération ou 50% d'une combinaison de cette énergie et de chaleur) ;
- pour l'installation d'équipements d'efficacité énergétique ou les services de performance énergétique dans les bâtiments : l'activité est connectée à l'une des activités décrites.

La **troisième étape** concerne le respect des critères d'examen technique de non-préjudice aux autres objectifs environnementaux (*Does Not Significantly Harm - DNSH*). La gestion des risques liés au changement climatique, à la ressource en eau, à l'économie circulaire, à l'érosion de la biodiversité et à la pollution de l'air fait l'objet d'un volet spécifique de notre politique environnementale. L'évaluation de la conformité a été réalisée par les correspondants environnementaux sur base des principaux éléments suivants :

- l'analyse des risques liés aux changements climatiques (risques physiques), au stress hydrique, à la pollution (NO_x, SO_x, PM), à la protection des zones protégées qui est mise à jour chaque année dans le cadre du reporting environnemental sur les sites en opération ;

- l'élaboration de plan de management environnemental dans le cadre des objectifs volontaires RSE du Groupe ;
- les certifications EMAS ou ISO14001 pour les installations à plus fort impact environnemental comme les sites de production hydraulique.

La **quatrième étape** concerne la conformité du Groupe aux garanties minimales (*minimum safeguards*). Cette conformité est assurée par les politiques de la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* du Groupe et en particulier la politique en matière de droits humains qui fait référence à ces grands standards internationaux, par l'analyse des risques et des plans d'actions du devoir de vigilance et son dispositif de signalement et de rapport des incidents éthiques. Le dispositif et le plan de vigilance sont disponibles dans le présent Document d'enregistrement universel 2022 (voir Sections 3.8 et 3.9) et sur le site internet du Groupe : www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte et www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance.

Les activités considérées comme alignées sont celles qui répondent favorablement aux quatre étapes décrites ci-dessus.

3.1.5.2 Méthode de calcul des indicateurs

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

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

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

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

Le Chiffre d'affaires correspond au CA publié par le Groupe, c'est-à-dire qu'il exclut le CA des sociétés mises en équivalence (comme Ocean Winds, partenariat avec EDPR dans le domaine de l'éolien en mer), et le CA des activités non poursuivies.

L'indicateur CAPEX défini par la taxonomie est différent de celui retenu par ENGIE dans son dialogue de gestion et dans sa communication financière au marché. En particulier, sont exclus par la taxonomie les investissements financiers, dans les sociétés mises en équivalence, ainsi que les cessions DBSO/DBOO *Partnerships*.

Données au 31 décembre 2022 en millions d'euros	Investissements corporels, incorporels et financiers (CAPEX) ⁽¹⁾	CAPEX Taxonomie
Investissements corporels et incorporels	6 379	6 379
(-) Variation dettes sur investissements corporels et incorporels	0	836
Entrée investissements corporels et incorporels résultant de "Business combinations"	0	779
Effet périmètre sur la dette financière nette - acquisition	371	
Prise de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	289	0
(+) Trésorerie et équivalents de trésorerie acquis	14	0
Acquisitions de participations dans les entreprises mises en équivalence et activités conjointes	407	0
Acquisitions d'instruments de capitaux propres et de dette	(175)	0
Variation des prêts et créances émis par le Groupe et autres	2 877	0
(+) Autres	(11)	0
Changements de parts d'intérêts dans les entités contrôlées	0	0
(-) Impact des cessions réalisées dans le cadre des activités DBSO	(472)	0
(-) Investissements financiers Syntom / Cessions d'actifs financiers Syntom	(1 822)	
Droits d'utilisation des actifs (IFRS16)	0	1 196 ⁽²⁾
TOTAL	7 858	9 191

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

(2) Voir Note 13.3.1 "Variation des Immobilisations corporelles".

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

Le résultat de ce travail est donné dans les trois tableaux ci-après avec une ventilation des résultats par segment.

Chiffre d'Affaires (CA) 2022 retenu par la taxonomie

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

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

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

Dépenses opérationnelles (OPEX) 2022 retenues par la taxonomie

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

ENGIE affiche en 2022, un chiffre d'affaires éligible à la taxonomie à hauteur de 25% et aligné à hauteur de 15%, des CAPEX éligibles à la taxonomie à hauteur de 65% et alignés à hauteur de 58% et des OPEX éligibles à la taxonomie à hauteur de 50% et éligibles à hauteur de 39%.

Ces chiffres Groupe (hors EQUANS) couvrent des disparités importantes en fonction des métiers.

Les activités de la GBU Renouvelables sont en très grande partie éligibles (98% pour le CA, 100% pour les CAPEX) et quasi toutes alignées (92% pour le CA, 100% pour les CAPEX).

Les activités de la GBU Energy Solutions sont majoritairement éligibles (65% pour le CA, 64% pour les CAPEX) et majoritairement alignées (51% pour le CA, 55% pour les CAPEX). Les activités de la GBU FlexGen & Retail sont minotairement éligibles et alignées à la taxonomie (38% pour le CA, 49% pour les CAPEX sur l'éligibilité et 7% pour le CA, 10% pour les CAPEX sur l'alignement) compte tenu du poids des activités de production.

En revanche, au fur et à mesure que les trois activités d'infrastructures gaz (transport, distribution et stockage) seront converties aux gaz renouvelables et au stockage d'hydrogène, elles deviendront progressivement éligibles et alignées. Les activités Nucléaire sont éligibles et alignées pour la part correspondant aux droits de tirage sur les centrales françaises identifiées comme éligibles et alignées par EDF.

Enfin, les activités Autres (dont GEMS) ne sont ni éligibles, ni alignées à la taxonomie.

À noter que le calcul d'éligibilité au périmètre des CAPEX de croissance (voir Note 5.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés") de 2022 donne un ratio d'éligibilité de 72% et un ratio d'alignement de 68%, nettement supérieurs aux taux calculés sur l'ensemble des CAPEX (croissance et maintenance). Ces indicateurs reflètent une bien meilleure image de l'engagement du Groupe vers une économie neutre en carbone qui se traduit dans ses investissements financiers.

L'analyse taxonomie du plan de CAPEX 2023-2025 est présentée dans les tableaux ci-après avec d'une part l'indicateur CAPEX défini par la taxonomie et d'autre part l'indicateur CAPEX de croissance tel que suivi par le Groupe (voir Note 5.6 de la Section 6.2.2 "Notes aux comptes consolidés").

Dépenses d'investissement (CAPEX) 2023-2025 retenues par la taxonomie

Segment	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement
Renouvelables	100%	100%
Infrastructures	22%	22%
<i>Energy Solutions</i>	79%	71%
Autres activités	57%	16%
Dépenses d'investissement retenues par la taxonomie (CAPEX croissance et maintenance) 2023-2025	67%	62%

Dépenses d'investissement de croissance (CAPEX) 2023-2025

Segment	Taux d'éligibilité	Taux d'alignement
Renouvelables	100%	100%
Infrastructures	53%	53%
<i>Energy Solutions</i>	73%	66%
Autres activités	50%	22%
Dépenses d'investissement de croissance 2023-2025 ⁽¹⁾	80%	76%

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

Le calcul d'éligibilité et d'alignement sur le plan de CAPEX 2023-2025 est porté par les dépenses prévues pour les activités de la GBU Renouvelables et de la GBU *Energy Solutions* qui représentent plus de la moitié des dépenses sur le plan de CAPEX du Groupe. Les trois tableaux présentés dans les doubles pages ci-après reprennent les modèles standards pour les informations liées aux données 2022 sur les indicateurs Chiffre d'affaires, CAPEX et OPEX selon le Règlement délégué (UE) n°2021/2178 de la Commission Européenne daté du 6 juillet 2021.

Part du Chiffre d'affaires 2022 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

Activités économiques (1)	Codes (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Critères de contribution substantielle	
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)
		M€	%	%	%
Activités économiques (1)					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE					
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	437	0,5%	3,1%	0,0%
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	859	0,9%	6,1%	0,0%
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	4 502	4,8%	31,9%	0,0%
Production d'électricité par bioénergie	4.8	224	0,2%	1,6%	0,0%
Transport et distribution d'électricité	4.9	335	0,4%	2,4%	0,0%
Stockage de l'électricité	4.10	753	0,8%	5,3%	0,0%
Stockage d'énergie thermique	4.11	2	0,0%	0,0%	0,0%
Stockage d'hydrogène	4.12	0	0,0%	0,0%	0,0%
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	4.14	170	0,2%	0,9%	0,3%
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	1 687	1,8%	11,9%	0,0%
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	4.20	108	0,1%	0,8%	0,0%
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	4.22	1	0,0%	0,0%	0,0%
Production de chaleur/froid par bioénergie	4.24	131	0,1%	0,9%	0,0%
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	4.28	372	0,4%	2,6%	0,0%
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	45	0,0%	0,3%	0,0%
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4.31	10	0,0%	0,1%	0,0%
Digestion anaérobie de biodéchets	5.7	25	0,0%	0,1%	0,1%
Rénovation de bâtiments existants	7.2	-17	0,0%	-0,1%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	1 342	1,4%	9,5%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	7.4	114	0,1%	0,8%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	7	0,0%	0,0%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	7.6	410	0,4%	2,9%	0,0%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	45	0,0%	0,3%	0,0%
Recherche, développement et innovation proches du marché	9.1	3	0,0%	0,0%	0,0%
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	2 546	2,7%	18,0%	0,0%
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)	TOTAL	14 109	15%	100%	0,42%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	57	0,1%		
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	216	0,2%		
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	395	0,4%		
Production d'électricité par bioénergie	4.8	0	0,0%		
Transport et distribution d'électricité	4.9	100	0,1%		
Stockage de l'électricité	4.10	1	0,0%		
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	359	0,4%		
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	4.22	2	0,0%		
Construction et exploitation sûre de nouvelles centrales nucléaires pour la production d'électricité et/ou de chaleur, y compris pour la production d'hydrogène, à l'aide des meilleures technologies disponibles	4.27	29	0,0%		
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	4.28	32	0,0%		
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.29	6 758	7,2%		
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	852	0,9%		
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4.31	10	0,0%		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	43	0,0%		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	3	0,0%		
Construction de bâtiments neufs	7.1	29	0,0%		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	148	0,2%		
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	7.4	2	0,0%		
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	3	0,0%		
Recherche, développement et innovation proches du marché	9.1	13	0,0%		
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	309	0,33%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		9 359	10%		
TOTAL (A.1 + A.2)		23 468	25%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE					
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		70 398	75%		
TOTAL (A + B)		93 865	100%		

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

3

Part des Dépenses d'investissement (CAPEX) 2022 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

CAPEX	Codes (2)	CAPEX absolues (3) M€	Part des CAPEX (4) %	Critères de contribution substantielle	
				Atténuation du changement climatique (5) %	Adaptation au changement climatique (6) %
Activités économiques (1)					
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE					
A.1 Activités durable sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	1 504	16,4%	28,0%	0,0%
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	1 729	18,8%	32,2%	0,0%
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	994	10,8%	18,5%	0,0%
Production d'électricité par bioénergie	4.8	2	0,0%	0,0%	0,0%
Transport et distribution d'électricité	4.9	7	0,1%	0,0%	0,1%
Stockage de l'électricité	4.10	66	0,7%	1,2%	0,0%
Stockage d'hydrogène	4.12	8	0,1%	0,1%	0,0%
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	4.14	221	2,4%	4,0%	0,1%
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	285	3,1%	5,3%	0,0%
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	4.20	0	0,0%	0,0%	0,0%
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	4.28	109	1,2%	2,0%	0,0%
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	0	0,0%	0,0%	0,0%
Digestion anaérobie de biodéchets	5.7	127	1,4%	2,4%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	30	0,3%	0,5%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	7.4	25	0,3%	0,5%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	0	0,0%	0,0%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	7.6	182	2,0%	3,4%	0,0%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	0	0,0%	0,0%	0,0%
Recherche, développement et innovation proches du marché	9.1	1	0,0%	0,0%	0,0%
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	79	0,9%	1,5%	0,0%
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)	TOTAL	5 370	58%	100%	0%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	79	0,9%		
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	94	1,0%		
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	7	0,1%		
Transport et distribution d'électricité	4.9	0	0,0%		
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	46	0,5%		
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	4.22	0	0,0%		
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.29	278	3,0%		
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	40	0,4%		
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4.31	0	0,0%		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	12	0,1%		
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	7.6	3	0,0%		
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		560	6%		
TOTAL A1+A2		5 930	65%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE					
CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		3 262	35%		
TOTAL A+B		9 191	100%		

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

3

Part des Dépenses Opérationnelles (OPEX) 2022 issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie

OPEX	Codes (2)	OPEX absolues (3)	Part des OPEX (4)	Critères de contribution substantielle	
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)
Activités économiques ^(A)		M€	%	%	%
A1- Activités durable sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	-37	1,3%	3,3%	0,0%
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	-300	10,4%	26,7%	0,0%
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	-222	7,7%	19,8%	0,0%
Production d'électricité à partir d'énergie géothermique	4.6	0	0,0%	0,0%	0,0%
Production d'électricité par bioénergie	4.8	-8	0,3%	0,7%	0,0%
Transport et distribution d'électricité	4.9	-10	0,4%	0,1%	0,8%
Stockage de l'électricité	4.10	-18	0,6%	1,6%	0,0%
Stockage d'hydrogène	4.12	-2	0,1%	0,2%	0,0%
Réseaux de transport et de distribution pour gaz renouvelables et à faible intensité de carbone	4.14	-34	1,2%	2,5%	0,5%
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	-222	7,7%	19,7%	0,1%
Cogénération de chaleur/froid et d'électricité par bioénergie	4.20	-4	0,1%	0,3%	0,0%
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	4.22	0	0,0%	0,0%	0,0%
Production de chaleur/froid par bioénergie	4.24	-29	1,0%	2,6%	0,0%
Production d'électricité à partir de l'énergie nucléaire dans des installations existantes	4.28	-33	1,1%	2,9%	0,0%
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	0	0,0%	0,0%	0,0%
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4.31	-1	0,0%	0,1%	0,0%
Digestion anaérobie de biodéchets	5.7	-5	0,2%	0,4%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	-19	0,7%	1,7%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)	7.4	0	0,0%	0,0%	0,0%
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	-3	0,1%	0,2%	0,0%
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	7.6	-27	0,9%	2,4%	0,0%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	-2	0,1%	0,2%	0,0%
Recherche, développement et innovation proches du marché	9.1	-4	0,1%	0,3%	0,0%
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	-143	4,9%	12,7%	0,0%
OPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)	TOTAL	-1 125	39%	99%	1%
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)					
Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque	4.1	-1	0,0%		
Production d'électricité à partir d'énergie éolienne	4.3	-7	0,3%		
Production d'électricité par une centrale hydroélectrique	4.5	-10	0,4%		
Transport et distribution d'électricité	4.9	-29	1,0%		
Stockage de l'électricité	4.10	0	0,0%		
Réseaux de chaleur/de froid	4.15	-50	1,7%		
Production de chaleur/froid à partir d'énergie géothermique	4.22	-1	0,0%		
Production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.29	-163	5,6%		
Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	4.30	-44	1,5%		
Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4.31	-1	0,0%		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	-8	0,3%		
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	9.3	0	0,0%		
OPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		-314	11%		
TOTAL A1+A2		-1 438	50%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE					
OPEX des activités non éligibles à la taxonomie (B)		-1 463	50%		
TOTAL A+B		-2 901	100%		

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ET INFORMATIONS RSE

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Critères d'absences de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)								Part des OPEX alignée sur la taxonomie, année 2022 (18)	Catégorie "activité habilitante" (20)	Catégorie "activité transitoire" (21)
Codes (2)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)			
	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON		%	H	T
4.1		OUI		OUI		OUI	OUI	1,3%		
4.3		OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	10,4%		
4.5		OUI	OUI			OUI	OUI	7,7%		
4.6		OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,0%		
4.8		OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,3%		
4.9	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	0,4%	H	
4.10		OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	0,6%	H	
4.12		OUI		OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
4.14	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	1,2%		
4.15	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	7,7%		
4.20		OUI	OUI			OUI	OUI	0,1%		
4.22		OUI	OUI			OUI	OUI	0,0%		
4.24		OUI	OUI			OUI	OUI	1,0%		
4.28		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1,1%		
4.30		OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,0%		T
4.31		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
5.7		OUI	OUI		OUI	OUI	OUI	0,2%		
7.3		OUI			OUI		OUI	0,7%	H	
7.4		OUI			OUI		OUI	0,0%	H	
7.5		OUI					OUI	0,1%	H	
7.6		OUI					OUI	0,9%	H	
8.2		OUI		OUI			OUI	0,1%	H	
9.1		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%	H	
9.3		OUI					OUI	4,9%	H	
TOTAL								39%		
4.1										
4.3										
4.5										
4.9										
4.10										
4.15										
4.22										
4.29										
4.30										
4.31										
7.3										
9.3										

Les tableaux ci-après reprennent les modèles standards pour la publication des informations liées aux activités nucléaires et gaz selon le Règlement délégué (UE) n°2022/1214 de la Commission européenne du 9 mars 2022.

Modèle 1 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI

Modèle 2 - Nucléaire et Gaz - Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	372	0%	372	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	45	0%	45	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	10	0%	10	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	13 682	15%	13 682	15%	0	0%
8.	TOTAL ICP APPLICABLE - CHIFFRE D'AFFAIRES	93 865	100%	93 865	100%	0	0%

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	109	1%	109	1%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	1	0%	1	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX	5 260	57%	5 260	57%	0	0%
8.	TOTAL ICP APPLICABLE - CAPEX	9 191	100%	9 191	100%	0	0%

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-33	0%	-33	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-1	0%	-1	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX	-1 090	38%	-1 090	38%	0	0%
8.	TOTAL ICP APPLICABLE - OPEX	-2 901	100%	-2 901	100%	0	0%

Modèle 3 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	372	3%	372	3%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	45	0%	45	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	10	0%	10	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP chiffre d'affaires	13 682	97%	13 682	97%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES	14 109	100%	14 109	100%	0	0%

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	109	1%	109	1%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP CAPEX	5 260	37%	5 260	37%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP CAPEX	5 370	38%	5 370	38%	0	0%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	-33	0%	-33	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	-1	0%	-1	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP OPEX	-1 090	-8%	-1 090	-8%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP OPEX	-1 124	-8%	-1 124	-8%	0	0%

Modèle 4 - Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celles-ci

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	29	0%	29	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	32	0%	32	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	6 758	7%	6 758	7%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	852	1%	852	1%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	10	0%	10	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de de l'ICP chiffre d'affaires	1 678	2%	1 678	2%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES	9 359	10%	9 359	10%	0	0%

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
		CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	278	3%	278	3%	0	0%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	40	0%	40	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	40	0%	40	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX	202	2%	202	2%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CAPEX	560	6%	560	6%	0	0%

		Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX					
Ligne	Activités économiques	CCM+CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-163	-6%	-163	-6%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-44	-2%	-44	-2%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-1	0%	-1	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX	-106	-4%	-106	-4%	0	0%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP OPEX	-314	-11%	-314	-11%	0	0%

Modèle 5 - Activités économiques non éligibles à la taxonomie

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - Chiffre d'affaires	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	3 858	4%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP chiffre d'affaires	66 540	71%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CHIFFRE D'AFFAIRES	70 398	75%

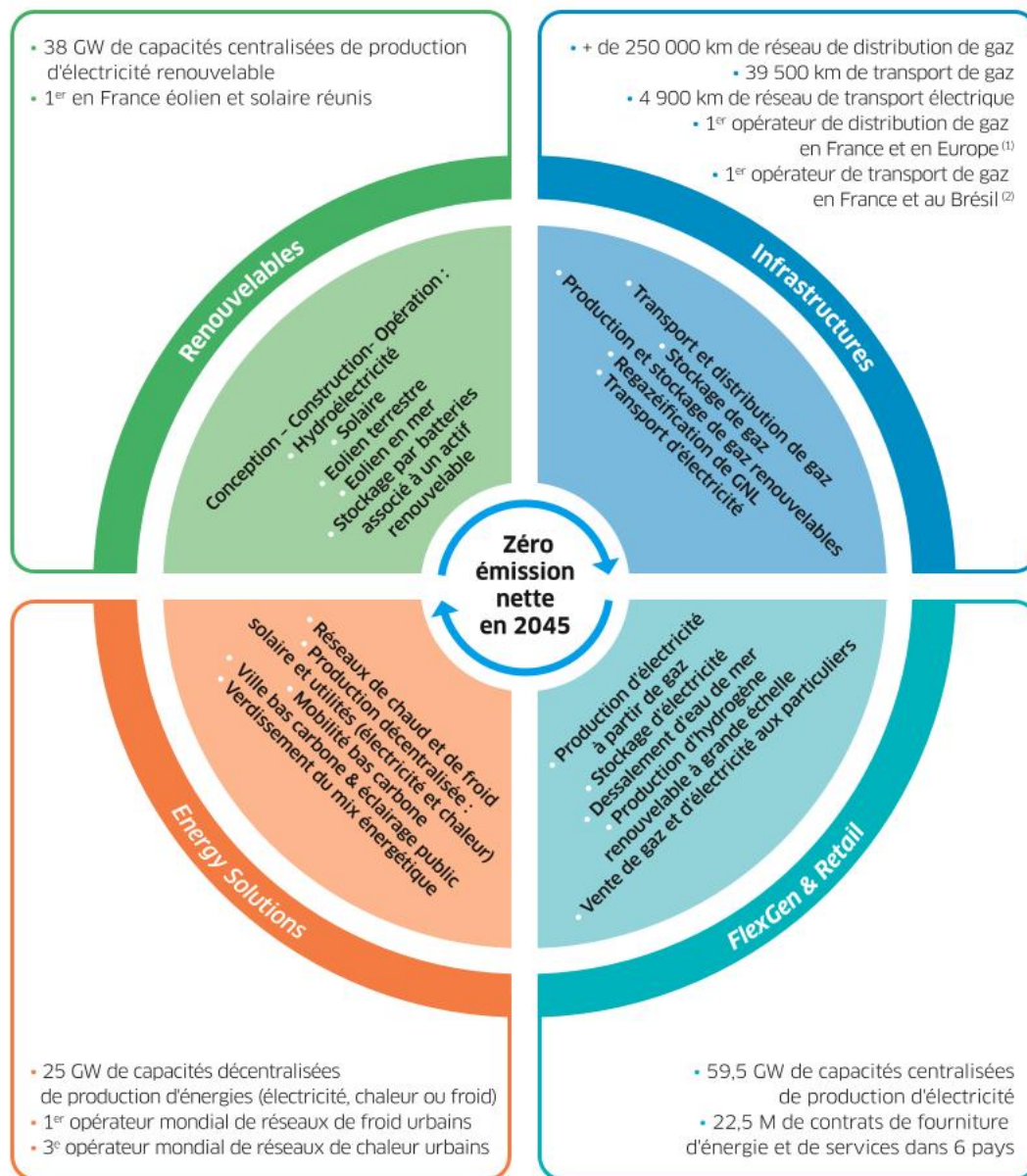
Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - CAPEX	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	115	1%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP CAPEX	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP CAPEX	3 147	34%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP CAPEX	3 262	35%

Ligne	Activités économiques	Montant en millions d'euros et proportion en % - OPEX	
		CCM+CCA	
		Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	-174	6%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP OPEX	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP OPEX	-1290	44%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP OPEX	-1464	50%

3.2 MODÈLE D'AFFAIRES

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

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

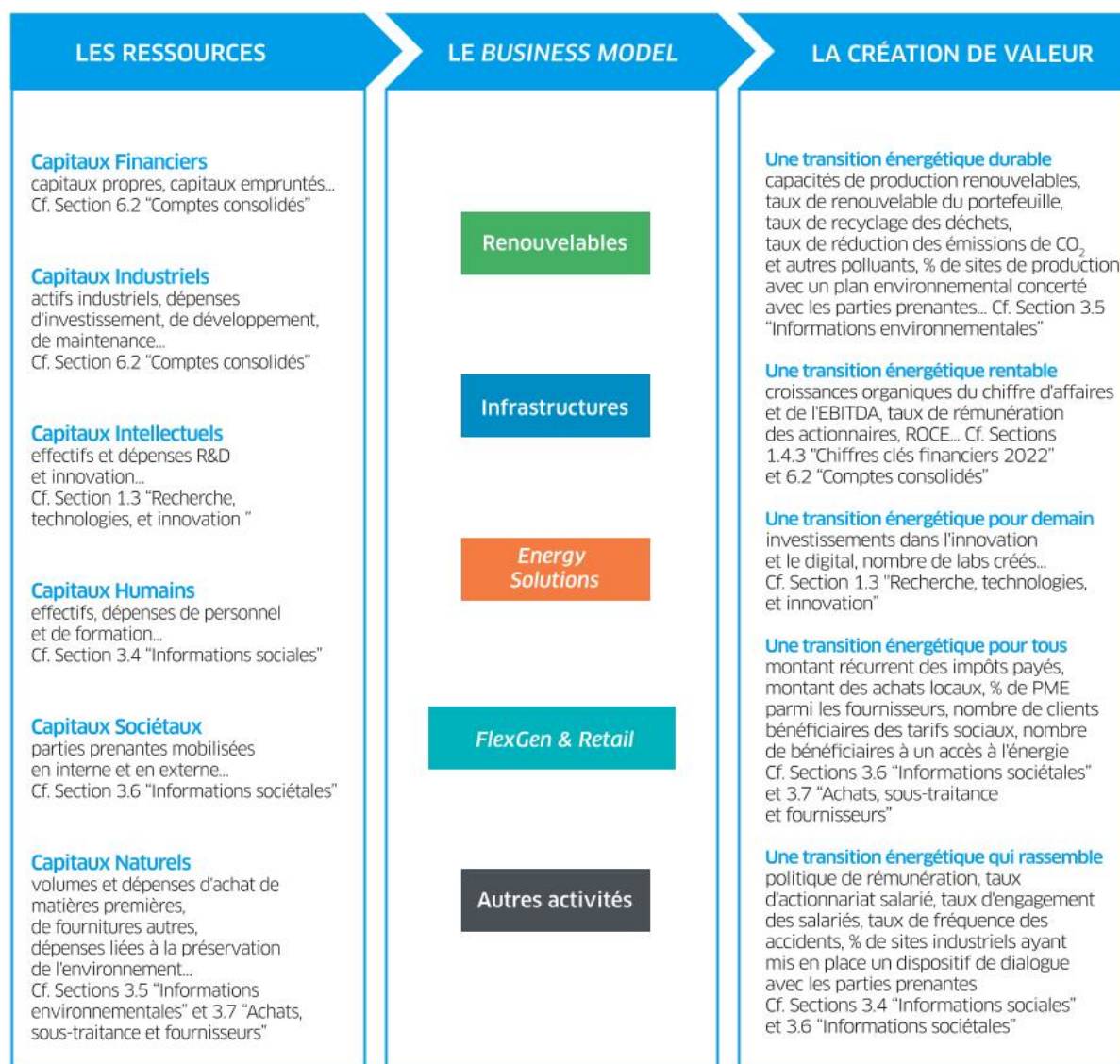


(1) Par le biais de filiales indépendantes

(2) Par le biais d'une filiale indépendante

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

Création de valeur pour ENGIE



3.3 ANALYSE DES PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES RSE

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

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

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

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

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

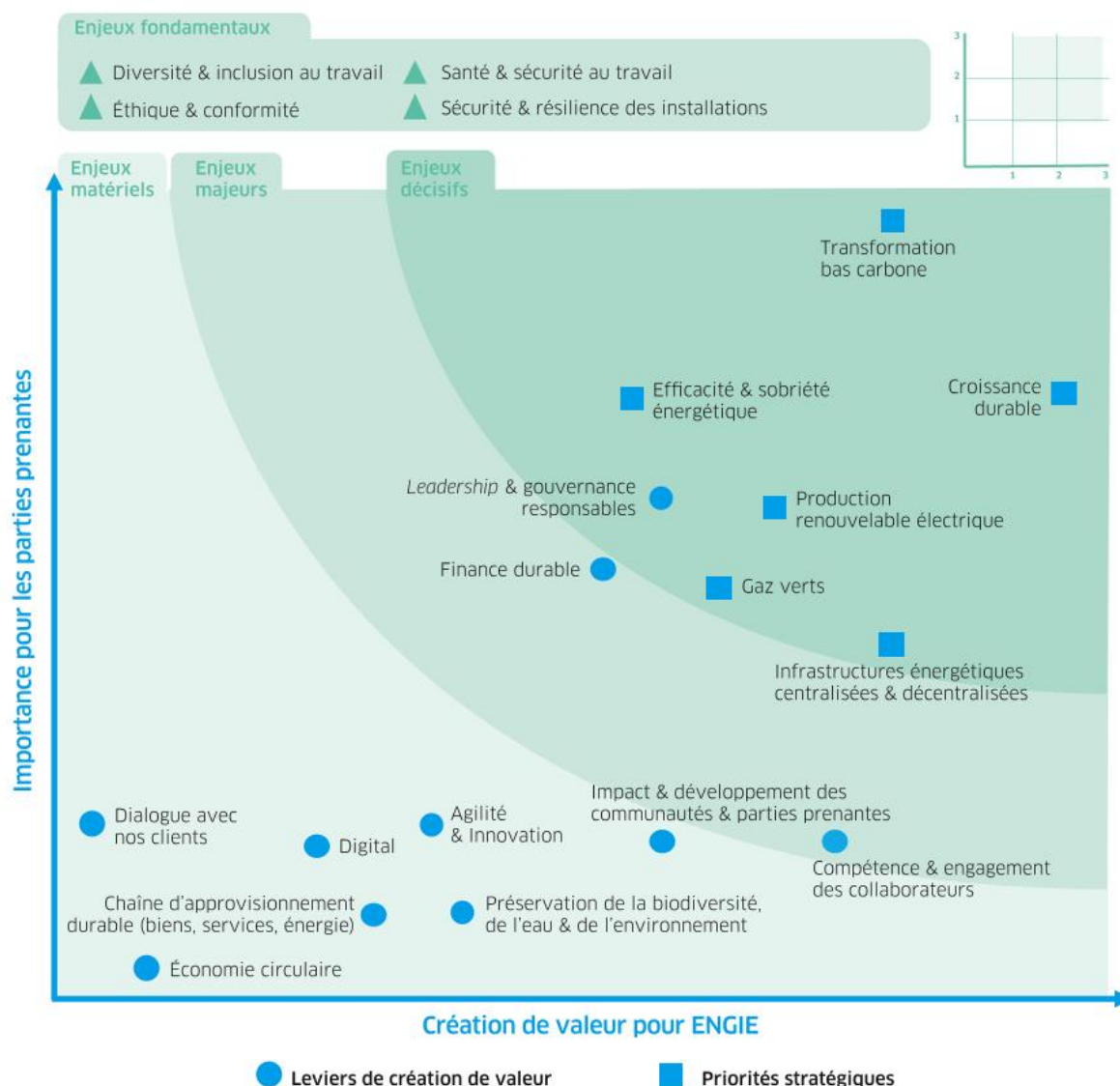
- les enjeux matériels qui contribuent à la création de valeur du Groupe ;
- les enjeux majeurs qui y contribuent de manière plus importante ;
- les enjeux décisifs qui y contribuent de manière essentielle, six d'entre eux constituant les priorités stratégiques du Groupe.

Les enjeux sont positionnés sur la matrice :

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

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

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



Les définitions des enjeux 2022 sont précisées dans les tableaux suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

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



Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p>A <i>Sécurité industrielle</i> : risque d'atteinte à l'intégrité des personnes ou des biens du fait des activités industrielles du Groupe.</p> <p>B <i>Sûreté nucléaire</i> : risques de rejets de matières radioactives issues des centrales nucléaires du Groupe suite à un accident.</p> <p>C <i>Cyberattaque des systèmes industriels</i> : risque d'attaque perturbant des systèmes de commande ou des systèmes informatiques d'installations industrielles ou tertiaires du Groupe.</p> <p>D <i>Atteinte aux patrimoines matériels et immatériels par malveillance</i> : risques liés aux actes de malveillance touchant les sites et installations industriels ou tertiaires du Groupe, constitutifs de son patrimoine matériel, mais aussi ceux touchant l'information, constitutive du patrimoine immatériel du Groupe, qu'elle soit sur support informatique, physique ou même véhiculée verbalement.</p>	<p>Ventes de services : digitalisation, robotisation, sécurisation et surveillance de sites sensibles, aide à l'adaptation au changement climatique d'installations clients, aide à la décarbonation de portefeuilles clients.</p>	<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p> <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>
<p>E <i>Contribution au changement climatique</i></p> <p>F <i>Transition liée au changement climatique</i></p> <p>G <i>Perte de biodiversité</i></p> <p>H <i>Stress hydrique</i></p> <p>I <i>Gestion des déchets</i></p> <p>J <i>Pollution atmosphérique</i></p> <p>K <i>Pollution du milieu environnant</i></p>	<p>Ventes de services : réduction de l'empreinte carbone de sites industriels, plans de gestion de l'environnement ; programme de restauration de la faune et la flore ; mobilisation des parties prenantes : clients, salariés, territoires, ONG.</p>	<p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p> <p>6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</p> <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> <p>14 VIE AQUATIQUE</p> <p>15 VIE TERRESTRE</p>

RISQUES SOCIÉTAUX




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

Risques RSE associés	Opportunités associées	ODD associés
<p>L <i>Acceptation sociale</i> : risque d'opposition de la population locale ou d'associations lors de la présentation, de l'installation ou de l'exploitation de certains équipements pouvant remettre en cause la détention de divers permis et autorisations dont l'obtention ou le renouvellement auprès des autorités réglementaires compétentes fait l'objet de procédures longues et coûteuses.</p> <p>M <i>Gestion de grands projets</i> : risques dans la conduite de grands projets industriels comprenant une mauvaise prise en compte du dialogue avec les parties prenantes, le non-respect des coûts ou des délais de construction ou de livraison, la non-atteinte des performances opérationnelles, la rupture d'approvisionnement de matières premières, de composants sensibles ou le manque d'énergies nécessaires au projet pouvant s'expliquer par un contexte de tensions géopolitiques.</p> <p>N <i>Réputation</i> : risques impactant l'image de marque du Groupe liés à son incapacité à instaurer et conserver la confiance des parties prenantes et à en obtenir les bénéfices qui y sont associés, notamment par un lobbying insuffisamment maîtrisé, à son incapacité à maintenir les valeurs et les normes sociales au sein de l'entreprise, chez ses fournisseurs ou sous-traitants, à son incapacité à bâtir et protéger son image de marque dans son environnement.</p>	<p>Co-construction des offres avec les parties prenantes. Pérennisation des activités industrielles.</p> <p>Développement de l'offre d'accès à l'énergie dans les territoires non desservis.</p> <p>Traitement de la précarité énergétique par des offres adaptées.</p> <p>Rôle sociétal du Groupe bénéfique à sa réputation interne et externe.</p>	<p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p> <p>7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p> <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> <p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>



RISQUES SOCIAUX
Enjeu 1 : Leadership et gouvernance responsables
Enjeu 5 : Compétences et engagement des collaborateurs
Enjeu 14 : Agilité et innovation

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



Enjeu 7 : Diversité et inclusion au travail

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



Enjeu 6 : Santé - sécurité au travail

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

RISQUES DE GOUVERNANCE
Enjeu 1 : Leadership et gouvernance responsables
Enjeu 16 : Éthique et conformité

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

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

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

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

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

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

3.3.1 PRINCIPAUX RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque A : Sécurité industrielle (voir Section 2.2.5.2)				
Politique de santé-sécurité d'ENGIE intégrant la sécurité industrielle Politiques de sécurité industrielle spécifiques aux différentes activités mises en œuvre par les filiales du Groupe Plans d'actions mis en œuvre par les filiales intégrant le retour d'expérience dans une logique d'amélioration continue	Suivi au niveau des filiales des incidents et accidents liés à la sécurité industrielle Évaluation du niveau de maîtrise des risques réalisée au travers de référentiels de contrôle interne dédiés (IND 2 & 3)	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles	Pas d'incident significatif sur les installations industrielles
Risque B : Sûreté nucléaire (voir Section 2.2.7.1)				
Politique de sûreté nucléaire et radioprotection Supervision indépendante de la sûreté nucléaire Plan global de sûreté nucléaire 2016-2020 Exigences minimales portant sur les systèmes de management des acteurs nucléaires	Suivi des incidents significatifs	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif	Pas d'incident significatif
Risque C : Cyberattaque des systèmes de contrôle industriels (voir Section 2.2.5.1)				
Révision de la politique Groupe de sécurité des systèmes de contrôle industriel Référentiel technique de sécurisation Référentiel d'évaluation qualitative du niveau de maturité de la culture cybersécurité des entités	Suivi du taux de sécurisation des sites à sécuriser en priorité (sites critiques et sensibles) Évaluation du niveau de maîtrise du risque réalisée au travers d'un référentiel de contrôle interne dédié (IND 4)	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs	Maintien de la sécurisation des sites existants et sécurisation de nouveaux sites conformément aux objectifs
Risque D : Atteinte aux patrimoines par malveillance (voir Section 2.2.5)				
Politique Groupe de protection des personnes et des patrimoines matériels et immatériels Mesures de prévention et de protection mises en œuvre suivant la criticité de la zone d'implantation Comité Groupe de sécurité de l'information	Suivi des menaces qui pèsent sur le Groupe, en particulier terroristes Suivi des dommages aux patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines	Pas de dommage significatif sur les patrimoines
Risque E : Contribution au changement climatique (Voir Section 2.2.2.1)				
Politique environnementale Groupe qui précise : <ul style="list-style-type: none"> les enjeux environnementaux du Groupe dont le changement climatique ; les moyens mis en œuvre par le Groupe pour répondre à ces enjeux et améliorer sa performance ; les éléments de gouvernance qui contribuent à la mise en œuvre de la politique environnementale du Groupe. 	Objectifs à horizon 2030 : <ul style="list-style-type: none"> 43 Mt d'émissions de GES (scopes 1 et 3) liées à la production d'énergie, conformes aux engagements SBT 52 Mt d'émissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes aux engagements SBT 0 Mt d'émissions de GES liées à nos pratiques de travail (après compensation) 58% de capacités électriques renouvelables, conformes aux engagements SBT 	59,5	65,1	67,5
		61,3	65,6	61,5
		0,3	0,3	0,5
		38%	34%	31%

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque F : Transition liée au changement climatique (voir Section 2.2.2)				
Politique environnementale Groupe	Objectif à horizon 2030 : <ul style="list-style-type: none"> 100% des activités, projets et sites (y.c. ceux en démantèlement) avec un plan environnemental établi en concertation avec les parties prenantes 	53%	37%	21%
Risque G : Perte de biodiversité				
Politique Biodiversité Groupe qui s'attache à : <ul style="list-style-type: none"> éviter les impacts directs ou indirects de ses activités et de celles de sa chaîne de valeur sur la biodiversité ; à défaut à les réduire ; voire à les compenser en dernier ressort. 	Objectif à horizon 2030 : <ul style="list-style-type: none"> 100% des activités industrielles avec une gestion écologique des sites (zéro produit phytosanitaire et respect des espaces naturels) 	34%	28%	0%
Risque H : Stress hydrique				
Politique Eau Groupe qui porte une attention particulière à la gestion de l'eau utilisée dans la production d'énergie et aux procédés de traitement des eaux usées	Objectif à horizon 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Taux de consommation d'eau de 0,1 m³ par MWh d'énergie produite 	0,300	0,342	0,278
Risque I : Gestion des déchets				
Politique économie circulaire Groupe qui vise à ce que chaque site ou activité travaille à la valorisation et/ou au recyclage de ses déchets	Objectifs opérationnels 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 80% de la quantité de déchets non dangereux évacués vs 2017 (2 773 419 t) 	-47%	+3%	+3%
		1 459 706 t	2 843 003 t	2 857 579 t
	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de 95% de la quantité de déchets dangereux évacués vs 2017 (386 783 t) 	-94%	-92%	-90%
		23 506 t	30 240 t	38 139 t
	% de déchets non dangereux valorisés	80%	84%	76%
	% de déchets dangereux valorisés	21%	15%	30%
Risques J et K : Pollution atmosphérique et pollution du milieu environnant				
Politique environnementale Groupe qui incite à réduire les émissions dans l'air, dans l'eau et dans les sols	Objectifs opérationnels 2030 : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 75% des émissions de NO_x vs 2017 (92 209 t) 	-64%	-47%	-47%
		33 517 t	48 831 t	49 022 t
	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de 98% des émissions de SO₂ vs 2017 (159 623 t) 	-95%	-34%	-25%
		7 418 t	105 984 t	119 584 t
	<ul style="list-style-type: none"> Réduction de 60% des émissions de particules totales vs 2017 (7 353 t) 	-54%	-23%	-14%
		3 398 t	5 693 t	6 312 t
	NO _x (t)	33 517	48 831	49 022
	SO ₂ (t)	7 418	105 984	119 584
	Particules totales (t)	3 398	5 693	6 312
	Mercure (kg)	49	194	305

3.3.2 PRINCIPAUX RISQUES SOCIÉTAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque L : Acceptation sociétale				
Politique sociétale Groupe qui précise : • les enjeux sociétaux pour le Groupe ; • les moyens mis en œuvre pour y répondre ; • les éléments de gouvernance qui contribuent à sa mise en œuvre.	Objectif à horizon 2030 : • 100% de ses activités, projets et sites (y.c. ceux en démantèlement) avec un plan sociétal établi en concertation avec les parties prenantes	46%	38%	21%
	Nombre de sessions de formation à l'outil "stakeholder engagement" qui est un référentiel d'autoévaluation basé sur la norme AA1000 – gestion des parties prenantes, produite par l'ONG Accountability	1	14	6
	Remplacement en 2022 par un module de e-learning	104	na	na
Risque M : Gestion des grands projets (voir Section 2.2.5)				
Procédure d'investissement des projets passant en Comité d'Investissement Groupe qui prévoit une analyse de risques et une matrice d'auto – évaluation de 9 critères RSE établis sur la base des éléments issus des EIA (Environmental Impact Assessment) et des ESIA (Environmental Social Impact Assessment)	Analyse de risques via matrice de 9 critères RSE	Pas d'indicateur	Pas d'indicateur	Pas d'indicateur
Risque N : Réputation				
Protection de la marque	Taux de satisfaction NPS des clients BtoC (Net promoter Score compris entre -100 et +100) basé sur la différence entre les promoteurs (répondants donnant une note de 9 ou 10) et les détracteurs (répondants donnant une note de 0 à 6)			
	France (8 304 000 hors contrats en tarif régulé en 2022)	+32	+19	+19
	Belgique (3 793 000 contrats en 2022)	+1	+2	-1
	Pays-Bas (687 000 contrats en 2022)	+37	nd	nd
	Italie (913 000 contrats en 2022)	+37	+29	+19
	Roumanie (2 073 000 contrats en 2022)	+38	+49	+50
	Australie (689 000 contrats en 2022)	-2	+5	nd
	Objectif à horizon 2030 : • 45 Mt CO ₂ évitées chez nos clients par les offres et services d'ENGIE	28,2	26,5	21
Politique environnementale	Nombre de plaintes et de condamnations environnementales	8 plaintes et 1 condamnation	13 plaintes et 2 condamnations	6 plaintes et 2 condamnations

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Charte éthique Code de conduite de la relation commerciale Code de conduite de la relation avec les fournisseurs	Dysfonctionnements éthiques suivis à travers l'outil de <i>reporting</i> éthique <i>My Ethics Incident</i> (partie du système de remontée managériale)	305 incidents avérés ou non	205 incidents avérés ou non	283 incidents avérés ou non
Charte Achats Groupe qui précise les exigences et les engagements d'ENGIE dans sa relation avec les fournisseurs	Objectifs à horizon 2030 : • 100% des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergies) certifiés ou alignés SBT	23%	20%	15%
	• Indice de 100 sur les achats responsables (hors énergie) : évaluation RSE et achats inclusifs	38	40	25
Promotion d'un accès à l'énergie pour des populations éloignées des réseaux, notamment en Afrique	Objectif opérationnel à horizon 2030 : • 30 millions de bénéficiaires avec un accès à une énergie abordable, fiable et propre depuis 2018 (hors fonds à impact Rassembleurs d'Energies) <i>NB : du fait du recentrage géographique du Groupe, cet objectif sera amendé en 2024 pour refléter l'ambition du Groupe en matière d'impact social, environnemental et de lutte contre la précarité</i>	9,5 M	7 M	6 M
Plan de vigilance (voir Section 3.9)				

3.3.3 PRINCIPAUX RISQUES SOCIAUX

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque O : Compétences (voir Section 2.2.6.1)				
Politique de développement et de mobilité Groupe qui s'articule autour : • d'ENGIE <i>Skills</i> qui a pour objectif de gérer de façon anticipée les compétences afin de préparer l'avenir ; • d'ENGIE <i>Mobility</i> qui favorise les mobilités internes ; • et s'appuie sur ENGIE <i>University</i> .	Objectif à horizon 2030 : • 100% de salariés formés dans l'année	84%	82%	70%
	Suivi du nombre d'embauches (CDI et CDD)	16 974	15 522	29 481
	Suivi du taux de <i>turnover</i> volontaire (démission)	6,5%	5,2%	5,4%
Politique d'innovation Groupe qui s'appuie sur : • l'entité ENGIE Fab pour mettre en œuvre de nouveaux business ; • le fonds d'investissement ENGIE <i>New Ventures</i> pour accompagner des <i>start-ups</i> . Politique de recherche & technologies Groupe qui s'appuie sur l'entité ENGIE <i>Research</i> qui regroupe plusieurs Labs et des centres d'expertise et d'ingénierie	Dépenses de R&D	135 M€	138 M€	190 M€

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque P : Adhésion (voir Section 2.2.6.1)				
Leadership Way qui définit quatre comportements clés – la bienveillance, l'exigence, l'ouverture, l'audace – qui permettent de répondre à cinq objectifs : préparer le futur – développer et responsabiliser – agir et faire bouger les lignes – délivrer la performance – adopter une posture inspirante au quotidien.	Taux d'engagement des salariés à travers l'enquête annuelle mondiale ENGIE&ME	86%	83%	83%
Lieux de concertation privilégiés entre la Direction et les représentants du personnel : Comité d'Entreprise européen et Comité Groupe France.	Ces instances assurent le suivi et la signature d'accords collectifs Groupe	le 8 septembre 2022, 1 ^{ère} réunion du Forum Mondial chargé d'assurer la mise en œuvre de l'Accord mondial	Accord mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale signé en janvier 2022	Pas de nouvel accord
Risque Q : Diversité (voir Section 2.2.6.1)				
Politique de diversité du Groupe	Taux de femmes dans les effectifs	26,2%	25,1%	21,4%
Label diversité	Objectif à horizon 2030 : • 40% à 60% de femmes managers	29,9%	28,9%	24,1%
Emploi des jeunes	Objectif à horizon 2030 : • 10% d'apprentis dans les effectifs du Groupe en France	7,7%	7,2%	7,1%
Risque R : Inéquité (voir Section 2.2.6.1)				
Politique d'égalité professionnelle	Objectif à horizon 2030 : • Indice d'équité femmes/hommes de 100			
	France	-	89	87
	Reste du monde	-	82	80
	• Indicateur remplacé en 2022 par : Equité salariale femmes/hommes < 2% dans le monde	1,73%	-	-
Risque S : Santé et sécurité au travail (voir Section 2.2.6.2)				
Politique Groupe santé-sécurité qui fixe les principes fondamentaux à mettre en œuvre par l'ensemble des entités d'ENGIE de façon à respecter l'intégrité des personnes et des biens	Objectif à horizon 2030 : • Taux de fréquence total des accidents avec arrêt des salariés et sous-traitants sur sites à accès contrôlé ≤ 2,3	2,0 pour un objectif 2022 inférieur ou égal à 2,4	2,5 pour un objectif 2021 inférieur ou égal à 2,8	2,7 pour un objectif 2020 inférieur ou égal à 3,3
Elle constitue pour chacun une référence pour que la santé et la sécurité soient intégrées dans toutes les activités du Groupe	Objectif à horizon 2030 : • A partir de 2023, le taux de prévention sera remplacé par le taux de mortalité	0,73 pour une valeur minimale de 0,66	0,65 pour une valeur minimale de 0,57	0,59 pour une valeur minimale de 0,42
Plan d'action santé-sécurité 2021-2025 articulé en trois axes de prévention : <i>no life at risk, no mind at risk, no asset at risk.</i>	Suivi des résultats santé-sécurité par le Comex, le CEEDD et le Conseil d'Administration			
Plan de transformation santé-sécurité du Groupe "ENGIE One Safety"				
Accord européen sur l'amélioration de la qualité de vie au travail				

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Campagne de communication annuelle	Déploiement au travers de la filière santé-sécurité	Campagne de communication sur les risques électriques	Communication focalisée sur la prévention de la Covid-19	Campagnes de communication sur la Covid-19 et sur le maintien de la vigilance en santé-sécurité
Risque T : Sûreté dans les déplacements				
Règles sûreté pour les déplacements internationaux Accès des salariés au portail sanitaire et sécuritaire d'International ISOS et aux alertes durant les déplacements internationaux Accès des salariés aux analyses et rapports du site <i>Control Risks Group</i> sur les risques pays Accès des salariés aux <i>e-learning</i> sûreté des personnes voyageant à l'étranger (International SOS + <i>Control Risks Group</i>)	Renforcement des dispositifs de détection des événements Renforcement des <i>e-learning</i> avant mission (en fonction du niveau de risque de la destination) Dispositif <i>TravelTracker</i> permettant le suivi des voyageurs à l'international Système d'alerte des personnels en mobilité internationale	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif	Pas d'événement significatif

3.3.4 PRINCIPAUX RISQUES DE GOUVERNANCE

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque U : Corruption				
Politique anti-corruption basée sur : <ul style="list-style-type: none"> la Charte éthique ; le guide pratique de l'éthique ; le référentiel intégrité ; le référentiel conformité éthique ; des politiques spécifiques évaluations des tiers, consultants commerciaux, cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, lobbying notamment et de la relation avec les fournisseurs ; la clause éthique et RSE dans les conditions générales de ventes. 	Dispositif de signalement et <i>reporting</i> des incidents éthiques Dispositif de contrôle Procédure de conformité annuelle via un système de <i>reporting</i> spécifique Programme de contrôle interne INCOME COR4 Audits internes et externes dont l'audit de certification ISO 37001 reçue en 2018, confirmée en 2019 et 2020 et renouvelée en 2021 Publication annuelle de la Communication sur les progrès du Principe 10 de l'ONU	305 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 20 cas d'allégations de corruption	205 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 19 cas d'allégations de corruption	283 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 20 cas d'allégations de corruption
	Système de lanceur d'alerte : ethics@ENGIE.com	225 incidents dont 60 concernant l'éthique des affaires	146 incidents dont 39 concernant l'éthique des affaires	201 incidents dont 20 concernant l'éthique des affaires
	Le Groupe s'est engagé à former ses cadres dirigeants, engagement élargi pour 2019 aux cadres managers (GMR), à la lutte contre la corruption en 2025	100%	96% des GMR (y/c Equans)	86% des GMR
	Objectif à horizon 2030 : 100% du personnel le plus exposé au risque de corruption formé	55%	49%	21%

Politiques ou plans d'action mis en place pour couvrir ou remédier aux risques	Moyens ou KPI de pilotage, objectifs	Résultats 2022 (hors Equans)	Résultats 2021 (hors Equans)	Résultats 2020
Risque V : Fiscal				
Politique fiscale définit les règles et principes de paiement des impôts dans les pays où le Groupe opère	<ul style="list-style-type: none"> Reporting fiscal pays par pays Adhésion aux principes de l'initiative BTeam des Nations Unies 	Voir le site internet d'ENGIE : www.engie.com/finance/fiscalite	Voir le site internet d'ENGIE : www.engie.com/finance/fiscalite	Voir le site internet d'ENGIE : www.engie.com/finance/fiscalite
Risque W : Atteinte aux données personnelles				
Politique de protection des données personnelles Groupe	<ul style="list-style-type: none"> Evaluations de la conformité au Règlement européen RGPD sur sites ou sur applications concernées Démarches de certification ISO 27001 de certaines entités Contrôle externe par une agence de cyber notation 	N/D	N/D	N/D
Risque X : Atteinte aux droits humains				
<ul style="list-style-type: none"> Référentiel et politique droits humains Plan de vigilance Politique de <i>due diligence</i> éthique (fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux) 	<ul style="list-style-type: none"> Check-list sur les risques d'atteintes aux droits humains (revue des risques annuels de violation des droits humains, voir Section 3.8.2) Rapport de conformité éthique annuel (indicateurs quantitatifs et qualitatifs, voir Section 3.8.6) Dispositif de signalement et reporting des incidents éthiques (voir Section 3.8.4) Suivi du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9.3) 	305 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont six cas d'allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	205 incidents avérés ou non avérés déclarés dans <i>My Ethics Incident</i> dont 18 cas d'allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)	283 incidents dans <i>My Ethics Incident</i> (allégués ou non avérés) dont six allégations relatives aux droits humains et droit de l'environnement (hors allégations liées aux faits d'ordre de harcèlement sexuel et de harcèlement moral)

3.4 INFORMATIONS SOCIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, le Groupe a confirmé ses engagements sociaux avec :

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

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

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

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

3.4.1 DONNÉES SOCIALES

3.4.1.1 Effectif

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

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

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

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

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

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

3.4.1.2 Nature des contrats et évolution

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

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

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

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

3.4.1.3 Effectif par tranches d'âges

L'âge moyen des CDI est de 43 ans.

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

3.4.2 CULTURE ET ENGAGEMENT

3.4.2.1 Culture

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

3.4.2.1.1 Être acteurs de la transition énergétique

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

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

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

3.4.2.1.2 Agir ensemble, en tant que "ONE ENGIE"

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

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

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

Les *ENGIE WOW* visent à :

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

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

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

3.4.2.2 Engagement

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

3.4.2.2.1 Sustainability Academy

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

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

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

- un programme de formation est dédié aux *business developers* et forces commerciales pour renforcer leurs compétences et répondre de manière optimale aux attentes de nos clients.

• Agir au quotidien pour la transition énergétique et être ambassadeur par son exemplarité

- La transition énergétique est l'affaire de tous au quotidien. Chacun doit en maîtriser les enjeux mais également les bonnes pratiques associées, que ce soit en termes d'utilisation des outils informatiques, ou de sobriété ;
- la *Sustainability Academy* est également le cadre de partage de son expertise et de ses expériences. Annuellement, elle rassemble plus de 4 000 collaborateurs à travers les différentes implantations géographiques. Des formations d'un total de 48 heures en continu sont dédiées au partage de connaissance, d'expertises et d'expériences sur les sujets de durabilité au sein de l'entreprise. Plus de 100 événements et sessions d'échanges sont organisés par les collaborateurs.

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

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

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

Les résultats ont notamment mis en exergue le fait que :

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

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

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

3.4.2.3 Diversité et Inclusion

3.4.2.3.1 Politique

Au niveau Groupe

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

Cette politique :

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

Les thématiques prioritaires définies pour 2022 et 2023 sont :

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

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

En France

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

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

3.4.2.3.2 Mixité

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

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

En interne, cela se traduit notamment par :

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

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

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

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

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

• La formation et le développement des collaborateurs

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

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

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

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

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

• La résonance externe

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

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

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

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

3.4.2.3.3 Équité salariale et égalité professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.2.3.4 Inclusion et accompagnement vers l'emploi

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

3.4.2.3.4.1 Insertion sociale et professionnelle des jeunes

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

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

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

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

Le Groupe s'implique dans l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grande difficulté ou en situation d'exclusion. Depuis décembre 2020, ENGIE préside le GAN France (*Global Apprenticeship Network*), un réseau mondial d'apprentissage qui a pour objectifs :

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

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

3.4.2.3.4.2 Handicap

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En 2022, ENGIE a participé aux événements suivants :

À l'international

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

En France

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

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

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

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

3.4.3.1 La Formation et le Développement

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3.1.2 Formation : ambition 100%

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

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

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

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

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

3.4.3.1.3 ENGIE University

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

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

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

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

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

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

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

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

Taux de collaborateurs formés

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

Heures de formation

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

Répartition des heures de formation par thème

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

3.4.3.2 La politique Talents

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

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

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

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

3.4.3.2.1 ENGIE Boost : le programme des futurs leaders

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

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

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

3.4.3.2.2 ENGIE Ways Of Leading (EWOL)

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

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

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

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

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

3.4.3.2.3 ExpAND : le programme des Experts

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

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

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

3.4.3.3 La mobilité Groupe

3.4.3.3.1 ENGIE Mobility

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

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

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

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

3.4.3.3.2 Skill'Lib

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

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

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

3.4.3.4 Recrutement et marque employeur

3.4.3.4.1 Marque Employeur

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

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

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

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

3.4.3.4.2 Attractivité du Groupe et Emploi des jeunes

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3.4.3 Relations académiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3.4.4 La Communauté Tech : Ambassadeurs Techniciens

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

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

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

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

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

3.4.3.4.5 Apprentissage

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

Dans son Programme Alternance, ENGIE ambitionne d'atteindre :

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.3.4.6 Centres de Formation d'Apprentis (CFA)

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

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

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

3.4.3.4.7 Recrutements

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

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

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

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

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

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

* Alternants inclus.

3.4.3.4.8 Rétention

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

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

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

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

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

* Hors retraites.

3.4.3.4.9 Organisation du travail

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

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

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

3.4.4 RÉMUNÉRATION, PROTECTION SOCIALE, ÉPARGNE SALARIALE ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

3.4.4.1 Principes de la politique de rémunération

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

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

3.4.4.2 Protection sociale et retraite

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

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

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

3.4.4.3 Politique d'épargne salariale Groupe

3.4.4.3.1 Plans Épargne

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

3.4.4.3.2 Plans Épargne Retraite

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

3.4.4.3.3 Principes de gestion extra-financiers

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

3.4.4.3.4 Épargne Solidaire

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

3.4.4.4 Intéressement et participation

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

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

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

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

3.4.4.5 Actionnariat salarié

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

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

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

3.4.4.6 Actions de Performance et fidélisation à long terme

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

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

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

3.4.5 DIALOGUE SOCIAL

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

3.4.5.1 Instances représentatives

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

3.4.5.1.1 Le Comité de Groupe France

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

3.4.5.1.2 Le Comité d'Entreprise Européen (CEE)

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

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

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

3.4.5.1.3 Le Forum Mondial

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

3.4.5.2 Accords collectifs Groupe

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

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

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

3.4.6 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE CALCUL DES INDICATEURS SOCIAUX

3.4.6.1 Périmètre de restitution

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

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

3.4.6.2 Méthodes de consolidation

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

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

3.4.6.3 Outil

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

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

3.4.6.4 Contrôle

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

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

3.4.6.5 Précisions sur certains indicateurs

3.4.6.5.1 Emploi

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

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

3.4.6.5.2 Flux de personnel

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

3.4.6.5.3 Diversité et égalité des chances

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

3.4.6.5.4 Formation

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

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

3.4.6.5.5 Organisation du temps de travail

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

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

3.4.7 POLITIQUE DE SANTÉ-SÉCURITÉ

3.4.7.1 Les résultats

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

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

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

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

3.4.7.2 Le dispositif de management santé-sécurité

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

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

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

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

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

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

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

3.4.7.2.1 Reporting des résultats

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.7.2.3 Plan de transformation ENGIE One Safety

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

Le plan couvre sept domaines :

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

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

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

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

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

3.4.7.2.4 Maîtrise des risques santé-sécurité au travail

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

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

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

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

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

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

3.4.7.2.5 Amélioration de la qualité de vie au travail

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

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

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

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

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

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

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

3.4.7.3 Le renforcement de la culture santé-sécurité

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

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

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

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

3.4.7.4 Le dialogue avec les partenaires sociaux

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

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

3.4.7.5 Les données santé-sécurité

PRÉCISIONS SUR LES INDICATEURS SANTÉ-SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

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

3.5 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

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

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

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

Un bilan annuel est rédigé par la Direction de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise, transmis au Comex puis présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. Ce bilan est également enrichi du rapport fourni par les hubs régionaux en accompagnement de la lettre de conformité environnementale, ainsi que des résultats des audits environnementaux commandités par le Comex.

3.5.1 LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

Le Groupe suit activement les évolutions réglementaires (présentées dans le Chapitre 2 "Facteurs de risque et contrôle"), faisant connaître ses positions lors de leur élaboration et appliquant les nouvelles réglementations dès leur publication. En particulier, le Groupe appelle à une harmonisation des réglementations internationales et à une plus grande intégration entre les différentes politiques environnementales et énergétiques. Le Groupe s'était

fortement engagé en amont de la COP21 en faveur d'un accord climatique international ambitieux en ligne avec le respect d'une hausse maximum de température de 2°C, et en faveur de la généralisation de réglementations donnant un prix au carbone qui constituerait un signal fort pour l'investissement dans les technologies bas carbone et la réduction des émissions de gaz à effet de serre. À cette fin, le Groupe est actif au sein de la Carbon Pricing Leadership Coalition (CPLC).

3.5.2 LE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

À la clôture de l'exercice 2022, les entités ayant mis en œuvre un Système de Management Environnemental (SME) représentaient 75,6% du chiffre d'affaires pertinent ⁽¹⁾. C'est au

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

Pourcentage du chiffre d'affaires pertinent couvert

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Par une certification EMAS	8,86%	7,30%	3,72%
Par une certification ISO 14001 (non EMAS)	59,12%	55,76%	56,41%
Par d'autres certifications SME externes	0,03%	0,78%	2,81%
TOTAL CERTIFICATIONS EXTERNES	68,01%	63,85%	62,93%
Par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	7,59%	9,38%	11,92%
TOTAL SME INTERNES OU EXTERNES	75,6%	73,2%	74,9%

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

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

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

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

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

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

Éléments méthodologiques

Organisation et périmètre

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

EARTH est déployé dans chaque *hub* régional et couvre ainsi l'ensemble du Groupe ENGIE.

Les entités juridiques incluses dans le périmètre de *reporting* sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental et qui sont intégrées globalement ou proportionnellement selon les règles de consolidation financière (IFRS) au cours de l'année. Par conséquent, les entités juridiques dont la seule activité est le négoce d'énergie, des activités financières ou de l'ingénierie sont exclues du périmètre, tout comme les entités juridiques consolidées par mise en équivalence. Les entités incluses dans le *reporting* rapportent les performances et les impacts des installations industrielles dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris les installations opérées pour compte de tiers. En 2022, ENGIE a néanmoins commencé à déployer son questionnaire complet auprès des entités mises en équivalence de la GBU *Energy Solutions* et la GBU *Infrastructures* afin de disposer d'informations environnementales sur un périmètre plus large.

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

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

peut être réalisée a posteriori l'année suivante, au terme du premier exercice complet.

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

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

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

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

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

Généralités

- La fiabilité du périmètre couvert par le *reporting* environnemental est une des priorités d'ENGIE qui évolue dans un contexte international de cessions et d'acquisitions d'activités. Avant chaque campagne de *reporting*, un rapprochement est effectué entre le périmètre financier et les informations remontées par les responsables environnement de chaque *Hub* régional pour vérifier à quelles entités financières sont rattachées les entités

industrielles qui contribuent dans l'outil EARTH. En outre, des rapprochements sont réalisés plusieurs fois par avec PERFORM, la base de données d'ENGIE dédiée à la performance opérationnelle des installations de production d'énergie, pour réaliser un contrôle supplémentaire de l'exhaustivité du périmètre.

- Les impacts environnementaux significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus difficiles à collecter.
- ENGIE est signataire, depuis 2007, du *CEO Water Mandate* marquant ainsi sa volonté de préserver les ressources en eau. Les indicateurs relatifs à l'eau sont conformes aux indicateurs GRI et se répartissent en quatre catégories : prélèvement, rejet, consommation, réutilisation/recyclage. Depuis 2015, la matérialité des indicateurs eau publiés a été revue et les Commissaires aux comptes vérifient les entrées, sorties et les consommations d'eau douce et d'eau non-douce ainsi que sur la consommation totale.

Indicateurs hors GES

- Les émissions de NO_x, de SO_x et de particules fines sont calculées localement sur la base de mesures. Si des mesures discontinues sont effectuées sur un site, une moyenne des mesures sur les cinq dernières années est réalisée lorsque cela est possible pour éviter des incohérences liées à des mesures ponctuelles. Pour les installations brûlant du gaz naturel et ne disposant pas de systèmes de mesures automatisées, une méthode de calcul est fournie pour les émissions de NO_x et un facteur par défaut a été mis en place pour les émissions de SO_x (0,281 g/GJ pci) et un autre pour les émissions de particules fines (0,9 g/GJ pci), tous deux recommandés par l'EMEP, le *European Monitoring and Evaluation Programme*.
- Soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe dispose d'indicateurs sur la production et la valorisation de ses déchets d'activité. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établies par les réglementations locales. Pour éviter une déclaration erronée des stocks, seuls les tonnages emportés et pesés sur le site doivent être rapportés comme évacués. Les tonnages qui doivent être rapportés sont des tonnages humides ou secs, selon la manière dont ils ont été évacués : si les déchets évacués étaient humides, les tonnages rapportés sont humides et inversement pour les déchets secs. Par exception, si les déchets sont stockés de façon définitive sur place, les tonnages secs associés doivent également être rapportés comme évacués. Dans ce dernier cas, les déchets ne sont jamais valorisés. Les déchets générés par la construction ou le démantèlement des installations industrielles, par le *repowering* ou modernisation d'installations et par la réhabilitation des sols ne sont pas couverts par les indicateurs de déchets d'activité.
- ENGIE exploite des installations hydrauliques dont certaines disposent de réservoirs d'eau. Compte tenu des difficultés à modéliser l'évaporation de chaque site, l'eau évaporée n'est pas encore comptabilisée dans le *reporting* environnemental.
- Les stations de pompage-turbinage sont dorénavant traitées comme les batteries, comme préconisé par la taxonomie européenne. A ce titre, la consommation d'électricité correspond à la différence entre l'électricité fournie par le réseau et celle restituée au réseau. Cette dernière n'est par conséquent plus comptabilisée dans la production d'électricité d'ENGIE. Cette modification a été appliquée avec effet rétroactif depuis 2015 à des fins de cohérence.

- À des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWhth) en énergie électrique (GWhe) est fixé à 0,25 pour les incinérateurs et à 0,61 pour toutes les activités d'achat et de production d'énergie du Groupe. Ce dernier facteur a été mis à jour avec effet rétroactif depuis 2015 à des fins de cohérence sur la base du règlement délégué 2015/2402 de la Commission EU.
- L'indicateur d'efficacité énergétique concerne les centrales à combustibles fossiles et à biocombustibles. Il inclut également la chaleur fournie par des tiers ainsi que les gaz sidérurgiques (voir la note relative à la chaleur et celle relative aux gaz sidérurgiques ci-après).

Indicateurs GES : émissions directes (scope 1)

- Les émissions de CO₂ issues de la combustion de combustibles fossiles ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions publiés par le GIEC (*IPCC Guidelines for National GHG Inventories*, Vol. 2 *Energy* - 2006). Néanmoins, les facteurs d'émission du charbon peuvent varier grandement selon la provenance. Pour cette raison, chaque entité de *reporting* consommant du charbon fournit un facteur d'émission calculé localement. Il en est de même pour les combustibles alternatifs pour lesquels il n'est pas possible d'utiliser de facteurs d'émission standards.
- La biomasse et le biogaz consommés par ENGIE dans ses installations génèrent une énergie comptabilisée dans la production d'ENGIE et, conformément aux conventions dans ce domaine, ENGIE comptabilise les émissions de CH₄ et de N₂O associées à leur combustion lorsque ces combustibles sont utilisés pour la production d'énergie mais pas celles de CO₂.
- Le Potentiel de Réchauffement Global (PRG) permet de comparer la capacité de réchauffement des différents gaz à effet de serre par rapport au CO₂. Les PRG utilisés pour convertir les émissions de GES du Groupe en CO₂ équivalents sont les tout derniers PRG publiés par le GIEC (6^e rapport d'évaluation du GIEC - 2022), considérés sur une échelle de 100 ans. En 2022, le PRG du méthane a donc été réévalué de 36 à 29,8.
- Les émissions spécifiques de GES de la production d'énergie en kg éq.CO₂/MWh sont calculées sur le périmètre des *hubs* régionaux et des GBU pour lesquels il s'agit d'une activité principale : Génération Europe, Amérique du Nord, Amérique latine, Brésil, Asie-Pacifique, Moyen-Orient, Asie du Sud et Centrale et Turquie, Benelux, Europe du Nord - du Sud et de l'Est, Royaume-Uni, France BtoB, France Réseaux et France Renouvelables.
- ENGIE réalise des prestations de valorisation de gaz résiduels pour un client producteur d'acier, ArcelorMittal. Cette prestation permet de satisfaire en grande partie les besoins en électricité d'ArcelorMittal et réduit donc ses émissions de GES en évitant une importante consommation d'électricité du réseau. En analysant les émissions de GES associées à ces prestations, ENGIE a constaté que 100% des émissions sont inhérentes au processus de fabrication de l'acier. Au terme de ce processus, la réglementation impose en effet aux producteurs d'acier la combustion, généralement faite par torchage, des gaz résiduels. ENGIE intervient dans ce processus uniquement pour en tirer une énergie autrement perdue en cas de torchage, en se substituant à ArcelorMittal pour la combustion mais sans générer d'émissions de GES supplémentaires. C'est pour cette raison que la méthodologie de *reporting* d'ArcelorMittal inclut la comptabilisation des émissions directes des centrales externes auxquelles les gaz résiduels sont livrés pour valorisation. Cet état de fait est confirmé par la loi n°2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat et les décrets associés fixant des plafonds d'émission de gaz à effet de serre pour les centrales électriques à combustibles fossiles. En effet, le décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019 stipule que "Les émissions issues des gaz de récupération utilisés dans des installations de production d'électricité ne sont pas comptabilisées". Par conséquent, ENGIE exclut dorénavant

ces émissions de GES de son scope 1 et les centrales de DK6 en France et de Knippegroen et Rodenhuijze en Belgique, ne rapportent plus d'émissions associées aux gaz sidérurgiques. S'agissant de gaz résiduels et non d'un combustible avec une chaîne d'approvisionnement, ENGIE ne comptabilise pas d'émissions associées à une chaîne amont du combustible dans son scope 3. À l'exception des émissions de GES associées à la combustion de gaz sidérurgiques, l'ensemble des indicateurs environnementaux de ces entités sont comptabilisés dans les données consolidées, tout comme leur production d'énergie.

Indicateurs GES : émissions indirectes (scopes 2 et 3)

- La nature des achats de chaleur comptabilisés dans le scope 2 a évolué en 2022. Dorénavant, la chaleur provenant des Unités de Valorisation Énergétique (UVE) ou hors UVE n'est plus comptabilisée dans le calcul des émissions de scope 2. ENGIE s'aligne ainsi sur la pratique française en la matière telle que décrite dans la méthodologie du Syndicat National du Chauffage Urbain (SNCU) pour répondre à l'enquête annuelle sur les Réseaux de Chaleur et de Froid. Cette enquête fait office de statistique nationale pour le Ministère de la Transition Énergétique et de base de calcul du contenu CO₂ et du taux EnRR de chaque réseau publié dans l'arrêté "DPE". Les achats de chaleur pris en considération concernent uniquement la chaleur produite hors UVE. Sur la base des MWh achetés, un taux de pertes moyen de 16,5% fourni par le SNCU est utilisé pour connaître les MWh de chaleur perdue lors du transport et réalisé le calcul du scope 2. En 2022, la chaleur achetée produite hors UVE représente 8,11% de toute la chaleur acquise. Faute de données antérieures permettant la distinction entre chaleur d'UVE et hors UVE, le même pourcentage a été appliqué rétroactivement depuis 2015 à des fins de cohérence.
- Deux changements méthodologiques intervenus en 2022 ont eu un impact significatif sur le scope 2 en particulier, avec effet rétroactif depuis 2015. Il s'agit de l'exclusion de la chaleur récupérée des UVE et du passage des stations de pompage-turbinage du statut d'installations de production d'électricité à celui de batteries. Suite aux retraitements induits, le scope 2 de 2021 est passé de 1 903 934 tCO₂eq à 552 962 tCO₂eq (-71%) et celui de 2020 de 2 330 625 tCO₂eq à 613 714 tCO₂eq (-73,7 %). Pour mesurer l'impact de ces mesures, la baisse par rapport à 2021 est causée par le changement concernant le pompage-turbinage à hauteur

de -37% environ et par le changement sur la chaleur des UVE à hauteur de 34%.

- Dans la catégorie d'émissions indirectes "Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des consommateurs finaux, hors marché)", le terme "consommateurs finaux" fait référence aux clients qui consomment eux-mêmes le gaz naturel acheté. Sont donc exclus du calcul les volumes vendus aux plateformes de négoce, aux revendeurs, aux Entreprises Locales de Distribution ou à d'autres intermédiaires non détenus par ENGIE.
- En 2022, trois sources d'émissions ont été ajoutées dans le scope 3 pour le rendre toujours plus exhaustif :
 - les émissions de la chaîne amont de l'électricité achetée pour la revente ont été calculées et représentent 62,5% de la catégorie émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories "émissions directes" de GES et "émissions indirectes de GES associées à l'énergie" et 18,3% de l'ensemble du scope 3 en 2022. Les émissions des TWh vendus sont déterminées en calculant dans un premier temps les émissions de la production d'ENGIE. Les facteurs d'émission utilisés pour cela incluent l'ACV complète, construction des installations incluses sauf pour les installations de combustion pour lesquelles les facteurs sont appliqués à leurs consommations réelles de combustibles, méthode plus précise que le calcul sur base de l'ACV pour ce type d'installations. Ces émissions de la production sont ensuite déduites de celles des ventes totales d'ENGIE dans les pays concernés, calculées sur la base de facteurs moyens européens incluant l'ACV complète, construction incluse ;
 - suite à l'élargissement de la collecte de données environnementales aux entités mises en équivalence de la GBU *Energy Solutions* et de la GBU Infrastructures, la catégorie "investissements" inclut dorénavant les émissions directes de toute la production d'énergie mais également celles des autres activités comme les infrastructures gazières ;
 - les ventes de biomasse et de biométhane à des utilisateurs finaux sont maintenant collectées pour compléter la catégorie "usage des produits vendus" en calculant les émissions biogéniques. Ce dernier ajout permet également de compléter la première catégorie évoquée dans ce paragraphe avec les émissions de la chaîne amont de ces deux combustibles.

3

3.5.4 LES ACTIONS DU GROUPE

3.5.4.1 Le changement climatique

Émissions directes

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

Par le développement d'un mix énergétique faiblement carboné ⁽¹⁾ et des activités d'efficacité énergétique, le Groupe a placé la lutte contre le changement climatique et en faveur de la transition énergétique au cœur de son ambition stratégique. Ainsi, l'intensité carbone de la production d'énergie en 2022 s'établit à 151,8 gCO₂eq./kWh, en diminution de 14,8% par rapport à 2022 et de 65% par rapport à 2012. Quant aux émissions directes absolues de CO₂ eq. du Groupe, dites "émissions de scope 1", elles ont baissé de près de 6,03 millions de tonnes en un an, passant de 35,86 à 29,83 millions de tonnes, soit une réduction de 16,8%.

Ces résultats témoignent de la volonté du Groupe de s'inscrire sur une trajectoire de ses émissions compatibles avec l'objectif de l'Accord de Paris de ne pas dépasser +2°C à horizon 2050, ce qui correspond à une réduction de 85% d'ici 2050 de ses émissions directes par rapport à 2012 : objectif de désengagement total du charbon, croissance des énergies vertes (électricité renouvelable et biogaz).

De plus, le Groupe soutient les recommandations de la *Task-force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) pour plus de transparence sur les risques et opportunités liés aux impacts du changement climatique, suit les travaux émetteurs-investisseurs, et produira pour la première année un rapport TCFD dans le cadre de la publication de son cahier climat. Ce rapport TCFD sera amené à évoluer l'année prochaine pour intégrer les résultats des travaux d'évaluation financière en cours, comme requis par la TCFD. Le Groupe publie ses émissions de scopes 1, 2 et 3 (postes principaux) et répond chaque année au questionnaire *Climate Change* du CDP.

(1) À La part de la production d'énergie à partir de sources non fossiles a augmenté de 106,5% en huit ans passant de 28,6% en 2015 à 59% en 2022.

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Émissions totales directes de GES – Scope 1 ☐☐	t CO ₂ équ.	29 832 102	35 860 798	38 606 036
dont émissions de la production d'énergie	t CO ₂ équ.	27 917 242	33 697 812	36 394 644
dont émissions directes de CH ₄	t CO ₂ équ.	1 263 608	1 624 082	1 516 355
- Part de la Distribution de gaz	t CO ₂ équ.	947 586	1 197 204	1 123 286
- Part du Transport de gaz	t CO ₂ équ.	192 740	247 550	237 814
- Part du Stockage de gaz	t CO ₂ équ.	78 928	92 691	78 678
- Part des Terminaux Méthaniers	t CO ₂ équ.	44 354	86 637	76 577
dont autres émissions (véhicules, gaz fluorés, autre...)	t CO ₂ équ.	651 252	538 905	695 037
Intensité carbone de la production d'énergie ☐☐	kg CO ₂ équ./MWh équ.	151,8	178,2	208,1

☐☐ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2022 (voir Section 3.11).

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

Afin de se prémunir contre ces risques, ENGIE met en place des actions concrètes parmi lesquelles, à titre d'exemples : la construction d'un mur d'enceinte contre le risque de crue exceptionnelle sur le site de Tihange (Belgique), le projet de végétalisation pour éviter l'érosion des sols en cas de tempête au Mexique (parc solaire de Slar Mina), le creusement de fossés et d'un bassin pour faire face au risque d'inondation au parc solaire de Capel Grande (Royaume-Uni).

Le Groupe a également mis en place une méthodologie pour aider ses différents sites à élaborer des plans d'action d'adaptation. L'utilisation d'outils, tels que le logiciel Aqueduct

de gestion et d'analyse des risques eau et des zones de stress hydrique, aide le Groupe à identifier les risques à l'échelle locale et permet de définir des stratégies d'adaptation adaptées aux problématiques et caractéristiques de chaque site.

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

Émissions indirectes

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2") ☐☐	t CO ₂ équ.	751 862	538.222	613.714
dont émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	t CO ₂ équ.	743 376	529.273	598.797
dont émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	t CO ₂ équ.	8.486	8.948	14.917
Autres émissions indirectes de GES (dites de "Scope 3")	t CO ₂ équ.	143 705 796	122 487 530	124 240 115
Chaîne amont des combustibles (émissions liées à l'énergie non incluses dans les catégories "émissions directes de GES" et "émissions indirectes de GES associées à l'énergie")	t CO ₂ équ.	41 978 623	17 765 961	19 343 594
dont émissions de l'électricité achetée pour la revente (ajout 2022)	t CO ₂ équ.	26 250 871	-	-
Investissement (émissions de GES des installations mises en équivalence)	t CO ₂ équ.	32 136 497	31 465 816	31 150 692
dont émissions de la production d'énergie	t CO ₂ équ.	31 626 021	31 465 816	31 150 692
dont émissions d'autres activités (ajout 2022)	t CO ₂ équ.	510 476	-	-
Utilisation des produits vendus (combustibles vendus à des consommateurs finaux, hors marché)	t CO ₂ équ.	61 304 676	65 561 753	61 496 829
dont ventes de gaz naturel et GNL	t CO ₂ équ.	61 279 484	65 561 753	61 496 829
dont ventes de biomasse et de biométhane (ajout 2022)	t CO ₂ équ.	25 192	-	-
Achats de produits et services	t CO ₂ équ.	5 466 061	5 486 727	8 976 422
Immobilisations des biens	t CO ₂ équ.	2 820 358	2 206 878	3 273 440

☐☐ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2022 (voir Section 3.11).

3.5.4.2 Les énergies renouvelables

Le renforcement des capacités du Groupe en énergies renouvelables se poursuit, pour la production d'électricité ou de chaleur, et dans le cas du biogaz pour la mobilité. Les capacités en énergie renouvelable des installations contrôlées par ENGIE (hors mises en équivalence et installations non consolidées) représentent, en 2022, 22,07 GW équivalents électriques installés (GWéeq).

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique) □□	MWéeq.	22 077	20 374	17 676
Renouvelable – Électricité et Chaleur produites □□	GWhéeq.	70 267	63 470	56 610
Énergie produite – part du grand hydraulique	Pourcentage	59,7%	60,6%	62,7%
Énergie produite – part du petit hydraulique	Pourcentage	1,2%	1,3%	1,7%
Énergie produite – part de l'éolien	Pourcentage	23,1%	22,7%	17,7%
Énergie produite – part du géothermique	Pourcentage	0,4%	0,4%	0,3%
Énergie produite – part du solaire	Pourcentage	7,0%	4,8%	5,0%
Énergie produite – part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	8,6%	10,2%	12,6%
Renouvelable et Non Renouvelable – Électricité et Chaleur produites	GWhéeq.	183 871	189 066	174 912
Part du renouvelable dans le total de l'électricité et de la chaleur produite	Pourcentage	38,2%	33,6%	32,4%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2022 (voir Section 3.11).

3.5.4.3 L'efficacité énergétique

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Production d'énergie des installations contrôlées (périmètre du scope 1)	GWhéeq.	183 871	189 066	174 912
Production d'énergie des installations mises en équivalence (périmètre du scope 3)	GWhéeq.	92 222	88 544	93 230
Consommation d'énergie primaire – total (excluant l'autoconsommation) □□	GWh pci	278 433	313 840	284 606
Part du charbon/lignite	Pourcentage	4,79%	10,18%	10,12%
Part du gaz naturel	Pourcentage	41,35%	36,32%	46,19%
Part du fioul (lourd et léger)	Pourcentage	0,83%	0,73%	0,71%
Part de l'uranium	Pourcentage	44,68%	45,36%	33,59%
Part de la biomasse et du biogaz	Pourcentage	4,77%	4,23%	5,68%
Part des autres combustibles	Pourcentage	3,43%	3,05%	3,37%
Part des combustibles pour le transport	Pourcentage	0,14%	0,13%	0,33%
Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) □□	GWhéeq.	6 715	7 430	7 437
Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus Biomasse/Biogaz) □□	Pourcentage	49,6%	47,7%	48,0%

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2022 (voir Section 3.11).

3.5.4.4 L'énergie nucléaire

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

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

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Émissions gazeuses radioactives				
Gaz rares	TBq	32,19	36,12	47,35
Iodes	GBq	0,03	0,03	0,04
Aérosols	GBq	0,28	0,27	0,25
Déchets nucléaires radioactifs (faible et moyenne activités)	m ³	182	186	225
Rejets liquides radioactifs				
Émetteurs Bêta et Gamma	GBq	14,95	11,46	16,50
Tritium	GBq	101,80	83,49	86,50

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

3.5.4.5 L'eau

Acteur engagé dans la gestion de l'eau, ENGIE participe aux réflexions en cours sur le *corporate risk disclosure* et le *water stewardship* aux côtés d'organisations telles que le *CEO Water Mandate* du Pacte Mondial des Nations Unies et l'OCDE. Ces initiatives ont permis d'aboutir à une homogénéisation de définition et de la mise en œuvre du *water stewardship*. Le Groupe s'est donné un objectif de réduction des consommations d'eau pour l'énergie produite à échéance 2030 et poursuit la mise en œuvre de plans d'action pour les sites présentant un enjeu de stress hydrique élevé ou extrême. En 2022, ENGIE s'est vu décerner la note B par le *CDP Water Disclosure*.

Chaque année, dans le cadre de l'optimisation de sa production énergétique, ENGIE évalue le risque de stress hydrique pour les sites industriels du Groupe en utilisant l'index *Baseline*

water stress de l'outil *Aqueduct* du *World Resource Institute* qui permet de cartographier différents risques liés à l'eau. En 2022, 33 sites sont localisés en zone de stress hydrique extrême soit 4% des sites (hors solaire et éolien), pour lesquels des plans d'actions sont finalisés et en cours de déploiement. L'impact du stress hydrique est toutefois relatif en fonction de l'activité et des besoins en eau douce du site. Seuls 6 sites sur les 33 ont des besoins en eau douce importants (supérieur à 100 000 m³ /an). Pour les autres, l'enjeu est davantage de contribuer de manière indirecte à la préservation des ressources en eau, par exemple en proposant la réutilisation de l'eau à d'autres acteurs du bassin versant. L'ensemble des démarches engagées par le Groupe a permis de réduire de 77,3% ses prélèvements d'eau douce sur l'ensemble de ses activités depuis 2012.

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Eau douce				
Prélèvement total	Mm ³	1 658	2 402	2 088
Rejet total	Mm ³	1 603	2 336	2 039
Eau non douce				
Prélèvement total	Mm ³	5 215	5 249	5 195
Rejet total	Mm ³	5 191	5 218	5 167
Consommation totale (Prélèvements - Rejets)	Mm ³	80	96	77

3.5.4.6 Les déchets

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

Cette ambition de réduction est complétée par le suivi des taux de valorisation de plus de 79,8% pour les déchets non dangereux et de 21% pour les déchets dangereux en 2022. Les

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

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

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues)	t	1 459 706	2 843 003	2 857 579
• Cendres volantes, refiorms	t	660 169	1 668 246	1 583 111
• Cendres cendrées, mâchefers	t	513 615	702 305	804 701
• Sous-produits de désulfuration	t	53 170	69 841	66 332
• Boues	t	13 484	16 237	25 221
• Bois flotté	t	10 783	11 508	12 970
Quantité totale de déchets et sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	t	1 164 816	2 405 454	2 464 614
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux évacués (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	23 506	30 240	38 139
Quantité totale de déchets et sous-produits dangereux valorisés (boues incluses et à l'exclusion des déchets radioactifs) □□	t	4 926	4 933	11 511

□□ Vérifiés par les Commissaires aux comptes avec avis d'assurance "raisonnable" pour l'exercice 2022 (voir Section 3.11).

3.5.4.7 Les polluants atmosphériques

ENGIE met en œuvre une grande variété de techniques pour continuer à réduire ses émissions : réduction à la source grâce à un bouquet énergétique adapté ; optimisation de la combustion et traitements des fumées ; mise en place de filtres ou injection d'eau pour réduire les particules totales (de toute taille) ; installation de brûleurs bas-NO_x ou injection

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

Le Groupe s'est doté d'objectifs opérationnels d'ici 2030 de réduction des émissions de NO_x (-75% vs 2017), de SO₂ (-98% vs 2017) et de particules totales (-60% vs 2017).

Intitulé des indicateurs	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Émissions de NO _x	t	33 517	48 831	49 022
dont production d'énergie	t	33 216	48 586	48 752
Émissions de SO ₂	t	7 418	105 984	119 584
dont production d'énergie	t	7 400	105 962	119 568
Émissions de poussières	t	3 398	5 693	6 312
dont production d'énergie	t	3 391	5 688	6 305
Émissions de mercure	kg	49,47	194,21	304,73
dont production d'énergie	kg	49,33	194,09	285,25

3.5.4.8 La gestion de la biodiversité

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

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

Dès 2010, le Groupe a intégré la biodiversité dans sa stratégie et ses activités. Il est désormais doté d'une politique dédiée et d'engagements clés au travers des dispositifs "act4nature international" et "Entreprises Engagées pour la Nature". Tous les détails concernant ces engagements et leurs avancées sont

disponibles sur le site internet d'ENGIE à l'adresse suivante : www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/objectifs-rse/biodiversite.

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

C'est dans une logique de respect de la séquence "Éviter, réduire et compenser" que le Groupe développe ses projets.

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

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

Intitulé de l'objectif	Unité	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans	Cible 2030
Développement de plans d'actions pour les sites industriels situés dans ou à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité	%	60	41	21	100
Mise en place d'une gestion écologique des sites industriels du Groupe, à savoir entretien des espaces verts respectueux de la nature et zéro produit phytosanitaire	%	34	28	n.d.	100

Pour suivre son engagement, le Groupe s'appuie sur l'expertise et la compétence de ses deux partenaires : le comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) et France Nature Environnement. Depuis 2009, le comité français de l'UICN apporte à ENGIE son expertise pour

intégrer davantage la biodiversité dans sa stratégie, et depuis 2008, FNE contribue à la mise en relation avec des experts locaux et à la sensibilisation aux enjeux tels que l'application de la séquence "éviter-réduire-compenser" en France. Ces partenariats sont élaborés sur une base triennale.

3.5.4.9 La gestion des risques et des plaintes environnementaux

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

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
% du CA pertinent couvert par un plan de prévention des risques environnementaux	96,0%	93,8%	81,9%
% du CA pertinent couvert par un plan de gestion des crises environnementales	95,3%	93,2%	87,5%

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

Intitulé des indicateurs	ENGIE 2022 hors Equans	ENGIE 2021 hors Equans	ENGIE 2020 avec Equans
Plaintes liées à l'environnement	8	11	6
Condamnations liées à l'environnement	1	2	2
Montant des indemnisations (en milliers d'euros)	9	697	14
Dépenses environnementales (en milliers d'euros)	902 683	528 705	553 019

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

- en Belgique, les gestionnaires de parcs éoliens ont reçu deux plaintes pour nuisances sonores, une pour les désagréments associés à l'effet stroboscopique et une liée à des chutes de concrétions glacées. Une autre été reçue pour nuisances sonores concernant la centrale turbojet de Zedelgem ;
- en Roumanie, une plainte a été reçue en raison des désagréments associés à l'effet stroboscopique ;
- aux Etats-Unis, le parc solaire de Whitehorn Solar LLC a reçu une plainte du voisinage pour le manque de fauchage autour du site. Le problème a été résolu ;

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

- au Brésil, le voisinage de quatre gazoducs s'est plaint de la hauteur de la végétation sur les servitudes et des actions de fauchage ont été entreprises.

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

Il faut encore noter une amende acquittée par le site de Energia Mayakan au Brésil consécutive au contrôle du

diamètre d'un tuyau d'évacuation d'eau qui ne correspondait pas à celui autorisé par le permis d'exploitation. Les travaux ont été réalisés pour mettre l'évacuation d'eau en conformité.

En 2022, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se sont montées à près de 903 millions d'euros.

3.5.4.10 Les nuisances

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

Pour ses projets d'énergies renouvelables, en particulier dans l'éolien terrestre et le solaire photovoltaïque, ENGIE réalise des études d'impact et propose des mesures d'accompagnement destinées à éviter, réduire ou compenser les éventuels impacts sonores et visuels. Les actions consistent par exemple à définir et mettre en œuvre des plans de bridage des turbines (arrêt ou réduction de puissance sur

certaines créneaux horaires et/ou pour certaines conditions de vent), à mener des actions spécifiques avec les constructeurs pour réduire la puissance acoustique des machines, à rechercher la meilleure insertion paysagère possible lors de la phase de conception et à réaliser, après construction, des plantations de végétation sur les sites ou chez les riverains lorsque l'impact visuel est avéré. À titre d'illustration, ENGIE s'est associé, en France, au projet "Respect" lancé dans le cadre des projets éoliens en mer du Tréport et des îles d'Yeu et de Noirmoutier pour mieux connaître les impacts biologiques liés aux empreintes sonores des projets et les réduire par le développement de technologies adaptées. Les résultats ont été intégrés dans les études d'impact et ont permis l'obtention des autorisations préfectorales en octobre 2018.

3.5.4.11 L'utilisation des sols

La protection du sol et des eaux souterraines fait partie intégrante de la politique environnementale du Groupe. Les conséquences environnementales liées à une pollution du sol peuvent s'avérer considérables, au même titre que les coûts des mesures ultérieures d'assainissement. Il est donc important de prévenir ce risque et de le couvrir par des provisions. Ces dernières s'élèvent à 1,332 milliard d'euros en 2022 et portent sur la réhabilitation de sites, le démantèlement d'installations non nucléaires et l'élimination programmée de produits. Dans ce domaine, ENGIE respecte la réglementation de chacun des pays dans lesquels le Groupe opère.

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

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

Par ailleurs, pour renforcer l'ancrage territorial de ses activités, ENGIE a mis en place un dispositif structuré de dialogue avec ses parties prenantes, conforme aux principaux standards internationaux (AA1000, ISO 26000, principes du Pacte Mondial, lignes directrices de l'OCDE). Ce dispositif est fondé sur des rencontres régulières avec les ONG et associations, ainsi que sur le développement de partenariats

de long terme en lien avec les activités d'ENGIE. Défini au niveau Groupe, le dialogue est décliné dans chaque *hub* régional, selon les spécificités locales, en termes d'enjeux, d'activités ou de réglementations. Dans le cadre de ses nouveaux objectifs RSE à horizon 2030, ENGIE s'est fixé pour ambition en 2020 de couvrir 100% de ses activités industrielles par un mécanisme structuré de dialogue et de concertation avec les parties prenantes.

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

Pour le développement de nouveaux sites de production d'énergie renouvelable éolienne et photovoltaïque, le choix du site est primordial. La nature arable des terres est un élément essentiel pris en compte bien en amont du projet pour éviter tout conflit ultérieur. En France, les appels d'offres pour les centrales photovoltaïques se font sous l'égide de la Commission de Régulation de l'Énergie. Proposer une implantation sur des terres arables fait perdre de précieux points dans les appels d'offres et cela constitue une raison supplémentaire pour sélectionner d'autres types de terrains. Pour les parcs éoliens, un développement sur des terres cultivables est possible dans la mesure où un état des lieux est réalisé avant et après le projet par un expert agricole indépendant. Cela permet de définir la juste indemnisation à verser aux propriétaires ou aux exploitants agricoles pour l'utilisation de ces terres.

3.6 INFORMATIONS SOCIÉTALES

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

3.6.1 DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES ET PARTENARIATS

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

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

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

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

Elle consiste d'une part en la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la structuration du dialogue avec

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

En 2022, la structuration du dialogue avec les parties prenantes a été intégrée dans les programmes de formation d'ENGIE University par le biais d'un e-learning accessible à tous les salariés du Groupe.

En 2022, les différents espaces de dialogue ont été alimentés par la discussion autour de la transition juste dans le cadre du Comité parties prenantes tenu par le Groupe sur cette thématique au deuxième semestre, et autour des différentes problématiques que rencontrent les opérationnels sur les territoires dans le cadre de l'espace de recours.

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

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

3.6.2 LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ET FONDATION D'ENTREPRISE

3.6.2.1 Précarité énergétique des clients particuliers

ENGIE contribue au Fonds Solidarité Logement depuis 2007 et à raison de 6 millions d'euros par an depuis 2010. Ainsi en 2022, ENGIE est signataire de 110 conventions actives du FSL dont 16 avec des métropoles. Compte tenu du contexte économique actuel qui pèse fortement sur les familles vulnérables, à titre exceptionnel ENGIE a décidé de doubler sa participation au Fonds de Solidarité pour le Logement en 2022 soit 12 millions d'euros. Par cette action, ENGIE démontre une nouvelle fois son engagement dans la lutte contre la précarité et auprès des familles en difficultés puisque cette aide bénéficiera au plus grand nombre – clients ou non ENGIE.

En 2022, environ 65 000 familles ont été aidées grâce à ce fonds géré par les départements et/ou les métropoles. Le montant de l'aide moyenne accordée est de 250 euros, en augmentation versus 2021.

Par ailleurs, face à la hausse des prix de l'énergie, ENGIE est plus que jamais mobilisé pour soutenir ses clients, notamment celles et ceux qui en ont le plus besoin. C'est pourquoi, en complément des actions déjà déployées, ENGIE a décidé de faire profiter d'une aide supplémentaire de 100 euros à ses 880 000 clients bénéficiaires du chèque énergie. Cette aide exceptionnelle d'ENGIE a été versée en novembre, sans aucune démarche à effectuer de leur part.

ENGIE s'appuie sur ses Correspondants Solidarité Relations Externes, qui s'engagent à porter la politique Solidarité d'ENGIE auprès des élus locaux, des travailleurs sociaux, des partenaires de médiation sociale et des associations de consommateurs. Cette proximité est fondamentale et nécessaire à la mise en place d'une aide personnalisée pour les clients les plus fragiles. ENGIE a créé un réseau de partenaires de médiation avec plus de 120 points d'accueil répartis sur le territoire à fin 2022.

En complément, ENGIE a développé des outils dédiés aux acteurs sociaux afin que ces derniers puissent répondre de

manière appropriée et immédiate aux demandes des clients ENGIE en difficulté. Ainsi, le portail Solidarité ENGIE (disponible à l'adresse suivante : servicessociaux.engie.fr), créé en avril 2018 et dédié aux travailleurs sociaux afin d'accompagner en toute autonomie nos clients en difficulté, a vu pour la troisième année consécutive son utilisation progresser : 280 000 interactions entre les services sociaux départementaux et communaux et les équipes solidarité ENGIE contre 265 000 en 2021 (+6% après une augmentation de 20% en 2021).

Enfin, une ligne téléphonique dédiée aux travailleurs sociaux est ouverte du lundi au vendredi de 9h à 17h afin de leur apporter une réponse dans les plus brefs délais.

Le Groupe a poursuivi en 2022 ses actions de sensibilisation à la sécurité des installations intérieures de gaz et aux économies d'énergie. Parmi ces actions figure le dispositif CIVIGAZ, mission de service civique créée et pilotée avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Ce dispositif a permis, depuis 2015 de sensibiliser plus de 70 000 personnes à la sécurité gaz et à la maîtrise de l'énergie. Les visites menées par les volontaires en service civique ont également permis de résoudre plus de 50 000 situations potentiellement dangereuses.

En 2022, GRDF a également maintenu ses partenariats avec l'Observatoire National de la Précarité Énergétique (ONPE), la Fédération Nationale Soliha, l'Association Nationale des Compagnons Bâisseurs et l'association Stop à l'Exclusion Énergétique afin de capitaliser sur l'expérience de CIVIGAZ qui fédère des coalitions d'acteurs des territoires autour des enjeux de sécurité et de précarité. Pour compléter les actions mises en œuvre dans le cadre de ces collaborations, GRDF a noué deux nouveaux partenariats en fin d'année avec la Croix Rouge Insertion et avec le CLER (Réseau pour la transition énergétique - anciennement Comité de liaison pour les énergies renouvelables).

Enfin et dans le même temps, GRDF renforce ses actions au quotidien directement auprès de ses clients et des collectivités partenaires : sensibilisation des techniciens et conseillers clientèle au sujet de la précarité énergétique en lien avec les assistantes sociales de GRDF, prévention renforcée sur les

actes de coupure pour impayés, accompagnement des collectivités dans la détection de la précarité énergétique, et lancement de diverses expérimentations locales en lien avec les acteurs sociaux et de l'énergie sont autant d'actions menées en 2022 pour soutenir ses clients.

3.6.2.2 Fonds à impact environnemental et social “ENGIE Rassembleurs d'Énergies”

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

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

Fin 2022, les entreprises du portefeuille ont fourni un accès à une énergie propre et durable à 7,5 millions de bénéficiaires dans le monde. Par ailleurs les entreprises du portefeuille ont

généralisé plus de 32 000 emplois directs et indirects dont plus de 60 % occupés par des femmes. Au total 21 100 salariés du Groupe ont investi une partie de leur épargne dans le FCPE Solidaire ENGIE Rassembleurs d'Énergies donnant ainsi un sens à leur épargne en lien direct avec leur métier.

Les 22 entreprises actives du portefeuille opèrent sur quatre continents (Europe, Afrique, Asie et Amérique latine) et dans une vingtaine de pays. Ces entreprises couvrent 11 objectifs de développement durable à travers un large éventail de technologies qui répondent à la problématique de la croissance inclusive notamment grâce à l'accès à l'énergie durable et à la réduction de la précarité énergétique. À travers elles, Rassembleurs d'Énergies apporte des solutions à des populations vulnérables. En 2022, le fonds a poursuivi son déploiement en France avec Enerpro dans le biogaz et dans l'autoconsommation avec Enogrid. Fin 2022, ENGIE Rassembleurs d'Énergies a engagé un total de 38,3 millions d'euros.

3.6.2.3 Fondation ENGIE

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

Son action s'articule autour de trois grandes priorités :

- aide à l'enfance – éducation ;
- accès de tous à l'énergie – sauvegarde de la biodiversité – lutte contre le changement climatique ;
- lutte contre la pauvreté et emploi, ainsi que l'aide d'urgence.

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

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

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

Prendre soin de la vie et de notre planète, c'est ce qui anime la Fondation ENGIE depuis près de 30 ans. Avec 51% de ses projets dédiés à l'accès à une énergie renouvelable et durable et à la biodiversité en 2022, la Fondation ENGIE s'engage année après année en faveur de l'environnement. Son objectif est de participer à des projets ambitieux, à impact et contribuant à l'effort collectif de l'Agenda 2030 à travers la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD). Dans le domaine de la biodiversité et du climat, la Fondation ENGIE soutient notamment les Atlas de la Biodiversité et la préservation des posidonies avec l'Office Français de la Biodiversité, l'exploration du Golfe du Lion avec le Muséum, la sensibilisation à la biodiversité dans les quartiers avec la ligue de protection des oiseaux, la protection de l'environnement au Brésil.

En 2022, la Fondation ENGIE a soutenu plus de 140 projets à travers le monde avec plus de 4 000 bénéficiaires. Les détails sur la Fondation ENGIE sont présentés sur le site internet : fondation-engie.com.

3.6.3 TRANSITION JUSTE

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

EN 2022, le contexte du conflit entre la Russie et l'Ukraine et de volatilité des prix de l'énergie sur le continent européen, sous-tendu par l'urgence climatique, prouve la pertinence de la stratégie d'ENGIE d'offrir un mix énergétique équilibré, résilient et abordable. Ce plan vise plus particulièrement à :

- s'assurer que les clients, et en particulier les clients à faibles revenus, puissent accéder à une énergie abordable et durable grâce à des offres innovantes ;

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

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

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

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

ENGIE encourage ses clients en les rémunérant pour leurs actions en faveur des économies d'énergie (Mon programme pour Agir qui rémunère sous forme de kiloacts les gestes écoresponsables. Ces kiloacts peuvent ensuite être réinvestis par les clients dans des actions RSE).

Pour les communautés, ils ont trait à la création de valeur locale et durable, au développement de nouvelles filières industrielles ayant des retombées positives pour les territoires et contribuant à leur résilience, à un processus robuste de consultation avec les parties prenantes et à la conclusion de partenariats.

L'usine de biogaz d'Aumallerie, mise en service en 2020, est un projet de territoire typique développé par ENGIE BIOZ. Basée à Fougères (Bretagne), cette unité traite un mélange d'effluents d'élevage et de résidus agroalimentaires, en partenariat avec des agriculteurs et des entreprises locales, pour une capacité de production de 20 GWh/an, soit l'équivalent de la consommation annuelle de 2 000 ménages. Elle fournit près de 20% du gaz consommé localement. Trois personnes travaillent sur le fonctionnement du site. Au total 150 personnes ont participé au financement du projet, levant 500 000 euros. L'objectif de financement a été atteint en quelques semaines, signe de l'attractivité du projet.

Depuis une décennie, ENGIE Brazil développe des initiatives sociales en faveur du bien-être des populations locales vivant à proximité de ses sites. Les centres de culture et de durabilité ont pour objectif de valoriser les coutumes et traditions locales, l'inclusion sociale et numérique. Ils sont gérés par les communautés elles-mêmes autour des sites de production d'ENGIE et permettent le développement social, culturel et environnemental de petites municipalités dans plusieurs régions du Brésil. Six centres sont actuellement en

fonctionnement et trois sont en construction. Il s'agit pour le Groupe de contribuer positivement au développement territorial, dans le respect des communautés locales.

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

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

Le centre de formation en apprentissage dédié à la transition énergétique et aux métiers du climat permet la formation de plus de 200 jeunes parents au travers de programmes d'alternance. Cela permet d'accéder aux futurs métiers du Groupe et d'accélérer sa stratégie vers le Net Zero Carbone.

Enfin, pour ses fournisseurs "préférentiels", ENGIE les encourage à s'engager dans une trajectoire de décarbonation alignée ou certifiée SBTi.

Pour mener à bien ce plan de transition juste, ENGIE s'appuie sur une démarche de transparence et de co-construction avec la société civile. En 2022, le plan a été, dans ce cadre, soumis pour avis à un Comité de parties prenantes (associations, investisseurs responsables, économistes, institutionnels et activistes). Le Groupe se donne un an pour lui présenter des indicateurs alignés sur ses ambitions.

3.7 ACHATS, SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Avec une dépense de 16 milliards d'euros hors achats d'énergie par an, la fonction Achats a une place de premier rang dans la chaîne de valeur du Groupe et a pour ambition :

- d'être un contributeur de la performance opérationnelle du Groupe en proposant aux opérationnels un panel de fournisseurs compétitifs et différenciants ;
- d'être le garant des engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs ;
- de contribuer à la démarche RSE et à la neutralité carbone du Groupe ;
- de 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 **Charte Achats** qui définit les engagements et les attentes d'ENGIE à l'égard de ses fournisseurs en matière de droits humains, de santé, de sécurité et d'éthique. Ces principes s'appliquent à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Révisée en 2021, la Charte Achats met l'accent sur la prise en compte des émissions de gaz à effet de serre en tant que critère de sélection des fournisseurs ;

- d'une **Gouvernance Achats** qui pose 14 règles définissant les principes de gestion des dépenses externes et le fonctionnement des Achats. Elle vise notamment à renforcer la ségrégation des tâches entre les acheteurs et les prescripteurs, tout en encourageant leur coopération dans les activités de sélection des meilleures offres. Depuis 2022, l'obligation d'évaluation par un tiers et la conduite de *Due Diligence* est obligatoire pour des fournisseurs principaux.

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

La fonction Achats participe à l'atteinte des objectifs du Groupe à horizon 2030 par une démarche d'achats durables portée par des actions auprès des fournisseurs dans tous les segments d'activités. Ces objectifs constituent un jalon et s'inscrivent eux-mêmes dans l'ambition du Groupe d'atteindre la neutralité carbone en 2045.

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

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

Pour atteindre ces objectifs et gérer les risques de sa chaîne d'approvisionnement, la fonction Achats développe la gestion de ses 62 catégories d'achats et assure le management de ses fournisseurs principaux. La mise en œuvre de ces processus est assurée par son réseau de *Category Managers* Groupe et de *Category Lead Buyers* au sein de chaque entité achats du Groupe.

La connaissance des marchés et des fournisseurs permet ainsi d'analyser des risques et opportunités par catégorie d'achats. Pour ce faire les *Category Managers* s'appuient sur une matrice de risque élaborée en partenariat avec EcoVadis. Cette matrice qui combine le risque RSE de chaque catégorie avec le risque pays permet de définir, le cas échéant des plans de gestion des risques et des critères spécifiques de qualification des fournisseurs. L'engagement RSE des fournisseurs est évalué à travers quatre dimensions : éthique, droits humains, environnement et achats durables. Ces plans peuvent intégrer des actions de type audits documentaires ou des audits sur site.

La gestion des risques peut aboutir à la mise en place de clauses contractuelles spécifiques et à intégrer des exigences supplémentaires quant à la traçabilité de la chaîne de sous-traitance (catégories panneaux solaires et éoliennes).

La gestion des catégories d'achats et des panels fournisseurs est donc un levier essentiel pour :

- mesurer la performance délivrée par les fournisseurs réalisée via des *Business Reviews* périodiques ;
- définir des plans d'amélioration si nécessaire ;

- engager un "dialogue carbone" à travers la mesure d'indice de maturité carbone ;
- favoriser les achats réalisés auprès des fournisseurs du secteur de l'inclusivité (EA-ESAT, QPV, SIAE).

Les actions de la Direction Achats portent en priorité sur les fournisseurs préférentiels du Groupe (618) puis les fournisseurs majeurs de chaque GBU du Groupe (945) ce qui représente environ 38% de la dépense totale.

L'ensemble des processus achats est vérifié via les processus de contrôle interne et d'audit afin d'assurer l'amélioration continue de la démarche.

Enfin, l'atteinte de ces objectifs ambitieux est soutenue par un programme progressif de formation continue au sein de la fonction Achats et au cœur des entités du Groupe. En 2022, le plan de formation a mis l'accent sur :

- la mise en œuvre de la politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants au sein des entités ;
- l'éthique et les relations fournisseurs ;
- trois modules de formations en ligne obligatoires pour l'ensemble de la fonction achat : "Fraude et Corruption, tolérance zéro", "Notre Groupe, notre Ethique".et "Droit de la concurrence" ;
- quatre vidéos : "Prévention de la corruption", "Cadeaux et invitations... Que faire", "Prévention des Conflit d'intérêts".et "Dispositifs d'alerte ENGIE".

3.8 ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

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

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

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

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

3.8.1 GOUVERNANCE ÉTHIQUE ET COMPLIANCE

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

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

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* (DECP) est rattachée à la Direction Juridique, Éthique & *Compliance*, elle-même sous l'autorité de la Secrétaire Générale du Groupe. La DECP pilote l'intégration de l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de *compliance*. Elle accompagne leur mise en œuvre à tous les niveaux du Groupe. Elle coordonne la mise en place du plan de vigilance du Groupe (voir Section 3.9) et traite les alertes issues de la procédure Groupe qu'elle pilote. La DECP anime le réseau des *Ethics & Compliance Officers* et des correspondants éthiques (en 2022, incluant EQUANS jusqu'au 4 octobre : plus de 240

personnes) et des *Data Privacy Managers* (en 2022, incluant EQUANS jusqu'au 4 octobre : plus de 130 personnes) dans l'ensemble du Groupe. La plupart d'entre eux cumulent ce rôle avec d'autres fonctions (juridique, RH, contrôle interne, etc.).

Les *Ethics & Compliance Officers* et les *Data Privacy Managers* s'assurent notamment de la mise en œuvre du dispositif Éthique et *Compliance* et du dispositif *Data Privacy* du Groupe au niveau de leurs entités. Leurs activités relèvent de la

responsabilité du Directeur Général ou manager des entités pour lesquelles ils interviennent.

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

3.8.2 ÉVALUATION DES RISQUES

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

Le processus d'évaluation du risque corruption, d'atteinte aux droits humains, et du risque *Data Privacy* s'appuie sur une méthodologie d'analyse commune au périmètre de toutes les GBU du Groupe. Le Groupe a notamment développé une grille d'autodiagnostic sur le risque corruption et une check-list sur le risque de violation des droits humains. Il a également émis des lignes directrices relatives à l'évaluation du risque d'atteinte aux données personnelles.

3.8.3 TEXTES DE RÉFÉRENCE

La politique éthique et *compliance* d'ENGIE vise à développer une culture et une pratique de l'éthique fondée sur :

3.8.3.1 Le Code Éthique d'ENGIE : la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique

La Charte éthique fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chaque collaborateur. Elle précise les quatre principes éthiques fondamentaux d'ENGIE. Elle décrit en outre l'organisation éthique et *compliance* du Groupe.

Le Guide pratique de l'éthique détermine la mise en œuvre de l'éthique au quotidien. Il intègre la décision du Groupe de s'interdire tout financement d'activités politiques.

Ces deux documents constituent le Code éthique, applicable à tous les collaborateurs du Groupe. Ils sont partagés avec les parties prenantes externes.

Des travaux de refonte de la Charte éthique ont été menés en 2021 et en 2022. La nouvelle Charte éthique sera déployée dans le Groupe en 2023.

3.8.3.2 Le référentiel Intégrité

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

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

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

3.8.3.3 Le référentiel et la politique Droits Humains

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

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

3.8.3.4 Le référentiel Conformité Éthique

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

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

Depuis 2017, le référentiel du Groupe vise par ailleurs également la conformité en matière de protection des données personnelles, conformément aux exigences du Règlement européen n° 2016/679 sur la protection des données personnelles. Dans ce contexte le Groupe s'est doté en 2019 d'une politique et de procédures spécifiques. Celles-ci ont été actualisées en 2022 pour en renforcer la gouvernance. La nouvelle politique a été publiée sur la page internet d'ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/protection-des-donnees>.

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

3.8.3.5 Les Codes de conduite

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

lobbying". Ces documents sont disponibles sur le site internet d'ENGIE à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/Groupe/ethique-et-compliance>.

3.8.4 SIGNALEMENT ET RAPPORT DES INCIDENTS ÉTHIQUES

La politique Groupe relative aux lanceurs d'alerte, intégrant les exigences légales de la loi Sapin 2 et celles de la loi relative au devoir de vigilance, a été définie en 2017. Cette politique est conforme avec la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (loi "Waserman", qui transpose dans le droit français la Directive européenne n° 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte. Le dispositif de recueil des alertes au moyen d'un courrier électronique à l'adresse : ethics@engie.com et d'un numéro de téléphone dédié a été mis en place au niveau Groupe en juillet 2018. Ces deux canaux de signalement sont externalisés à travers l'appui d'un prestataire externe qui est en charge du recueil des alertes. Depuis janvier 2019 ces canaux sont ouverts à tous les collaborateurs du Groupe au niveau mondial. Les alertes peuvent être reçues en plusieurs langues et le service est accessible 24h/7j.

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

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

3.8.5 FORMATIONS

Le Groupe a mis en place un plan de formation éthique et compliance obligatoire visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Il est adapté selon les fonctions et activités des collaborateurs concernés. Il est appuyé par un guide de cartographie des populations les plus exposées au risque de corruption. Le Groupe a également déployé en 2020 un nouvel outil digital permettant de suivre à tous les niveaux du Groupe l'état d'avancement des formations digitales (vidéos et *e-learning*) des collaborateurs du Groupe.

Tous les collaborateurs du Groupe doivent suivre un parcours composé de vidéos de formation qui présentent les thèmes à forts enjeux éthiques : cadeaux invitations, corruption, lanceurs d'alerte, conflits d'intérêts. Les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption doivent effectuer un parcours de formation qui leur est propre. Ce parcours s'appuie sur des modules *e-learning* du Groupe qui permettent d'approfondir les connaissances des enjeux éthiques du Groupe, notamment en ce qui concerne la fraude, la corruption et le droit de la concurrence. Enfin, les cadres managers ("GMR") doivent participer en plus au séminaire sur la

prévention de la fraude et de la corruption (à fin 2022, 100% des GMR ont participé à ce cursus). Les membres de la filière éthique et *compliance* doivent suivre le même parcours.

Les formations présentiels dans le domaine du droit de la concurrence se sont multipliées en 2021 et 2022. Les formations visant à prévenir le risque de fraude et de corruption auprès des personnes en charge des relations institutionnelles en France et les formations à la protection des données personnelles se sont poursuivies en 2021 et 2022. Il en va de même pour la formation relative aux droits humains (voir Section 3.9.1.1).

Eu égard à leur exposition particulière au risque de corruption, les acheteurs doivent suivre un parcours supplémentaire comprenant des formations présentiels animées conjointement par la Direction Achats et la DECP ("éthique et relation fournisseur" et "*Due diligence* pour les Achats"). (voir Section 3.7). Enfin, en 2022 une nouvelle formation a été déployée auprès de la filière RH du Groupe relative aux *due diligence* en matière de recrutement afin de prévenir le risque de corruption.

3.8.6 CONTRÔLES ET CERTIFICATIONS

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

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

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

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

3.9 PLAN DE VIGILANCE

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



Ce plan regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir les risques liés à ses activités et celles de ses sociétés contrôlées. Il vise les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux est le socle minimal des engagements que le Groupe entend appliquer partout où il opère.

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

4 DÉMARCHES DE VIGILANCE

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

PILOTAGE CONFIE À LA DIRECTION ÉTHIQUE, COMPLIANCE & PRIVACY



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

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

3.9.1.1 Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

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

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

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

CONDITIONS DE SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS ET DES SITES
<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques des forces de sécurité privées ou publiques dans l'exercice de leur mission de sécurité, et en particulier pratiques relatives à l'usage de la force • Conditions de sécurité des employés dans les pays à risques

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

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

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

Les entités de deux régions importantes, Amérique du Sud (SOUTHAM) et Asie - Moyen-Orient - Afrique (AMEA), ainsi que *Global Energy Management and Sales* (GEMS) et Tractebel ont vu leur niveau de risque évoluer en matière de droits humains, en raison des pays concernés ou du secteur d'activité (risque

brut). Les risques identifiés font l'objet au niveau opérationnel de plans d'actions spécifiques décrits sur le site internet mentionné ci-dessus.

En 2022, le Groupe a continué ses actions de vigilance approfondie, mises en œuvre dès 2020, pour identifier et gérer les risques de pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine (voir Section 2.2.5.3).

Un plan d'action a commencé à être déployé en 2022, dans une entité du Groupe, ciblant les centres de relations clients d'ENGIE situés à l'étranger visant à évaluer les conditions de travail réelles des travailleurs et ce en concertation avec eux.

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

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

Résultats 2022	1 523 collaborateurs formés aux droits humains en présentiel parmi lesquels environ 55% de fonctions opérationnelles, dont la moitié d'entre eux provient d'entités à risque, et 13 050 collaborateurs formés en <i>e-learning</i> (diminution du chiffre par rapport à 2021 du fait de la session d'EQUANS).
Contrôle interne (Section 2.3)	82,4% des entités du Groupe ont évalué le déploiement du plan de vigilance à leur niveau comme effectif ⁽¹⁾ . 96,2% des entités qui ont évalué le déploiement de la politique droits humains ont considéré que le déploiement est effectif ⁽¹⁾ .
Rapport de conformité éthique	95% : Couverture de la fiche annuelle des risques droits humains. 100% : Nombre de <i>due diligence</i> (avec risque droits humains) sur les partenaires dans le cadre des comités d'investissement du Groupe.

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

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

Engagements Groupe	Suivi (chiffres 2022)
Programme ENGIE Care (niveau de protection sociale minimale pour l'ensemble des collaborateurs dans le monde)	66,5% des entités : congé maternité intégralement payé (14 semaines) 27,7% des entités : congé paternité intégralement payé (4 semaines) 94,6% des employés : 12 mois de salaire brut versés en cas de décès 97,2% des employés : régime de soins avec couverture à 75% des frais d'hospitalisation 79,2% des employés : 12 mois de salaire brut versés en cas d'incapacité permanente
Mixité : 50% de managers femmes	30% : pourcentage de managers femmes
Égalité salariale entre les femmes et les hommes	1,73% : écart salarial entre les femmes et les hommes

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

La cartographie des risques liés à la santé-sécurité intègre d'une part les risques d'atteinte à la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe (employés, intérimaires, sous-traitants, stagiaires) et d'autre part les risques liés aux installations industrielles du Groupe ou à celles que le Groupe maintient et/ou exploite pour le compte de clients, pouvant

générer des risques pour les personnes travaillant pour le Groupe ou pour les riverains de ces installations industrielles. À ces différents risques correspondent trois axes de prévention, *No Life at Risk* (sécurité au travail), *No Mind at Risk* (qualité de vie au travail) et *No Asset at Risk* (sécurité industrielle).

CARTOGRAPHIE DES RISQUES SANTÉ-SÉCURITÉ ET SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

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

Compte tenu du nombre d'accidents mortels qui se sont produits en 2021, le Groupe a souhaité renforcer ses règles et pratiques en santé-sécurité au travail en réalisant une évaluation de son système de gestion de la santé-sécurité et une analyse des écarts aux bonnes pratiques mises en place par les industriels les plus performants dans ce domaine.

Pour ce faire, le Groupe s'est adjoint les services d'un consultant externe chargé de réaliser cette évaluation de son organisation et de sa culture santé-sécurité,

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

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

Les principales actions d'ENGIE *One Safety* mises en œuvre en 2022 ont été les suivantes :

- renforcement des Règles Groupe santé-sécurité en s'inspirant des meilleures pratiques issues d'un benchmark externe ; ces règles portent sur la santé-sécurité des sous-traitants, l'identification et le traitement des événements à haut potentiel de gravité (HiPo), le management des risques, le respect des Règles Qui Sauvent, la promotion d'une culture juste (reconnaissance et sanction) ;
- conception et test d'une nouvelle méthode de formation-coaching des managers pour que les rituels managériaux de sécurité (exemples : visites managériales de sécurité, visites de sous-traitants) aient l'impact attendu sur le comportement de sécurité des équipes sur le terrain, y compris celles de nos sous-traitants ;
- révision des indicateurs santé-sécurité du Groupe de façon à ce qu'ils portent davantage sur l'anticipation des risques et

la mise en œuvre d'actions de prévention efficaces sur le terrain ; de nouveaux indicateurs axés sur la prévention ont ainsi été définis (*leading indicators* ⁽¹⁾), en complément des indicateurs traditionnels axés sur l'accidentologie (*lagging indicators*) ;

- mise en place d'un groupe d'experts santé-sécurité, piloté de façon centralisée, destiné à réaliser des audits internes pour le compte du Groupe et à appuyer les entités sur des thématiques particulières ;
- déploiement d'un nouveau plan de communication destiné à sensibiliser les salariés du Groupe et ses sous-traitants au caractère intangible des Règles Qui Sauvent.

Les principales actions mises en œuvre en matière de sécurité industrielle (axe de prévention *No Asset at Risk*) sont décrites en Section 2.2.5.2 "Risque d'accident industriel".

Les autres dispositions destinées à assurer la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe sont présentées en Section 2.2.6.2 "Risque santé et sécurité au travail" ainsi qu'en Section 3.4.7 "Politique de santé-sécurité". Le détail des mesures est précisé sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/engagements/Sante-Securite>.

3.9.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes

La Direction de la Sûreté et de l'Intelligence Economique du Groupe participe notamment à ce que la protection des personnes soit assurée. Elle fédère et anime un réseau de *security managers* qui déclinent et coordonnent la mise en œuvre de la Politique Groupe de sûreté d'ENGIE.

Le volet "protection des personnes contre les actes malveillants" de la Politique Groupe de sûreté d'ENGIE est régi par la loi 2017-399 sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017. Ce devoir de protection concerne tous les salariés, quel que soit leur statut, et notamment ceux en mobilité internationale.

Les menaces et les actions malveillantes visant les personnes font partie intégrante des risques sûreté inscrits au catalogue des risques de l'entreprise (ERM - *Enterprise Risks Management*). Les incidents de sûreté sont inscrits dans un outil Groupe de remontée des incidents (*MySecurityIncident*),

portés à la connaissance de la direction de la sûreté et font l'objet d'un traitement systématique.

Le réseau sûreté est particulièrement attentif au respect des droits humains dans les activités de sûreté et met en œuvre des mesures visant à prévenir tout risque d'usage disproportionné de la force. C'est pourquoi, les contrats avec les sociétés de gardiennage ou de sécurité privée comportent systématiquement la clause Groupe éthique et développement durable figurant aux conditions générales d'achat. Par ailleurs, elles font également l'objet de vérifications (*due diligence*) avant emploi.

Les *security managers* sont sensibilisés par la direction de la sûreté qui leur rappelle régulièrement leurs obligations en la matière. Enfin, les acteurs de la sûreté, en liaison avec les équipes *data privacy*, veillent au strict respect des règles RGPD ou des lois locales correspondantes liées à l'enregistrement et à la conservation des données de vidéo protection.

3.9.1.4 Prévenir et gérer les risques liés à l'environnement et au sociétal

D'un point de vue environnemental, le risque majeur pour le Groupe est le risque climatique, suivi des risques biodiversité, eau et pollution. Ces risques environnementaux globaux et locaux sont étudiés annuellement, au niveau du Groupe et au

niveau local, afin d'établir une liste de sites "à risque". D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont : l'impact des activités sur les communautés locales et leurs conséquences sociales.

RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	RISQUES SOCIÉTAUX
<ul style="list-style-type: none"> • Changement climatique et GES • Biodiversité et réhabilitation des écosystèmes • Eau • Pollution • Adaptation 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations avec les communautés locales • Formation, reconversion des salariés • Droit à opérer sur un territoire • Offres commerciales abordables

La politique RSE du Groupe oriente la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale (voir Section 3.1.1). Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Cette politique est déclinée au niveau de chaque *Global Business Unit* (GBU), filiale et site. Sa mise en œuvre est suivie au travers d'objectifs et de plans d'actions revus chaque année. Ce processus de revue permet de s'assurer de la bonne application de nos obligations en matière de vigilance environnementale et sociétale.

La politique environnementale intègre pleinement cette analyse de risque. La maîtrise de ses émissions de CO₂ est un enjeu majeur pour le Groupe : ENGIE s'est engagé, en mai 2021, sur l'objectif "Net Zéro Carbone" à l'horizon 2045, pour l'ensemble de ses émissions directes et indirectes. Cet objectif devrait être atteint en suivant une trajectoire "bien en dessous de 2 degrés" (*well below 2°C*), avec des objectifs intermédiaires.

(1) Exemples : taux de HiPo et taux d'accidents graves et mortels dont les analyses des causes profondes sont réalisées dans les délais.

À ce jour, le Groupe a pris des mesures visibles, notamment en vue du déploiement de son plan de sortie du charbon d'ici 2027 au plus tard, de la réduction de l'intensité carbone de sa production d'électricité, de la réduction des émissions liées à l'utilisation des produits vendus, de manière drastique d'ici 2045, de l'alignement des futurs investissements avec son ambition carbone, de l'attribution de budgets carbone à chaque GBU et de l'évaluation des équipes dirigeantes liée à la réalisation des objectifs "Net Zéro Carbone".

La trajectoire climatique d'ENGIE est détaillée dans le Cahier Climat 2023 (www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/publications-rse).

La politique environnementale vise également à mettre en place des plans d'action pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe.

La politique sociétale est centrée sur le *stakeholder engagement*. Sa mise en œuvre comprend une boîte à outils, des programmes de formation et un centre d'expertise.

Des modules de e-learning sur le climat, la biodiversité, le *stakeholder engagement* et la matrice RSE dans les décisions d'investissements ont été développés depuis 2021 avec la *Sustainability Academy* et ciblent, plus particulièrement, les opérationnels et managers directement concernés par ce sujet.

Résultats de participation aux formations en ligne :

e-learning proposés	Nombre de participants depuis le lancement
Ambition net-zero carbone (2021)	5 883
Business change maker (2021)	1 188
CO ₂ killer (2021)	1 324
People of the world (2021)	1 075
Introduction à la biodiversité (novembre 2021)	2 275
Engagement des parties prenantes (mars 2022)	302
Matrice RSE (avril 2022)	328
Numerique responsable (juin 2022)	2 722
TOTAL	15 097

Par ailleurs, depuis 2021, le Groupe prend en compte neuf critères RSE pour ses grands projets d'investissement évalués par des analyses de risques et d'opportunités. Ces critères portent notamment sur les points suivants : la réduction des émissions GES, l'adaptation au changement climatique, la biodiversité, l'eau, la pollution, l'économie circulaire, l'éthique,

la santé-sécurité, la concertation avec les parties prenantes, les achats durables. Ces critères sont détaillés sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux>

3.9.1.5 Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie

Les grands enjeux liés à l'approvisionnement en énergie (biomasse, gaz, GNL, etc.) pour ENGIE sont les suivants :

ENJEUX DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN ÉNERGIE (PRODUCTION, TRANSPORT, ETC.)

DROITS HUMAINS	ENVIRONNEMENTAUX
<ul style="list-style-type: none"> • Travail forcé, travail des enfants (exemples : production d'équipements, mines) • Droits des communautés locales et des populations autochtones (exemples : droits fonciers, droit au consentement libre et éclairé, droits aux ressources, droit à la santé) • Santé et sécurité des travailleurs et des communautés locales (exemples : impacts des opérations de production, équipements de protection, produits chimiques utilisés, explosivité, émissions) 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement climatique (exemples : émissions de CO₂/méthane, empreinte carbone, déforestation, utilisation de combustibles fossiles) • Rareté et qualité de l'eau (exemples : usage d'eau potable, besoins en eau, surutilisation de l'eau, usage de produits chimiques) • Pollution de l'air, de l'eau ou des sols (exemples : produits chimiques, métaux lourds, résidus, gestion des déchets) • Biodiversité (exemples : risque pour les écosystèmes, risques pour la faune et la flore, pour les corridors écologiques, déforestation, utilisation de terres agricoles)

ENGIE a identifié les risques liés à l'approvisionnement en énergie du Groupe comme un enjeu spécifique de vigilance pour le Groupe. Les entités responsables de ces achats gèrent directement ces risques, moyennant le respect des règles de *reporting* et de gouvernance du Groupe, et identifient les risques spécifiques à chacune de leurs activités par source d'énergie, et au niveau des pays et des fournisseurs d'énergie.

S'agissant des gros approvisionnements en énergie, ENGIE a formalisé une démarche RSE (décrite sur le site internet d'ENGIE :

<https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux> pour répondre à ces enjeux, avec des plans d'actions spécifiques par source d'énergie. ENGIE a également renforcé la structure de gouvernance pour s'assurer que le devoir de vigilance soit inclus dans les processus de décision et a systématisé l'approche d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement, sur la base de l'approche 3P (*People, Planet and Profit*).

Plus généralement, les entités mettent en œuvre les mesures de prévention et de gestion des risques suivantes :

- les entités prévoient, si nécessaire, des mesures d'atténuation et des clauses contractuelles adaptées aux risques identifiés (exemple : clauses de performance spécifiques pour l'empreinte carbone et les émissions de méthane) dans les contrats avec les fournisseurs ;
- elles insèrent dans les contrats, la clause éthique et RSE du Groupe permettant également de rompre le contrat en cas de violation de ces obligations par le tiers ;
- elles appliquent la politique droits humains, les politiques de *due diligence* éthiques et les politiques environnementales et sociétales ainsi que les autres politiques d'ENGIE ;
- elles s'assurent de la certification de certains fournisseurs ou sources d'énergie (exemple : biomasse) ou de la présence de garanties d'origine ;

- elles réalisent des audits sur site chez certains fournisseurs ;
- elles participent à des groupes de travail RSE bilatéraux ou sectoriels ;
- elles concluent des contrats d'achat de gaz compatibles avec la trajectoire carbone du Groupe ;
- concernant la question du gaz de schiste américain, et la prise en compte des impacts environnementaux, ENGIE effectue des *due diligence* poussées et choisit, parmi les producteurs américains, ceux qui sont capables d'offrir les meilleures garanties en matière de traçabilité des émissions et de suivi environnemental de leur activité ;
- ENGIE poursuit sa stratégie de sortie du charbon (en Europe d'ici 2025 et dans le monde d'ici 2027).

3.9.1.6 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

À ce jour six catégories d'achats sont considérées à hauts risques au regard des droits humains, de santé-sécurité et/ou de leur impact environnemental. Ces catégories d'achats sont listées ci-après :

CATÉGORIES D'ACHATS	RISQUES SÉVÈRES IDENTIFIÉS	PLANS D'ACTION
<ul style="list-style-type: none"> • Panneaux solaires • Batteries 	Droits humains/environnement Environnement/Droits humains	Dispositions contractuelles renforcées pour assurer la traçabilité des équipements et nouveaux fournisseurs localisés dans des pays à risque plus faible (voir Section 2.2.5.3)
<ul style="list-style-type: none"> • Éoliennes 	Droits humains/environnement	Dispositions contractuelles renforcées pour assurer la traçabilité des équipements (voir Section 2.2.5.3)
<ul style="list-style-type: none"> • Équipements électriques 	Droits humains	Audits sociaux et recherche de nouveaux fournisseurs
<ul style="list-style-type: none"> • Vêtements de travail 	Droits humains	Audits sociaux et diversification (Brésil par exemple)
<ul style="list-style-type: none"> • Équipements informatiques (ordinateurs, imprimantes, etc.) 	Droits humains	Diversification du panel fournisseurs permis par la relocalisation aux États-Unis et en Europe
<ul style="list-style-type: none"> • Contrats clé en main EPC 	Santé-Sécurité/Droits humains	Renforcement des règles de santé-sécurité et mise à l'écart des fournisseurs qui ne les respectent pas

Depuis 2020, une attention particulière est portée sur les achats risquant d'avoir un lien avec le travail forcé en Chine. Les principales mesures d'identification et de gestion de ces risques sont présentées dans la Section 2.2.5.3.

L'identification de ces six catégories et la gestion des risques sont assurées par la mise en œuvre de la démarche de vigilance des Achats d'ENGIE à travers :

- la mise en œuvre du système de management des Achats du Groupe ;
- la catégorie management telle que définie dans l'organisation achats du Groupe.

Le système de management des Achats s'articule autour de deux documents directeurs : une Charte Achats et une Gouvernance Achats qui définissent :

- les engagements et les exigences d'ENGIE vis-à-vis de ses fournisseurs pour des relations éthiques, une sélection sur des critères éthiques, de santé-sécurité et d'environnement ;

- 14 règles dont l'obligation de *due diligence* sur les fournisseurs clefs du Groupe et des entités, la mise en œuvre du code de conduite de la relation fournisseur, l'analyse des risques éthiques qui doit être menée au sein de chaque entité, etc.

Ces principes et ces règles sont déclinés dans les processus achats opérationnels qui intègrent les étapes clés suivantes :

- l'évaluation RSE des nouveaux fournisseurs préférentiels (niveau Groupe) et majeurs (niveau entité) par notre partenaire EcoVadis ;
- l'analyse des risques et opportunités réalisée à partir d'une matrice de risque élaborée en partenariat avec EcoVadis. Cette matrice définit un niveau de risque RSE pour chacune des 62 catégories d'achat à travers quatre dimensions : éthique, droits humains, environnement et achats durables. Le niveau de risque RSE est aggravé ou amélioré par le niveau de risque pays ;

- la mise en place de plans de gestion associés prenant en compte les critères de qualification des fournisseurs. Ces plans peuvent prévoir par exemple des audits, des dispositions contractuelles particulières pour limiter le risque, une clause éthique, etc. Un plan de réduction des risques est systématiquement mis en place pour les fournisseurs ayant une note EcoVadis inférieure à 45/100 ;
- la mesure de la performance délivrée par les fournisseurs et les plans d'amélioration associés.

La bonne mise en œuvre de ces processus est, quant à elle, vérifiée via le programme de contrôle interne INCOME (voir Section 2.3). Avec 28 contrôles différents, le référentiel INCOME PRO couvre l'ensemble des processus achats.

Par ailleurs, la Direction Achats Groupe travaille de concert avec la Direction de l'Audit pour assurer le suivi des plans d'actions correctifs recommandés par cette dernière.

Enfin, le système de management des Achats est animé à travers un plan de formation continue de l'ensemble de la filière Achats. Des sessions présentielles et en vidéoconférence sont complétées par des modules en ligne via Ulearn, l'intranet de formation du Groupe. En 2022, environ 300 acheteurs ont suivi les formations "Éthique et relation fournisseurs" et *Due Diligence* lors de sessions présentielles et en vidéoconférence. Trois modules de formations Ulearn étaient obligatoires pour l'ensemble de la fonction achat : Fraude et Corruption, tolérance zéro ; notre Groupe, notre Éthique et Droit de la concurrence. En décembre 2022, la Direction des Achats Groupe a également suivi la formation de "la fresque du Climat" qui sensibilise les collaborateurs aux enjeux climatiques et aux actions possibles.

3.9.2 SITUATION LIÉE À LA RUSSIE ET L'UKRAINE

ENGIE n'exerce aucune activité industrielle en Russie et aucun projet d'investissement n'est en cours sur le territoire russe. ENGIE a fermé en 2022 son simple bureau de représentation à Moscou. En Ukraine, un employé était basé dans le pays et a

été exfiltré au tout début de l'invasion russe, en février 2022. Par ailleurs, ENGIE n'exerce aucune activité en Crimée, dans le Donbass ou dans l'oblast de Louhansk.

3.9.3 ÉVALUATION DES TIERS

En 2022, 100% des partenaires des projets d'investissement Groupe ont fait l'objet de *due diligence* incluant une étude systématique sur les sujets "vigilance" par la filière éthique.

De manière directe ou indirecte, 100% des *Ethics Officers* disposent d'un accès à un outil spécialisé dans les *due diligence*. Les *due diligence* sont réalisées sur les tiers (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, donneurs d'ordre, etc.) en conformité avec les politiques de *due diligence* tel que décrit sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/evaluations-tiers>. En 2022, les *Ethics & Compliance Officers* et correspondants éthiques du Groupe ont déclaré plus de 17 000 *due diligence* de premier niveau effectuées via les outils de *due diligence*.

Par ailleurs, la filière des achats procède systématiquement à l'évaluation des nouveaux fournisseurs préférentiels et majeurs du Groupe via une *due diligence* effectuée par les *Category Managers* et les *Chief Procurement Officers* avant la contractualisation. Cette règle a été mise progressivement en place depuis 2019 sur le panel de 1 563 fournisseurs récurrents représentant 38% de la dépense hors énergie. En 2022, la filière des achats a fait procéder à l'évaluation éthique par EcoVadis d'environ 400 fournisseurs préférentiels et majeurs. L'objectif suivi par la filière des achats est de faire évaluer environ 250 à 300 fournisseurs préférentiels et majeurs supplémentaires par an.

3.9.4 LE MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le mécanisme d'alerte est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes ses parties prenantes externes depuis janvier 2019. Un prestataire externe transmet le signalement anonyme à ENGIE pour son traitement (voir

Section 3.8.4). En 2022, 254 alertes ont été reçues via le dispositif, dont 78 concernant des catégories de risques relevant du devoir de vigilance. Elles concernent en synthèse :

Allégations de harcèlement*	Allégations liées à la santé-sécurité	Allégations liées à des pratiques de travail	Allégations de discrimination	Questions liées à l'environnement et au droit des communautés
39	10	21	7	1

* 35 portent sur le thème du harcèlement moral et deux sur le thème du harcèlement sexuel. Neuf allégations de harcèlement sexuel ont également été identifiées dans le cadre du système managérial.

Comme pour toutes nos alertes, les alertes liées aux allégations de discrimination et de harcèlement sont systématiquement et immédiatement traitées. Lorsque les faits sont avérés, des

sanctions disciplinaires sont systématiquement prises et des plans d'actions déployés.

3.9.5 PILOTAGE, GOUVERNANCE ET SUIVI DU DÉPLOIEMENT DU PLAN

3.9.5.1 Un pilotage et suivi au plus haut niveau de l'entreprise

Le Groupe a mis en place un suivi et une coordination globale au plus haut niveau de l'entreprise pour répondre de manière effective aux objectifs de la loi. Le plan a été validé par le Comex qui a confié à la Direction Éthique, *Compliance* & *Privacy* (DECP) son pilotage, sous la responsabilité de la

Direction Juridique, Éthique et *Compliance*, elle-même rattachée à la Secrétaire Générale. Un compte rendu de sa mise en œuvre effective du plan est présenté annuellement au CEEDD.

Un comité spécifique se charge de la mise en œuvre opérationnelle du plan. Il a pour mission de s'assurer de la diffusion du plan et de la facilité de la remontée d'informations. Les membres sont :

Départements							
DECP	RSE	Direction des Achats	Direction Santé-Sécurité	Direction Sûreté	Direction des RH	Contrôle interne	Risque
Régions / membres opérationnels							
SOUTHAM	NORTHAM	FRANCE	EUROPE	AMEA	GEMS	TRACTEBEL	

De plus, chaque entité doit s'assurer pour son périmètre du déploiement effectif du plan de vigilance. Le suivi de ces actions par les entités est intégré dans le rapport de conformité éthique annuel (voir Section 3.8.6).

3.9.5.2 L'association avec les parties prenantes

Le plan et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés et discutés régulièrement avec les institutions représentatives du personnel. Cela a été mis en œuvre via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen. De même, le plan est présenté au CEEDD pour le Conseil d'Administration. Au niveau des entités, il leur est aussi demandé de présenter le plan de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel. Cette démarche a été mise en œuvre dès l'adoption du premier plan de vigilance.

Depuis 2020, un point de contrôle interne, visant à s'assurer notamment que les obligations de la loi et que le plan de vigilance sont connus de tous, a été mis en place.

Le nouvel accord mondial est un outil d'aide au déploiement de la démarche de vigilance. Il a été négocié et signé en 2022 avec tous les partenaires sociaux du Groupe au niveau mondial. Dans le cadre de cet accord, le devoir de vigilance d'ENGIE fait l'objet d'un dialogue social renforcé : ont été organisées en 2022, avec les fédérations syndicales internationales, des sessions de discussion en groupe de

travail. Ces échanges ont abouti à retenir le dispositif décrit sur le site internet. Une instance de suivi de cet accord se réunit une fois par an. Ces échanges permettent également d'assurer un suivi de la démarche de vigilance en concertation avec les partenaires sociaux. Pour plus d'informations : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/parties-prenantes>.

Pour prévenir et gérer au mieux les impacts droits humains, environnementaux ou sociétaux de ses activités, ENGIE a adopté une politique spécifique "d'engagement avec les parties prenantes", composante de la politique RSE du Groupe. Cette politique est accessible sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/groupe/responsabilite-societale/politiques#societal>.

Enfin, le Groupe s'attache à construire un dialogue nourri avec chacune de ses parties prenantes. En 2021, ENGIE a mis en place un Comité de Dialogue avec ses parties prenantes ainsi qu'un espace de recours pour accompagner les projets sensibles. Ce Comité s'est réuni le 21 octobre 2022 sur le thème de la transition juste (voir Section 3.6.3).

3.9.6 TABLE DE CONCORDANCE DEVOIR DE VIGILANCE

Catégories de risques visés par le plan de vigilance	Emplacement dans le DEU	Page
Les risques liés aux droits humains	Section 3.8.1 "Gouvernance éthique et <i>compliance</i> "	131
Les risques liés à la santé-sécurité des personnes	Section 3.4.7 "Politique de santé-sécurité"	115
Les risques liés à la sûreté des personnes	Section 3.9.1.3. "Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes "	137
Les risques liés à l'environnement et au sociétal	Section 3.1.1 "Politique et gouvernance RSE"	66
Les risques liés aux achats hors énergie	Section 3.7 "Achats, sous-traitance et fournisseurs"	130
Les quatre risques ci-dessus	Section 2.2 "Facteurs de risque"	45

Le détail des catégories de risques mentionnées ci-dessus est disponible sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures>.

3.10 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes d'ENGIE SA (ci-après "entité"), désigné organisme tiers indépendant ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro n° 3-1886 rév. 0 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extrafinancière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration"), présentées dans le rapport de gestion Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme indiqué dans la partie *Éléments méthodologiques* située à la partie 3.5.3 de ce rapport, deux changements méthodologiques concernant le calcul du scope 2 des émissions de gaz à effet de serre ont été réalisés afin d'aligner les pratiques du Groupe ENGIE sur les dispositions nationales et européennes. L'effet de ces deux évolutions méthodologiques (exclusion des achats de chaleur récupérée des UVE – unités de valorisation énergétique et requalification des stations de pompage-turbinage d'unités de production d'énergie en batteries) sur les émissions des exercices 2020 et 2021, qui ont été retraitées, est présenté dans cette même partie.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure alternatives, mais acceptables, pouvant toutefois affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extrafinanciers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement d'Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à notre programme de vérification en application des dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative, et de la norme internationale ISAE 3000 (révisée - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 11 personnes et se sont déroulés entre octobre 2022 et février 2023 sur une durée totale d'intervention de 21 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nos travaux ont fait appel à l'utilisation de technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation des travaux et entretiens à distance sans que cela n'entrave leurs exécutions.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;

- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾. Pour certains risques (sociétaux, environnementaux), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;

(1) Mise en place d'objectifs de décarbonation, d'évaluation RSE des fournisseurs et d'achats inclusifs au sein du système de management des achats, Mise en place d'un parcours de formation spécifique du personnel le plus exposé aux risques de corruption

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations. Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants ⁽¹⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽²⁾ et couvrent entre 8 % et 78 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.
- Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 7 mars 2023
L'un des Commissaires aux comptes,
Deloitte & Associés

Patrick E. SUISSA
Associé, Audit

Erwan HARSCOET
Associé, Développement Durable

(1) **Informations sociales et santé sécurité :** Effectif total, Effectif total - répartition par CSP, Proportion de femmes dans l'effectif, Proportion de femmes dans l'encadrement, Effectif total - répartition par type de contrat, Proportion d'alternants dans l'effectif, Effectif moyen mensuel, Effectif moyen en ETP, Proportion de salariés handicapés, Nombre d'embauches en CDI, Nombre d'embauches en CDD, Nombre d'entrées pour motif divers, Nombre de démissions, Nombre de licenciements dont ruptures conventionnelles, Nombre de départs en retraite ou préretraite, Nombre de divers sorties, Nombre de fins de CDD, Turnover, Turnover volontaire, Nombre de mobilités entre GBU, Nombre de mobilités au sein d'une même GBU, Nombre d'heures travaillées, Taux de collaborateurs formés, Nombre total d'heures de formation dont e-learning, Masse salariale - répartition par CSP, Indice d'équité femmes-hommes ; Nombre d'accidents mortels (collaborateurs), Nombre d'accidents de travail avec au moins un jour d'arrêt (collaborateurs), Nombre d'heures travaillées (collaborateurs), Taux de fréquence (collaborateurs), Taux de gravité selon le référentiel français (collaborateurs), Taux de gravité selon le référentiel OIT (collaborateurs), Nombre d'accidents de travail avec au moins un jour d'arrêt (intérimaires et sous-traitants en sites fermés), Nombre d'heures travaillées (intérimaires et sous-traitants en sites fermés), Taux de fréquence globale (collaborateurs et sous-traitants en sites fermés), Taux de prévention des accidents du travail.

Informations environnementales : Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus biomasse), Consommation d'énergie primaire - Total (autoconsommation exclue), Consommation Electricité et énergie thermique (autoconsommation exclue), Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique), Renouvelable - Electricité et chaleur produites et vendues/valorisées, Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux évacués (à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux valorisés (à l'exclusion des déchets radioactifs), Quantité totale de déchets & sous-produits non dangereux évacués (y compris les boues), Quantité totale de déchets & sous-produits non dangereux valorisés (y compris les boues), Emissions de GES - scope 1, Intensité carbone de la production d'énergie, Émissions indirectes associées à l'énergie (dites de "Scope 2"), Emissions de NO_x, Emissions de SO_x, Emissions de particules, Prélèvement eau douce, Rejet eau douce, Prélèvement eau non-douce, Rejet eau non-douce, Emissions de GES liées à la production d'énergie (scope 1 et 3), conformes à la trajectoire SBT, Emissions de GES liées à l'usage des produits vendus, conformes à la trajectoire SBT, Part des capacités électriques renouvelables conforme à la trajectoire SBT, Part des fournisseurs préférentiels (hors achats d'énergies) certifiés ou alignés SBT, Consommation d'eau, Emissions de GES liées à nos pratiques de travail (après compensation).

(2) **Informations sociales :**
Audits réalisés au niveau GBU/Hub régional : Amérique du Sud
Audits réalisés au niveau des entités : GRDF, GRTgaz, Cofely Espana, ENGIE Solutions Company

Informations santé-sécurité :
Audits réalisés au niveau GBU/Hub régional : Infrastructures
Audits réalisés au niveau des entités : Bâtiments et Infrastructures Locales (BIL), ENGIE Deutschland, Grandes Infrastructures et Mobilités (GIM)

Informations environnementales : Brésil : Salto Osório, Umburanas, Ferrari, Campo Largo ; Thermique Europe : Leini, Amercoeur, Knippegroen, Cycofos, Coa, Eems ; GRDF : GDRF ; Storengy : site de Chémery, site de Germigny-sous-Coulombs, site de Gournay-sur-Aronde ; Nucléaire : Doel, Tihange.

3.11 RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Exercice clos le 31 décembre 2022

Au Directeur Général,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'Entité), nous vous présentons notre rapport sur une sélection d'informations sociales et environnementales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2022, identifiées par le signe □ aux paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel (ci-après les "Informations"⁽¹⁾), préparées selon les procédures de l'Entité dont un résumé figure dans les parties "Éléments méthodologiques" et "Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux", disponibles sur demande au siège de l'Entité auprès de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe du document d'enregistrement universel (ci-après les "Référentiels").

Conclusion

À notre avis, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux" du document d'enregistrement universel, et des éléments que nous avons collectés, les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels utilisés par l'Entité.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons l'observation suivante, portant sur deux changements méthodologiques qu'il convient de souligner :

Comme indiqué dans la partie "Éléments méthodologiques" du paragraphe 3.5.3 du document d'enregistrement universel, deux changements méthodologiques concernant le calcul du scope 2 des émissions de gaz à effet de serre ont été réalisés afin d'aligner les pratiques du Groupe ENGIE sur les dispositions nationales et européennes. L'effet de ces deux évolutions méthodologiques (exclusion des achats de chaleur récupérée des UVE – unités de valorisation énergétique et requalification des stations de pompage-turbinage d'unités de production d'énergie en batteries) sur les émissions des exercices 2020 et 2021, qui ont été retraitées, est présenté dans cette même partie.

Préparation des Informations

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant aux Référentiels dont un résumé figure dans le document d'enregistrement universel dans les

parties "Éléments méthodologiques" et "Note méthodologique de calcul des indicateurs sociaux", disponibles sur demande au siège de l'Entité auprès de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le rapport de gestion, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées au sein du chapitre 3 du rapport de gestion du Groupe.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction générale de l'Entité de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour préparer les informations sociales et environnementales, en tenant compte des lois et réglementations applicables relatives à la communication des informations sociales et environnementales ;
- préparer des informations sur le sujet conformément aux Référentiels, y compris la conception, la mise en œuvre et le maintien de systèmes, de processus et de contrôles internes sur les informations pertinentes pour l'évaluation ou la mesure des informations sociales et environnementales, qui sont exempts d'inexactitudes importantes, qu'elles soient dues à une fraude ou à une erreur, par rapport aux critères de présentation des rapports.

Responsabilité des commissaires aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs conformément aux Référentiels. Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Informations et non sur l'ensemble des paragraphes 3.4 et 3.5 du document d'enregistrement universel.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Normes professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) "Missions d'assurance autre que les audits ou examens limités d'informations financières historiques" publiée par l'IAASB (*International Auditing and Assurance Standard Board*).

(1) **Informations sociales et santé sécurité** : Effectif fin de période ; Total Cadres ; Total TSM ; Total OET ; Nombre de femmes dans l'effectif ; Nombre de femmes parmi les cadres ; Effectif en contrat à durée indéterminée ; Effectif en contrat à durée déterminée ; Effectif formé (e-learning inclus) ; Heures totales travaillées ; Nombre d'accidents de travail au sein du personnel avec au moins un jour d'arrêt.

Informations environnementales : Consommation d'énergie primaire - Total (excluant l'autoconsommation) ; Consommation d'électricité et d'énergie thermique (excluant l'autoconsommation) ; Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclus biomasse/biogaz) ; Renouvelable - Puissance nette installée (électrique et thermique) ; Renouvelable - Électricité et chaleur produites ; Émissions totales de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) ; Intensité carbone de la production d'énergie ; Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux évacués (à l'exclusion des déchets radioactifs) ; Quantité totale de déchets & sous-produits dangereux valorisés (à l'exclusion des déchets radioactifs) ; Taux de valorisation des déchets dangereux.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences respectivement de 11 personnes dans les équipes de DELOITTE & ASSOCIÉS et de quinze personnes dans les équipes d'ERNST & YOUNG et Autres, et se sont déroulés entre septembre 2022 et mars 2023.

Nature et étendue des travaux

Une mission d'assurance raisonnable implique la mise en œuvre de procédures en vue d'obtenir des éléments concernant les Informations. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures choisies relèvent de notre jugement professionnel, et notamment de notre évaluation des risques que les Informations comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, nous avons pris en considération le contrôle interne pertinent pour la préparation par l'Entité des Informations. Nous avons également :

- apprécié le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations ;

- consulté les sources documentaires utilisées et mené des entretiens auprès des personnes concernées de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe, de la Direction Santé et Sécurité Groupe et de la Direction des Ressources Humaines Groupe afin d'analyser le déploiement et l'application des Référentiels ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des Informations ;
- testé les Informations au niveau d'un échantillon d'entités représentatives que nous avons sélectionnées⁽¹⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux Informations consolidées, de leur implantation et d'une analyse de risque ;
- mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures, et mis en œuvre des tests de détail approfondis sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente entre 16 % et 65 % des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance raisonnable. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative sur les Informations ne peut être totalement éliminé.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense le 7 mars 2023

Les Commissaires aux comptes

DELOITTE & ASSOCIÉS

Nadia Laadoui
Associée

Patrick E. Suissa
Associé

ERNST & YOUNG et Autres

Charles-Emmanuel Chosson
Associé

Guillaume Rouger
Associé

(1) **Informations environnementales :** travaux réalisés au niveau EO : France B2B.

Travaux réalisés au niveau des entités : Amérique du Sud excl Brésil (CT Chilca Uno, Central Termica Red Dragon, Mejillones CCGT, Mejillones Conventional, Central Termoelectrica Andina SA), Brésil (Salto Osório, Umbaranas, Ferrari, Campo Largo), AMEA (UCH Power (Private) Limited (full conso), UCH-II Power (Private) Limited), Thermique Europe (Leini, Amercoeur, Knippegroen, Cycofos, Coa, Eems), Europe – excl Thermal & Supply (Engie Servizi Consolidation), France Renouvelables (CNR, SHEMA), EO France BIL (OUEST-Sud – Installations ENGIE Cofely – BIL, OUEST-Sud – Installations ENGIE Cofely – GIM), France GIM (Fraicheur de Paris, ENORIS), GRDF (GRDF), Storengy (site de Chémery, site de Germigny-sous-Coulombs, site de Gournay-sur-Aronde), Nucléaire (Doel, Tihange).

Informations sociales :

Audits réalisés au niveau des entités : GRDF, Engie ES SA – Cofely Services Etablissement, GRTgaz, DISTRIGAZ SUD RETELE, CNR, Cofely Espana, ENGIE Solutions Company.

Audits réalisés au niveau GBU/Hub régional : Roumanie, Allemagne et Italie (Europe), Amérique du Sud.

Informations santé-sécurité :

Audits réalisés au niveau des entités : Bâtiments et Infrastructures Locales (BIL), ENGIE Solutions GCC, ENGIE Deutschland, Grandes Infrastructures et Mobilités (GIM), DISTRIGAZ SUD RETELE.

Audits réalisés au niveau GBU/Hub régional : Infrastructures, Supply.