



Date 05/09/2019

## **Rapport de Progrès – ENGIE et le Pacte Mondial**

---

**Catégorie Global Compact Advanced Company**

**Septembre 2019**

Le présent document fait la correspondance entre les informations contenues dans le Rapport Intégré 2019 d'ENGIE publié en mai 2019 et les 21 critères « GC Advanced » du Global Compact.

Sont aussi associés à cette grille de correspondance les références aux :

- Document de Référence 2018 publié en mars 2019
- site internet d'ENGIE : [engie.com](http://engie.com)
- précédents Rapports Intégrés et Documents de Référence lorsque cela est nécessaire



## Auto-évaluation

1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit ?

Non applicable

2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

Le Rapport Intégré 2019 et le Document de Référence 2018 contiennent les données financières, environnementales, sociales et de gouvernance du Groupe. Ces informations sont annuellement auditées par les Commissaires aux comptes.

Leur rapport est accessible dans les pages 104 à 107 du Document de Référence 2018

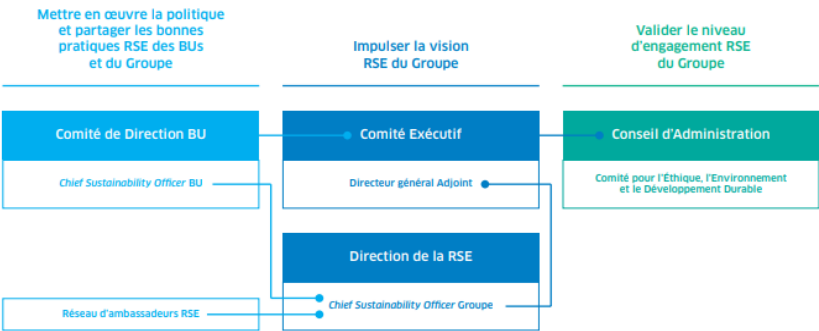

Cf. Attestation des Commissaires aux Comptes

3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation ?

Le Rapport Intégré 2019 s'inspire des lignes directrices de l'International Integrated Report Council. (cf. Rapport Intégré 2019 page 1). ENGIE a publié son premier rapport intégré en novembre 2014. Le rapport 2019 a été publié en mai 2019 lors de l'Assemblée Générale du Groupe.

## I. Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations

### Critère 1 : La COP décrit l'intégration des bonnes pratiques dans les fonctions stratégiques et les unités Opérationnelles

<p>La politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise établit les priorités et les engagements du Groupe en matière de RSE, en cohérence avec les différentes politiques du Groupe (environnementale, RH, Ethique, Achats...), pour rassembler les compétences de tous, créer de la valeur partagée et contribuer à l'atteinte des Objectifs du Développement Durable définis par l'ONU.</p>	<p><u>Politique RSE</u></p>
<p>La gouvernance de la RSE au sein du Groupe ENGIE est portée au plus haut niveau de l'entreprise par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, par le Comité de Direction du Groupe et par le Comité Exécutif RSE.</p> <p><b>Organisation de la RSE</b></p>  <p>Le dispositif Ethique et compliance est piloté par la Direction Ethique Compliance et Privacy Groupe et est porté par les managers avec l'appui du réseau Ethique et Compliance.</p> <p>Le management global des risques repose sur l'organisation suivante :</p> <p><b>Organisation des risques</b></p> 	<p>Cf. Rapport Intégré 2019 pages 36-41 Cf. Document de référence 2018 pages 136-138</p> <p>Cf. <a href="http://engie.com">engie.com</a> : Board committees</p>



<p>Le Comité Exécutif RSE met en œuvre la politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, assure la capitalisation des expériences entre le Corporate et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de Responsabilité Environnementale et Sociétale.</p> <p>Présidé par le Directeur de la RSE du Groupe, il se réunit chaque mois en présence:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• des responsables RSE des BU (un dans chaque BU, membre du Comité de direction de la BU)</li><li>• de membres de la Direction de la RSE du Groupe</li></ul> <p>Deux Comités co-présidés par la Direction RSE ont été créés en 2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le Comité <b>Green Bond</b> , un Comité transverse, chargé de valider les projets susceptibles d'être financés par des obligations vertes émises par le Groupe.</li><li>• Le Comité <b>vigilance</b> mis en place pour s'assurer de la mise en place et du suivi des plans de vigilance dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance.</li></ul> <p>Plus largement la Direction RSE a également lancé un réseau d'ambassadeurs RSE ouvert à tous les salariés du Groupe.</p>	<p>Cf engie.com: <a href="#">Gouvernance RSE</a> :</p>
<p>En mai 2014, ENGIE a procédé à l'émission d'une obligation verte («Green Bond») pour un montant total de 2,5 milliards d'euros. Cet emprunt a contribué au financement du développement du Groupe dans les projets d'énergies renouvelables et d'efficacité énergétique.</p> <p>La sélection des projets éligibles était cadrée par une grille de critères environnementaux et sociétaux mis en place en collaboration avec l'agence Vigeo.</p> <p>En 2016, la totalité des fonds a été allouée et cela a permis au Groupe de financer 77 projets dans les domaines des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique.</p> <p>En mars 2017, le Groupe a lancé une nouvelle émission obligataire verte pour un montant de 1,5 milliards d'euros. Pour être éligibles, les projets financés devront remplir un certain nombre de critères environnementaux et sociaux dans huit domaines : la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources, le management environnemental, la biodiversité, le dialogue avec les parties prenantes, l'éthique des affaires, les droits humains, les achats responsables et la santé-sécurité. Les critères ont été établis par ENGIE, revus par l'agence de notation Vigeo Eiris et sont publiés sur le site internet.</p> <p>L'allocation des fonds aux projets fera l'objet d'un processus de traçabilité spécifique qui sera vérifié par un cabinet d'audit externe. Dans un esprit d'amélioration continue et de contribution aux meilleures pratiques, le Groupe a pris à l'occasion de ce Green Bond davantage d'engagements sur le reporting et la transparence du processus d'allocation.</p> <p>En septembre 2017, ENGIE a procédé à l'émission de sa troisième « obligation verte » (Green Bond) d'un montant total de 1,25 milliard d'euros. Cet emprunt contribuera au financement du développement du Groupe dans des projets d'énergies renouvelables, d'efficacité énergétique et de préservation des ressources naturelles, mais aussi des investissements de R&amp;D dans ces domaines et des prises de participations dans des projets du fonds à impact social d'ENGIE « Rassembleurs d'Energies ».</p> <p>En janvier 2018, ENGIE a procédé à l'émission d'une quatrième obligation verte pour un montant de 1 milliard d'euros.</p> <p>Le 14 juin 2019, ENGIE a effectué un placement obligataire de 1,5 milliard d'euros sous format de green bond: leur produit servira exclusivement à financer les nombreux projets verts en matière d'énergies renouvelables et de services à l'énergie développés par le Groupe à travers le monde.</p>	<p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 : « 5.1.5.4 Green Bonds » pages 177 à 181</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : finance durable</a></p> <p><a href="#">Cf Communiqué de presse : Premier émetteur d'obligations vertes</a></p>



<p>Avec ce nouvel emprunt, le montant total d'obligations vertes émises par ENGIE s'élève à 8,75 milliards d'euros, plaçant ainsi le Groupe à la première place des émetteurs corporate de green bonds au monde.</p>	
<p>Dans ses grands projets d'investissement, le Groupe intègre dix critères extra-financiers relatifs à l'éthique, aux émissions de CO<sub>2</sub>, à l'impact social, aux ressources humaines, à la gestion environnementale des écosystèmes, à la concertation avec les parties prenantes, aux achats locaux ainsi qu'à la santé et la sécurité. Par ailleurs le Groupe prend en compte un coût du CO<sub>2</sub> pour ses investissements. Ces critères sont présentés, analysés et évalués pour chaque nouveau projet d'investissement au-delà d'un certain montant.</p>	<p><u>Cf. <a href="http://ENGIE.com">ENGIE.com</a> : critères RSE</u></p>

**Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur**

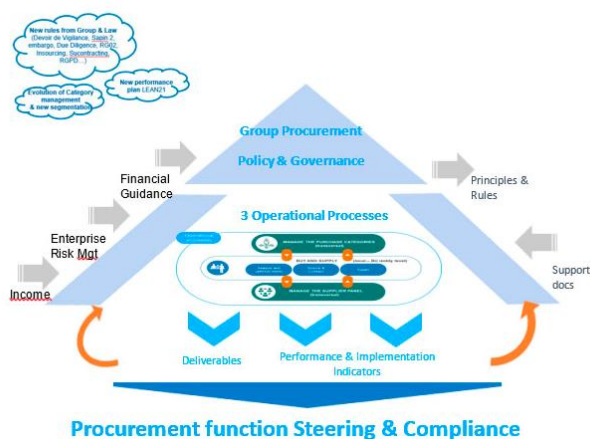
La politique achats et approvisionnements d'ENGIE définit les principes applicables à la gestion de la relation avec les fournisseurs respectant les engagements de comportement éthique et de responsabilité sociale du Groupe, notamment dans le domaine de la diversité et du handicap. Trois ambitions majeures animent cette politique :

- contribuer à la performance opérationnelle d'ENGIE,
- être un modèle de création de synergie au sein du Groupe,
- se positionner auprès des fournisseurs comme ambassadeur des valeurs de l'entreprise, en les encourageant entre autre à adhérer au Pacte Mondial de l'ONU.

Les engagements d'ENGIE dans sa relation avec ses fournisseurs sont la recherche de compétitivité et de solutions durables tout en garantissant la santé et la sécurité de ses employés, et dans le strict respect des principes d'éthique dans les affaires.

La politique achats définit les engagements et les exigences d'ENGIE dans les domaines suivants:

- Respect des règles de santé et de sécurité: les fournisseurs doivent démontrer qu'ils respectent ces exigences
- Responsabilité sociale, éthique des affaires, embargos et lutte contre la corruption: engagement des fournisseurs à adopter une conduite éthique des affaires
- Développement durable: assurer des offres compétitives et des solutions durables et innovantes



Cf. engie.com : Politique Achats du Groupe :

Document de Référence 2018 page 103 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »

Les 7 principes de la relation avec les fournisseurs



<p>À la suite d'une campagne d'évaluation commencée fin 2018, ENGIE a signé un contrat de service à long terme avec EcoVadis. Ce nouveau partenariat aidera le Groupe à surveiller le panel de ses principaux fournisseurs dans une perspective RSE.</p> <p>EcoVadis a développé une méthodologie pour évaluer l'engagement des entreprises en matière de RSE par rapport à 21 critères de RSE et analyse de multiples sources de données avec ses experts en RSE. En plus d'une évaluation continue des fournisseurs privilégiés et principaux, ENGIE gère (avec le soutien d'EcoVadis) une cartographie des risques par catégories d'achats et une évaluation des risques par pays afin d'optimiser la gestion de la relation fournisseurs.</p>	<p>Cf. ENGIE.com : <a href="#">Achats responsables</a></p>
<p>Pour découvrir ce que signifie le terme achats responsables, mieux connaître les démarches d'ENGIE dans ce domaine et déterminer la meilleure manière de contribuer aux engagements du Groupe, un programme de formation en ligne a été lancé. Il est destiné à l'ensemble des équipes achats. Les différents modules définissent notamment le développement durable, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), les achats responsables, les actions du Groupe et l'intégration de la RSE dans chaque étape du processus achats en tenant compte de la définition du besoin, de l'approche cycle de vie, des labels. Enfin, cette formation aborde les questions liées au handicap et aux relations avec les entreprises du secteur adapté et protégé.</p> <p>Par ailleurs, en 2018 une formation a été dispensée auprès de 840 acteurs de la fonction Achats, sur les leviers avancés des achats intégrant les exigences des nouvelles lois (Loi sur le Devoir de vigilance et Loi Sapin 2).</p>	<p>Cf. <a href="#">Document de Référence 2018 page 103 « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs »</a></p>
<p>ENGIE a mis en place un portail fournisseur qui permet aux PME innovantes de se faire connaître et de s'enregistrer dans la base fournisseurs d'ENGIE.</p>	<p>Cf. <a href="#">ENGIE.com</a> : engagements achats</p>



**Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations :  
Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'homme  
Droits de l'homme :**

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

**Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'homme**

<p>L'engagement du Groupe en faveur des droits humains est pleinement inscrit dans sa démarche éthique. Cet engagement est présenté dans la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique. Le référentiel et la politique « Droits Humains » rassemblent les engagements d'ENGIE en matière de respect de droits humains tels que reconnus au niveau international et précisent les processus opérationnels d'analyse et de gestion des risques permettant au Groupe d'exercer sa vigilance sur les impacts de ses activités au regard des droits humains de toute personne.</p> <p>Le référentiel droits humains a été adopté en mai 2014. En 2017, le Groupe a redéfini son référentiel et sa politique Droits Humains.</p> <p>Le référentiel et la politique constituent le socle du volet droits humains du plan de vigilance que le Groupe a défini en janvier 2018 et qui répond aux dispositions de la loi française sur le devoir de vigilance.</p> <p>Ils complètent les actions déjà existantes du Groupe en faveur du respect des droits humains.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019- « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.3 Textes de référence » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Charte éthique</u></p> <p><u>Guide pratique de l'éthique</u></p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains explicitent les engagements du Groupe, dont le premier est de « respecter tous les droits internationalement reconnus » tels que définis par les traités internationaux pertinents. Ils précisent ensuite ses engagements spécifiques en matière de droits des employés et des communautés locales notamment.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com</u> : politique droits humains</p> <p><u>Cf. Rapport Intégré 2019- « Ethique et compliance » (p.38)</u></p>
<p>Le plan de vigilance regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE SA pour prévenir pour ses activités et celles de ces filiales contrôlées, les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'envers l'environnement, conformément à ses engagements éthiques et de la responsabilité sociale. L'adhésion du Groupe aux standards internationaux relatifs aux droits humains, incluant la santé et la sécurité-sécurité des personnes et à l'environnement, est</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : <u>plan de vigilance</u></p>





<p>le socle minimal des engagements que le groupe entend appliquer partout où il opère.</p>	
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains s'appliquent à tous les collaborateurs. Ils demandent aussi aux partenaires du Groupe de respecter ses propres engagements, via une clause contractuelle.</p> <p>En 2018, cette clause (éthique et vigilance) a été mise à jour, ainsi que l'ensemble des politiques sur les due diligences (projets d'investissement, mécénat, parrainage, fournisseurs et sous-traitants, consultants commerciaux) pour y intégrer les enjeux relatifs au devoir de vigilance.</p> <p>Depuis octobre 2016, un module « Droits de l'homme en entreprise » est accessible à tous les salariés du Groupe en e-learning pour leur présenter l'approche et les engagements du Groupe en matière de respect des droits humains. En 2019, une nouvelle formation interne en présentiel sur la démarche droits humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place.</p> <p>Des scribing, dont un sur les droits humains et un sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployés à tous les collaborateurs du Groupe en 2018.</p>	<p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p. 169)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 -« 4.2.5 Formations et sensibilisations » (p.168)</a></u></p> <p><u><a href="#">Site internet engie.com</a></u></p>
<p>Public, le référentiel Droits Humains est librement accessible sur le site du Groupe. Il a été communiqué à tous les dirigeants et à tous les Ethics &amp; Compliance Officers chargés de son déploiement et de sa mise en œuvre.</p> <p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont le fruit d'une concertation avec les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles. Il complètent les politiques spécifiques en matière de droits humains (comme la santé-sécurité, les achats responsables, etc.) et visent à favoriser une démarche globale et proactive en la matière.</p> <p>Ils sont basés sur les préconisations des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.</p> <p>Les engagements du Groupe dans le domaine du respect des droits humains sont fondés sur la cartographie des enjeux droits humains actualisée en 2018 dans le cadre du plan de vigilance du Groupe qui est présenté dans le Document de Référence et sur le site internet public du Groupe. Ce plan de vigilance, adopté dès 2018 tel que demandé par la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mère et donneuses d'ordres, vise l'identification et la prévention des atteintes graves envers les personnes et l'environnement. Il s'appuie sur les politiques du référentiel Droits Humains recouvrant ainsi très largement les engagements du Groupe en matière de droits humains et participe à leur mise en œuvre opérationnelle.</p>	<p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : référentiel droits humains</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p. 169)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</a></u></p>



<p>Le Groupe est aussi membre fondateur de l'association EDH (Entreprises pour les Droits de l'Homme), qui vise à favoriser l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, en particulier par la mise en œuvre opérationnelle des Principes Directeurs des Nations Unies.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Références et adhésions</u></p> <p><u>Site EDH</u></p>
<p>ENGIE est aussi membre fondateur de l'initiative « Bettercoal », une initiative mondiale visant à promouvoir l'amélioration continue de la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement internationale du charbon, notamment en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale et de droits humains.</p>	<p><u>Site Bettercoal</u></p>

**Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme**

<p>Le référentiel et la politique Droits Humains prévoient la mise en place de processus opérationnels pour s'assurer du bon respect des engagements du Groupe. Ils prévoient une démarche de diligence raisonnable par l'évaluation systématique des risques liés aux droits humains.</p> <p>Le plan de vigilance s'appuie sur les processus transverses mis en place dans le Groupe et liés notamment à l'identification et la gestion des risques du Groupe propres à chaque enjeu ou périmètre de vigilance, dont les risques liés aux droits humains.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.3 Textes de référence » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : politique droits humains</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Site internet engie.com</u></p>
<p>Les droits humains sont spécifiquement identifiés comme un risque éthique Groupe et à ce titre évalués annuellement. Le volet droits humains est aussi examiné dans le cadre du risque pays. Ces risques sont présentés au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Les droits humains sont intégrés à l'analyse des grands projets du Groupe, présentés au Comité des engagements</p> <p>Le plan de vigilance qui vise à identifier et prévenir les risques d'impacts négatifs sur les personnes et l'environnement liés aux activités du Groupe, s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance du Groupe liée aux droits humains. Les mesures de prévention et de gestion des risques majeurs à cet égard sont précisées dans le plan de vigilance. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Une implication forte du Conseil et de ses Comités en 2018 » (p32)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.2 Evaluation des risques » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.3 Textes de référence » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositif d'analyse des risques éthiques</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Due diligence</u></p>

<p>l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p>	<p><a href="#">Cf. ENGIE.com : politique droits humains</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</a></p>
<p>Au niveau opérationnel, des analyses annuelles de risques liées aux droits de l'homme sont effectuées par les entités et remontées à travers le système global de management des risques.</p> <p>Les nouveaux projets des entités sont aussi analysés au regard de critères droits humains. Une analyse approfondie est exigée pour les pays dits « à risque » en matière de droits humains.</p> <p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont accompagnés d'outils méthodologiques spécialement adaptés aux activités du Groupe.</p> <p>Sous la forme de check-lists, ils visent à accompagner les managers dans les analyses de risques demandées.</p> <p>Ces outils sont déployés depuis 2014 et font l'objet de mises à jours régulières. En 2018, des questions relatives aux facteurs de risques (comme le pays, le type de main d'œuvre, la présence de populations vulnérables) ont été ajoutées dans le cadre de la revue annuelle du risque Groupe « atteinte aux droits humains » .</p> <p>Ce renforcement du processus permet aux entités de mieux identifier leurs risques spécifiques et de cibler leurs actions de maîtrise des risques et leur suivi.</p>	<p><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</a></p> <p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.3 Textes de référence » (p.167)</a></p> <p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</a></p> <p><a href="#">Cf ENGIE.com : risques éthiques</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : politique droits humains</a></p> <p><a href="#">Cf.ENGIE.com : plan de vigilance</a></p>
<p>Le Référentiel droits humains prévoit explicitement l'intégration dans tous les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires d'une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.</p> <p>La clause par laquelle le Groupe demande à toutes ses relations d'affaires (fournisseurs, sous-traitants et partenaires) de respecter ses engagements, notamment en matière de respect des droits humains, a été mise à jour début 2018 pour inclure des dispositions particulières relatives au «devoir de vigilance» applicables aux fournisseurs et sous-traitants concernés conformément à la loi française sur le devoir de vigilance.</p> <p>Cet engagement vient compléter les actions déjà mises en place dans le cadre d'une politique d'achats responsables, avec notamment le Code de la relation avec les fournisseurs (intégration de critères éthiques dans le processus d'achats ; clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les conditions générales d'achats ; alerte éthique) et les formations pour les acteurs de la fonction Achats.</p>	<p><a href="#">Cf. ENGIE.com : politique achats</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com Référentiel intégrité</a></p> <p><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</a></p> <p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 3.7 Achats, sous-traitance et fournisseurs » (p.103)</a></p> <p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.5 Formations et sensibilisations » (p.168)</a></p> <p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : politique droits humains</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : Sensibiliser et former</a></p>
<p>Des formations dédiées aux droits humains sont proposées à tous les collaborateurs, dont un e-learning sur les droits humains accessible à tous les salariés du Groupe depuis octobre 2016. En 2019, une formation interne en présentiel sur la démarche droits</p>	<p><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 -« 4.2.5 Formations et sensibilisations » (p.168)</a></p> <p><a href="#">Cf. ENGIE.com : sensibiliser et former</a></p>



<p>humains chez ENGIE (en remplacement d'une formation en présentiel offerte dans le Groupe via l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme depuis plusieurs années) a été mise en place.</p> <p>Des scribing, dont un sur les droits humains et un sur le dispositif d'alerte du Groupe qui couvre tous les enjeux de vigilance, ont été déployés à tous les collaborateurs du Groupe en 2018.</p>	
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains sont pleinement intégrés à la démarche éthique du Groupe, supervisée du plus haut niveau de l'entreprise par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Leur mise en œuvre est animée au sein du Secrétariat Général par la Direction Ethique, Compliance &amp; Privacy, qui s'appuie sur un réseau de plus de 300 personnes.</p> <p>Les managers et déontologues doivent s'assurer que les conditions de sa mise en œuvre au sein de leurs entités sont réunies.</p> <p>Pleinement adossé sur l'organisation éthique du Groupe, le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur la démarche de vigilance d'ENGIE liée aux droits humains, bénéficie de la gouvernance, des dispositifs de suivi, des ressources et des acteurs associés, et est suivi au plus haut niveau du Groupe. Son pilotage a été confié par le COMEX du Groupe à la Direction Ethique, Compliance &amp; Privacy. Un compte-rendu de la mise en œuvre du plan est présenté annuellement au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.</p> <p>Les entités du Groupe ont été demandées en 2018 de mettre en œuvre les actions de diffusion, d'appropriation et de mise en œuvre du plan de vigilance à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes. Le suivi de ces actions par les entités a été intégré dans le rapport de conformité annuel du Groupe.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.1 Organisation et structure » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : acteurs de l'éthique</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Référentiel droits humains</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Plan de vigilance</u></p>

**Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme.**

<p>Le suivi du référentiel et de la politique Droits Humains est intégré aux processus de conformité éthique du Groupe : système de contrôle interne, audits, etc.</p> <p>Des points de contrôle spécifiques au déploiement et à la mise en œuvre du référentiel et de la politique Droits Humains ont été intégrés depuis 2014 au système de contrôle interne du Groupe.</p> <p>Pour s'assurer du déploiement du plan de vigilance et coordonner de manière globale les différentes démarches (dont celles relevant de la vigilance liée aux droits humains) qui le composent, un comité spécifique inter-directionnel a été constitué par le Groupe en 2017. Il a notamment pour mission de s'assurer de la bonne diffusion du plan, de la coordination des différentes mesures, de la sensibilisation des entités et du reporting du Groupe.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.6 Contrôles et certifications » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : dispositifs de contrôle</p> <p><u>Cf ENGIE.com</u> : Référentiel droits humains</p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : plan de vigilance</p>
<p>Le référentiel et la politique Droits Humains ainsi que le plan de vigilance du Groupe qui s'appuie entre autres sur sa démarche de vigilance liée aux droits humains, entrent dans le champ de la procédure de conformité annuelle (procédure qui s'appuie sur l'outil Groupe « REPORT'ethics ») : les Ethics &amp; Compliance Officers établissent un rapport faisant état de l'avancement et de l'organisation éthique de leur entité et le transmettent accompagné d'une lettre de conformité éthique du manager de l'entité au Directeur Général via les Ethics &amp; Compliance Officers de BU. Sur cette base le rapport de conformité annuel du Groupe est établi puis présenté au Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Depuis 2015, des indicateurs de suivi sur la mise en œuvre du référentiel et de la politique Droits Humains ont été intégrés dans le rapport de conformité annuel.</p> <p>Les entités du Groupe ont été demandées en 2018 de mettre en œuvre les actions de diffusion, d'appropriation et de mise en œuvre du plan de vigilance à leur niveau et au sein de leurs filiales directes et indirectes. Le suivi de ces actions par les entités a été intégré dans le rapport de conformité annuel du Groupe.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : dispositifs de contrôle</p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : Référentiel de conformité</p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : Politique droits humains</p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : Plan de vigilance</p>
<p>Le système de reporting des incidents éthiques interne au Groupe (via l'outil Groupe « INFORM'ethics ») inclut explicitement les incidents relatifs aux droits humains.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.4 Signalement et reporting des incidents éthiques » (p.168) :</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : codes de conduite</p> <p><u>Cf. ENGIE.com</u> : référentiel de conformité</p>

<p>ENGIE veille à maintenir un dialogue continu et proactif avec ses parties prenantes, à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation au niveau opérationnel, ainsi que sa participation à travers des initiatives volontaires.</p> <p>Le plan de vigilance du Groupe et les avancées de sa mise en œuvre ont été présentés en 2018 et seront présentés régulièrement aux institutions représentatives du personnel via les comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen, le Comité Ethique, Environnement, Développement Durable du Conseil d'Administration, et le Conseil d'Administration. Les entités doivent présenter le plan de vigilance et les obligations issues de la loi française sur le devoir de vigilance à leurs organisations représentatives du personnel.</p> <p>Pour prévenir et gérer au mieux les impacts de ses activités, entre autres dans le domaine des droits humains, le Groupe a adopté une politique spécifique « dialogue avec les parties prenantes », composante de la politique RSE du Groupe.</p>	<p><u><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019- « Une transition zéro carbone au bénéfice de toutes nos parties prenantes » (p.42)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf.ENGIE.com : plan de vigilance</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Stakeholder engagement</a></u></p>
<p>Des mécanismes de réclamation sont mis en place au niveau opérationnel, ouverts à toutes les personnes qui s'estiment affectées.</p> <p>Au niveau Groupe, le dispositif d'alerte du Groupe est ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes ses parties prenantes externes et couvre l'ensemble des enjeux de vigilance (liés aux engagements éthiques du Groupe). Pour les questions de nature commerciale, les parties prenantes ont accès au Médiateur du Groupe.</p> <p>En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement.</p>	<p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 « 4.2.4. Signalement et reporting des incidents éthiques » (p.168)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 - « 4.3 Plan de vigilance » (p.169)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Le dispositif d'alerte d'ENGIE</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Référentiel droits humains</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : plan de vigilance</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019- « Ethique et compliance » (p.38)</a></u></p>



## Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations :

### Politiques et procédures fiables concernant les normes de travail

#### Conditions de travail :

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

### Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

<p>Dans son Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé en 2010, ENGIE rappelle qu'il adhère totalement aux valeurs internationales, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, à la Déclaration tripartite des principes de l'OIT concernant les multinationales et la politique sociale, ainsi qu' à l'initiative du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces textes comportent, entre autres, les droits établis dans la déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail (convention 87 et 98 sur la liberté d'association et de négociation collective, conventions 100 et 111 sur la discrimination, conventions 29 et 105 sur le travail forcé, conventions 138 et 182 sur le travail des enfants) et dans la convention 94 sur les clauses de travail pour les contrats publics. Les principes énoncés dans l'ensemble des textes cités sont considérés comme faisant partie intégrante du présent accord.</p>	<p><u><a href="#">Cf engie.com : dialogue social</a></u></p>
<p>La politique santé-sécurité du Groupe, élaborée avec les managers et les salariés, et s'appuyant sur un accord Groupe avec les fédérations syndicales, vise à préserver l'intégrité des personnes (salariés, prestataires, et tiers) et des biens, ainsi qu'à favoriser la qualité de vie au travail. Elle est complétée par des Règles Groupe Santé Sécurité fixant les exigences applicables à l'ensemble des entités. Le plan d'actions « zéro accident mortel » lancé en 2012 a été poursuivi en 2018.</p>	<p><u><a href="#">Accords et principes fondamentaux de la politique Santé-Sécurité</a></u> <u><a href="#">Rapport intégré 2019 « Ressources Humaines » p 34</a></u></p>
<p>Le Groupe s'est fixé pour nouvel objectif à horizon 2020 un taux de fréquence des accidents internes du travail inférieur ou égal à 3. Un dispositif managérial incluant un plan d'action 2016-2020, des formations, des contrôles et audits internes, des certifications externes, des benchmarks, des retours d'expérience, a permis à ENGIE de réduire la fréquence des accidents de travail de ses salariés (-60% depuis 2008 et - 8% par rapport à 2015). Ainsi, le taux de fréquence est de 3,4 en 2018.</p>	<p><u><a href="#">Cf. Rapport intégré 2019 « Notre performance » page 7</a></u> <u><a href="#">Cf. Rapport intégré 2019 « Ressources humaines » page 34</a></u> <u><a href="#">Cf. Rapport intégré 2019 « Garantir un environnement de travail inclusif » page 53</a></u> <u><a href="#">Cf. Rapport intégré 2019 « Indicateurs sociaux » page 60</a></u> <u><a href="#">Cf. Document de Référence 2018 « Politique de santé et sécurité – 3.4.6.1 Les résultats » page76</a></u></p>

<p>En mai 2014, le Groupe a signé un accord mondial santé-sécurité qui étend et renforce les engagements pris au niveau européen depuis 2010. Il prévoit spécifiquement le développement de partenariats étroits avec les prestataires et sous-traitants pour qu'ils tendent vers le même niveau de santé-sécurité que celui des salariés du Groupe.</p> <p>En 2016, un séminaire a réuni la filière RH-Santé Sécurité et les représentants du personnel pour partager les pratiques de diagnostic et les solutions d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et étudier ensemble les axes de travail.</p> <p>Des comités dédiés au suivi des différents accords collectifs conclus au niveau du Groupe se sont réunis en 2018 pour suivre la mise en place des engagements.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 page 77</u>  <u>« 3.4.6.5 Le dialogue avec les partenaires sociaux »</u></p>
<p>Le Groupe est engagé dans la lutte contre les discriminations. Il est signataire de la charte mondiale sur l'entreprise et le handicap de l'OIT en 2016, de la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle en 2017 et du manifeste européen « Embrace difference » aux côtés de 50 autres grands groupes, dans le cadre de sa participation à ERT (European Round Table of industrialists).</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 pages 28-29</u></p> <p>Cf. <u>Charte mondiale de l'OIT sur l'entreprise et le handicap</u></p> <p>Cf. <u>Charte LGBT l'autre cercle</u></p> <p>Cf. <u>Manifeste européen « Embrace difference »</u></p>
<p>Le Groupe poursuit ses efforts en matière de mixité et s'est fixé pour objectif 2020 : 25% de femmes dans l'effectif du Groupe.</p> <p>A fin 2018, les femmes représentent 21,1% de l'effectif.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Notre performance » page 7</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Nos objectifs » page 11</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Garantir un environnement de travail inclusif » page 53</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Indicateurs sociaux » page 60</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 pages 73-74 - 3.4.3 Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire</u></p>
<p>ENGIE œuvre pour favoriser la mixité des métiers par des actions de sensibilisation : « J'apprends l'énergie », « Elles bougent », « Girls day and Boys day ». ENGIE développe l'essaiimage dans l'écosystème des PME afin de travailler sur la féminisation des métiers dits masculins et la masculinisation des métiers dits féminins.</p> <p>ENGIE a obtenu en octobre 2017 le renouvellement du label diversité pour une durée de 4 ans pour l'ensemble des activités de production et de services du Groupe en France</p>	<p><u>« J'apprends l'énergie »</u></p> <p><u>« Elles bougent »</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 : 3.4.3 « Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire » (page 73-74) :</u></p>
<p>Le Groupe a renforcé en 2019 son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en se ralliant à l'initiative internationale Global Alliance For YOUth. L'ambition de cette initiative élargie est d'impacter 6 millions de jeunes de moins de 30 ans d'ici à 2022 pour les aider à développer leur employabilité future. ENGIE s'est fixé pour objectif d'accueillir 10% d'alternants en France sous 3 ans et en Europe sous 5 ans.</p>	<p><u>Global alliance for YOUth</u></p>





ENGIE a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, visant à ajuster les recrutements et à accompagner les collaborateurs vers les futurs besoins de l'entreprise. Il a mis en place le dispositif « ENGIE Skills » qui met en synergie les démarches initiées dans le Groupe : dimension RH du plan d'activité à moyen terme, Observatoire des métiers, métiers d'avenir.

En 2017, 5 actions prioritaires ont été lancées :

- Accélérer l'orientation vers les métiers d'avenir
- Organiser le transfert interne des compétences
- Créer une filière technique
- Organiser le pilotage des compétences externes
- Développer la posture entrepreneuriale des collaborateurs

En 2018, une analyse des grandes tendances et enjeux en matière de compétences a été réalisée et un plan d'actions pédagogique et opérationnel a été mené.

En 2018, 66,1% de l'effectif a suivi une formation, respectant l'objectif de 2/3 de salariés formés. Plus de 6600 mobilités ont été réalisées en 2018 et le Groupe a recruté plus de 29 700 nouveaux collaborateurs dans le monde.

Cf. Rapport intégré 2019 page 34 :  
« L'adaptation des compétences aux  
nouveaux métiers »

Cf. Document de Référence 2018 - 3.4.1.1  
« La gestion anticipée des compétences  
pour préparer l'avenir » page 71

**Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail**

<p>Le Groupe a défini des politiques de développement des ressources humaines qui ont pour ambition d'attirer, de fidéliser et de développer tous les salariés du Groupe, atout stratégique majeur. En 2017, ENGIE a déployé un nouveau dispositif RH pour adapter les compétences aux enjeux actuels et futurs du Groupe avec pour ambition d'accélérer l'orientation vers les métiers en croissance et organiser le transfert interne des compétences, favoriser la mobilité et donner la possibilité aux collaborateurs d'évoluer dans le Groupe, et créer un réseau propice au transfert et au partage des métiers.</p> <p>Ce dispositif s'articule autour d'ENGIE skills et d'ENGIE mobility.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018- 3.4.1 « Les politiques de développement et de mobilité des Ressources Humaines » (p.71)</u></p>
<p>Le dialogue social est organisé au sein du Groupe sur trois niveaux : mondial, européen et français (près de 50% de l'effectif) et dans chacune des filiales par le biais d'instances de représentation et de négociation.</p> <p>Ce dispositif repose sur des rencontres régulières avec les représentants des fédérations syndicales internationales, un Comité d'entreprise Européen et un Comité de Groupe France.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 -3.4.5 « Relations sociales » (p 76)</u></p>
<p>ENGIE a signé un accord groupe européen en avril 2016 pour accompagner la mise en œuvre de son projet d'entreprise.</p> <p>Cet accord a deux priorités : renforcer l'excellence professionnelle et développer l'employabilité de ses salariés.</p> <p>Il prévoit une enveloppe de 100M€ par an sur 3 ans dédiés à la formation et d'atteindre l'objectif de former chaque année 2/3 des salariés de chaque société. De plus, il renforcera les mobilités (fonctionnelles et géographiques).</p>	<p><u>ENGIE signe un accord social européen ambitieux pour accompagner la mise en œuvre de son projet d'entreprise</u></p>
<p>ENGIE a signé en novembre 2017 un nouvel accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord à durée indéterminée réaffirme que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est un impératif pour le Groupe.</p>	<p><u>Cf ENGIE.com : dialogue social</u> <u>Cf : Document de Référence 2018 3.4.5. « Relations sociales » page 76</u></p>
<p>Un nouveau Leadership Model en lien avec la stratégie du Groupe et sa transformation a été déployé auprès des managers. Le leadership Way identifie 4 comportements (l'audace -l'ouverture - l'exigence – la bienveillance) et 5 objectifs de Leader pour inspirer les comportements au quotidien et impacter les membres de l'équipe.</p> <p>Pour accompagner son déploiement, la formation Co-Leaders a été lancée en 2017 et suivie par 23 000 managers à fin 2018.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 3.4.1.4: « Des politiques de développement ciblées » page 72</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Garantir un environnement de travail inclusif » page 53</u></p>
<p>L'initiative ENGIE Boost lancée en 2018 vise à identifier, développer, motiver, et fidéliser les talents à Haut Potentiel à tous les niveaux de l'organisation, afin de les préparer à occuper les rôles les plus stratégiques du Groupe.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 : 3.4.1.4 « Des politiques de développement ciblées » page 72</u></p>
<p>Un dispositif managérial incluant un plan d'actions pour la période 2016-2020, des formations, des contrôles et audits internes, des certifications externes, des benchmarks et retours d'expérience, renforcé par des « Safety Inspections » a permis à ENGIE de réduire la fréquence des accidents de travail de ses salariés (-60% depuis</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 : 3.4.6 « Politique de santé et de sécurité » page 76</u></p>



<p>2008). Les objectifs pour la période 2016- 2020 portent notamment sur la réduction de l'accidentologie de travail et la réduction de l'absentéisme pour raison médicale.</p>	
<p>Le réseau WIN (Women in Networking) rassemble plus de 2000 collaboratrices et propose des échanges réguliers et des réflexions collectives sur les défis professionnels et la stratégie du groupe. Le réseau s'étend dans 20 pays.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 « Garantir un environnement de travail inclusif » p 53 :</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : politique de mixité</u></p>
<p>En France, chaque entité d'ENGIE décline la politique handicap du Groupe en tenant compte des spécificités opérationnelles et locales. Actuellement 11 accords collectifs agréés par les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi couvrent 95% des effectifs France du Groupe.</p> <p>Fin 2018, le Groupe France affiche un taux d'emploi de 4,8%.</p> <p>Le Groupe a signé 2018 un nouvel accord 2018-2020 visant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à favoriser le recrutement des personnes handicapées</li> <li>• à accompagner et proposer les aménagements nécessaires</li> <li>• à accompagner les évolutions de parcours professionnels</li> <li>• à développer les achats au secteur protégé et adapté</li> </ul>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - 3.4.3 « Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire -Handicap » (p.74)</u></p> <p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 « indicateurs sociaux » page 60</u></p>
<p>ENGIE participe activement à plusieurs projets innovants autour du sport comme levier et vecteur d'insertion sociale et professionnelle.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - 3.4.3 « Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire » insertion, accompagnement vers l'emploi et solidarité (p.74)</u></p>



**Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail**

<p>Le déploiement des principes et exigences santé-sécurité Groupe est vérifié par des audits et contrôles internes conduits par la Direction Santé Sécurité du Groupe.</p> <p>Des revues de direction santé-sécurité à tous niveaux font le bilan et fixent des perspectives pour améliorer l'efficacité du système de management.</p> <p>Les résultats en matière de santé sécurité sont suivi par le COMEX, le Conseil d'Administration et le CEEDD et des points sont présentés au ENGIE 50.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - 3.4.6 Politique de santé et sécurité (p.76) :</u></p>
<p>Le pilotage de la démarche Responsabilité Sociale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting social. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.</p>	<p><u>Cf. engie.com : note de méthodologie du reporting social</u></p>
<p>ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting social vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p><u>Cf ENGIE.com : Avis d'assurance modérée</u>  <u>Cf ENGIE.com : Avis d'assurance raisonnable sur une sélection d'indicateurs</u></p>
<p>Le Label Diversité a été renouvelé en octobre 2017 pour quatre ans, reconnaissant et valorisant les actions engagées et réalisées par le Groupe en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances, et promotion de la diversité.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 -3.4.3 « Engagement social : développer une entreprise citoyenne et solidaire » (p 73)</u></p> <p><u>Cf. rapport intégré 2019 « Nos engagements » page 29</u></p>

## Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

### Environnement :

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

<p>ENGIE s'appuie et adhère aux grands standards et conventions internationaux en matière de protection de la Biodiversité dans le développement de ses activités opérationnelles comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la convention sur la diversité biologique</li> <li>• les Objectifs Mondiaux du Millénaire</li> <li>• la Convention-Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique</li> </ul>	
<p>Le Groupe s'est fixé de nouveaux objectifs environnementaux à horizon 2020 dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Part d'énergie renouvelable dans le mix des capacités de production en 2020 : 25%</li> <li>• -20% de réduction du ratio d'émission de CO2 pour la production électrique par rapport à 2012</li> </ul> <p>Les résultats en 2016 sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Part d'énergie renouvelable dans le mix des capacités de production en 2020 : 19,5%</li> <li>• Réduction du ratio d'émission de CO2 pour la production électrique par rapport à 2012 : -11,3%</li> </ul>	<p><u>Cf. ENGIE.com : communiqué de presse</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Notre performance » page7</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Our objectives » page 13</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Une transition zéro carbone durable pages 44-47</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « indicateurs environnementaux » page 59</u></p> <p><u>Cf : engie.com : Objectifs RSE</u></p> <p><u>Cf. Document de référence 2018 « 1.2.2 Indicateurs RSE » page 15</u></p>
<p>En février 2018, ENGIE a mis à jour sa politique environnementale.</p>	<p><u>Cf. engie.com : politique RSE</u></p>
<p>En complément de sa politique environnementale en matière de préservation de la biodiversité ENGIE a renouvelé son engagement auprès de la SNB pour la période 2016-2018, avec comme ambition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'identifier et faire connaître en interne l'ensemble des bienfaits et opportunités liées aux actions en faveur de la biodiversité ;</li> </ul>	<p><u>Cf. Act4nature : engagements d'ENGIE</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• de mettre en place sur les sites du Groupe des démarches volontaires et concertées avec les parties prenantes ;</li> <li>• d’ancrer la biodiversité comme une dimension à part entière de la performance du Groupe.</li> </ul> <p>Dans le cadre de l’initiative <a href="#">Act4nature</a>, ENGIE s’est engagé, le 10 juillet 2018, aux côtés d’une soixantaine d’entreprises en faveur de la protection de la biodiversité en adhérant aux 10 engagements communs et en y ajoutant des <a href="#">engagements propres</a> au Groupe.</p>	
<p>ENGIE a défini une politique en matière de gestion de l’eau en phase avec les éléments clés du CEO Water Mandate dont le Groupe est membre depuis sa création. Le groupe réalise chaque année son rapport de progrès pour le CEO water mandate.</p>	<p><a href="#">Cf. ENGIE.com : les règles et engagements sur l’eau d’ENGIE</a>  <a href="#">Cf CEO water mandate COP 2018</a></p>
<p>ENGIE a signé la Charte pour l’efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés.</p>	<p><a href="#">Charte mise à jour en 2017</a>  <a href="#">Cf Rapport de suivi 2018</a></p>
<p>ENGIE intègre au cœur de sa stratégie les problématiques de pollution de l’air. De nombreuses actions ont été mises en œuvre au sein du Groupe pour diminuer les émissions de polluants tels que le SO<sub>2</sub>, les NOx et les particules.</p>	<p><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019 pages 44-45</a>   <a href="#">Cf. Document de Référence 2018 3.5.4.7 « les polluants atmosphériques » page 99</a></p>
<p>La politique Achat du Groupe établit les principes de sourcing suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute demande d’offre doit être structurée et adressée par les acheteurs sur la base d’une expression de besoin optimisé, visant à réduire le coût total d’acquisition (incluant le coût d’exploitation, de maintenance, de démantèlement ou de recyclage); le besoin doit s’exprimer selon des spécifications fonctionnelles autant que possible et doit préciser toutes les exigences qui s’y appliquent, notamment techniques, de performance, de santé, de sécurité, de responsabilité sociale et environnementale.</li> <li>• Les offres Fournisseurs doivent être analysées par le prescripteur et l’acheteur, selon une grille de conformité multicritères, définie au préalable lors de la phase d’expression de besoin; une clarification des offres, de même qu’une mise au point du besoin peuvent être nécessaires; si l’expression de besoin est modifiée, toutes les sociétés consultées doivent être invitées à réviser leurs offres selon ces modifications.</li> </ul>	<p><a href="#">Cf. Document de référence 2018 3.7 « Achats, sous-traitance et fournisseurs » page 103</a>   <a href="#">Cf. ENGIE.com : Achats responsables</a></p>



**Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement**

<p>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, le Groupe a développé un système de reporting allant au-delà des exigences de la loi française, sur la base de travaux conduits au sein d'instances de dialogue comme le Global Reporting Initiative (GRI) ou le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental</u></p>
<p>Son reporting environnemental est vérifié par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p><u>Cf ENGIE.com : avis d'assurance modérée</u> <u>Cf. ENGIE.com : avis d'assurance raisonnable sur une sélection d'indicateurs</u></p>
<p>ENGIE, avec l'appui de son centre de recherche a réalisé l'analyse de cycle de vie du kWh électrique produit ainsi que celle de la chaîne gazière. La mesure de l'empreinte eau est associée à ces ACV.</p>	<p><u>Cf.ENGIE.com :eau</u></p>
<p>Le Comité Exécutif RSE met en œuvre la politique RSE assure la capitalisation des expériences entre le Corporate et les différentes BU, l'échange sur les stratégies en matière de RSE. Présidé par le Directeur de la RSE Groupe, il réunit chaque mois les responsables Responsabilité Environnementale et Sociétale des BU (un dans chaque BU, membre du Comité de direction de la BU) et des membres de la Direction de la RSE Groupe.</p>	<p><u>Cf ENGIE.com :Gouvernance de la RSE</u></p>
<p>Le Groupe réalise la cartographie des risques environnementaux et sanitaires. Les plaintes et condamnations liées à un dommage environnemental ou sanitaire se sont respectivement élevées en 2018 à 24 et 0, et n'ont donné lieu à aucune indemnisation. Même si cela peut paraître minime au regard de la taille du Groupe et du caractère industriel de ses activités, le Groupe suit activement ces données et met en œuvre des actions pour les réduire encore. De plus, ENGIE a provisionné 19,2 millions d'euros pour les risques afférents aux litiges liés à l'environnement. En 2018, les dépenses environnementales (investissements et dépenses courantes d'exploitation liés à la préservation de l'environnement) se montent à plus de 411 millions d'euros.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 :3.5.4.9 Une prévention active des risques environnementaux page 99 :</u></p>



**Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement**

<p>Le pilotage de la démarche Responsabilité Environnementale d'ENGIE se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans le reporting environnemental. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe.</p>	<p><u><a href="#">Cf ENGIE.com : reporting environnemental</a></u></p>
<p>ENGIE a mis en place une méthodologie de reporting environnemental vérifiée par les Commissaires aux comptes suivant les standards AA1000.</p>	<p><u><a href="#">Cf ENGIE.com : Note de méthodologie du reporting environnemental</a></u>  <u><a href="#">Cf ENGIE.com : avis d'assurance modérée</a></u>  <u><a href="#">Cf. ENGIE.com : avis d'assurance raisonnable sur une sélection d'indicateurs</a></u></p>
<p>La volonté de faire de l'environnement une partie intégrante du management est portée par la Direction Générale du Groupe. Des auditeurs formés dans les BU, accompagnés par les services du Corporate, réalisent des audits environnementaux pour vérifier que la réglementation environnementale est respectée sur le terrain et évaluer les risques environnementaux majeurs.          Les directeurs des BU s'engagent chaque année sur le respect de la réglementation et la qualité / fiabilité des données environnementales.</p>	
<p>Chaque année le Groupe présente son bilan environnemental au Comité de Direction ainsi qu'au Comité Ethique, Environnement et Développement Durable du Conseil d'Administration.</p>	<p><u><a href="#">Cf Rapport Intégré 2019 « Une implication forte du Conseil et de ses Comités en 2018 » p 32</a></u>  <u><a href="#">Cf Document de Référence 2018 : 4.1.1.2.3 Les Comités permanents p138</a></u></p>
<p>La Direction Corporate de l'Audit et Risque dispose d'une équipe dédiée à l'environnement. Chaque année des audits à thème sont menés, par exemple sur la gestion des déchets ou la gestion de l'eau.</p>	
<p>Chaque année, ENGIE répond au questionnaire du CDP. En 2018, le Groupe a obtenu la A pour le CDP Climat et la note A- pour le CDP Eau.</p>	<p><u><a href="#">Cf CDP</a></u></p>





## Implanter les dix principes dans la Stratégie et les Opérations : Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption :

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

L'ambition d'ENGIE en matière d'éthique est d'agir, partout et en toutes circonstances, conformément aux valeurs et aux engagements du Groupe, dans le respect des lois et réglementations.

En matière de lutte contre la corruption, la politique éthique d'ENGIE vise à développer une culture de l'intégrité et une pratique de l'éthique fondée sur principes, parmi lesquels « Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité ». Pour accompagner les salariés du Groupe et les entités dans le renforcement de cette culture d'intégrité, la Charte éthique d'ENGIE définit les 4 principes éthiques du Groupe et le référentiel intégrité précise l'organisation du Groupe pour faire face au risque de manquement à l'intégrité et établit le programme des actions de lutte contre la fraude et la corruption.

En outre, ENGIE a réitéré son engagement en faveur de l'éthique notamment en signant en 2011 l'Accord mondial sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable qui s'applique à toutes les entités du Groupe et réaffirme la culture d'intégrité, de confiance et d'honnêteté, et le principe de tolérance zéro sur la fraude et la corruption au sein du Groupe et vis-à-vis des parties externes.

Ce message de tolérance zéro a été réitéré par Isabelle KOCHER, Directeur Général d'ENGIE à plusieurs occasions (p.ex. à l'occasion de la mise à jour de la Charte éthique et du Guide pratique de l'éthique) :

« Notre politique est très claire : la tolérance zéro en matière notamment de fraude et de corruption, et un engagement absolu dans le respect des règles éthiques – celles des pays dans lesquels nous opérons et celles que nous nous sommes fixées.

Si notre Groupe tire sa force de son excellence opérationnelle, il est aussi reconnu de l'ensemble de ses partenaires et de ses clients pour son très haut niveau de fiabilité et de responsabilité. A nous tous, donc, de nous montrer à la hauteur de ce capital de confiance qui nous est accordé, en érigeant, au quotidien l'éthique au rang de priorité absolue. »

Isabelle KOCHER, Directeur Général, novembre 2016, introduction de la Charte éthique

Cf. Reporting sur le 10e principe : « 1. Engagement et politique » B1-B2 + D1-D5 (p. 7 à 14)

Cf. Rapport intégré 2019- « Ethique et compliance » (p.38)

Document de Référence 2018 : «4.2 Ethique, Compliance et Privacy » (p. 167)

Document de Référence 2018 : «4.2.3 Textes de référence» (p.167)

Cf. ENGIE.com : principes et engagements

Cf. ENGIE.com : référentiel intégrité



<p>Dans le cadre de son programme anti-corruption, le Groupe a mis en œuvre des politiques spécifiques (dont des versions mises à jour ou nouvellement émises en 2018 afin de répondre notamment aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance) concernant les due diligences, le Groupe s'est doté de plusieurs politiques dites de « due diligence » éthiques portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• les consultants commerciaux</li><li>• les partenaires dans les projets d'investissement</li><li>• les bénéficiaires des mécénats et partenariats</li><li>• les fournisseurs et sous-traitants directs</li><li>• les cadeaux et invitations</li><li>• la prévention des conflits d'intérêts</li><li>• le lobbying</li><li>• l'intégration d'une clause éthique, santé-sécurité, responsabilité sociétale et environnementale dans les contrats avec les fournisseurs, prestataires, sous-traitants et partenaires du Groupe</li></ul> <p>ENGIE a développé sa propre capacité interne à réaliser des due diligences éthiques; depuis 2018, le département de due diligence interne joue un rôle central dans les procédures de due diligence du Groupe.</p> <p>S'agissant de la représentation d'intérêt, le Groupe a mis en place en août 2017 une procédure de reporting permettant pour chacune des entités concernées de respecter leurs obligations légales notamment au regard de l'obligation de déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, en application de la loi française Sapin 2.</p>	<p><u><a href="#">Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</a></u></p> <p><u><a href="#">Document de Référence 2018 - «4.2.3 Textes de référence» (p.167)</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf.ENGIE.com : notre approche due diligence</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : représentation d'intérêts</a></u></p>
<p>Le Groupe demande à ses fournisseurs de prendre connaissance et veiller à respecter ses engagements en matière d'éthique et de développement durable tels qu'ils sont stipulés dans la Charte Ethique, le Guide pratique de l'éthique, la politique Achats, le Code de la relation avec les fournisseurs, le document « Ethique de la relation commerciale : principes directeurs » et publiés sur son site internet.</p>	<p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Référentiel intégrité</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Codes de conduite</a></u></p> <p><u><a href="#">Cf. ENGIE.com : Achats</a></u></p>

**Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**

<p>Le Groupe a mis en place un programme de conformité anti-corruption qui se décline comme suit :</p>	<p>Cf. Reporting sur le 10<sup>ème</sup> principe « 2. Mise en œuvre » B3-B6 + D6-D11 (p.14 à 24)</p>
<p><b><u>L'évaluation des risques</u></b></p> <p>Une évaluation des risques éthiques tenant compte des spécificités des activités du Groupe est intégrée à la démarche annuelle d'analyse de risques d'ENGIE. L' évaluation du risque corruption dans le cadre de ce processus est obligatoire et fait l'objet d'une méthodologie commune à l'ensemble des entités du Groupe sur base d'une check-list Groupe. Les résultats de l'évaluation des risques éthiques sont présentés au Comité de Direction du Groupe et au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p> <p>Un examen du risque pays en termes de droits humains et de corruption en lien avec le développement des activités du Groupe est également effectué par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable.</p> <p>Pour mettre en œuvre sa politique d'éthique et de lutte contre la corruption, le Groupe réalise également une évaluation des risques éthiques préalablement à la conclusion des transactions relevant du Comité des engagements d'ENGIE, des contrats de consultants commerciaux, des contrats de mécénat/partenariat et des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants directs (politiques de « due diligence »).</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.2 Evaluation des risques » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Analyse des risques éthiques</u></p>
<p>Une <b><u>organisation dédiée</u></b> supervisée par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable, comité spécialisé du Conseil d'Administration, est mise en place.</p> <p>Sous l'impulsion du Secrétaire Général du Groupe qui préside le Comité de la Compliance, la Direction Éthique, Compliance &amp; Privacy Groupe favorise l'intégration de l'éthique dans la vision, la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Elle propose les textes de référence en matière d'éthique et de compliance, supervise leur mise en œuvre par les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles, conduit des actions de formation, reçoit les signalements et participe aux activités de contrôle nécessaires avec les autres organisations de contrôle du Groupe. Elle anime un réseau de plus de 300 Ethics &amp; Compliance Officers et correspondants éthiques dans toutes les entités du Groupe, qui appuient leur management en matière d'éthique et de compliance. Depuis 2018 la Direction Ethique, Compliance &amp; Privacy a élargi</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - «Une implication forte du Conseil et de ses Comités en 2018» (p.32)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - «4.2.1 Organisation et structure » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « Le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable » (p.138)</u></p>

<p>son périmètre d'intervention pour devenir la direction compétente pour toutes les questions nécessitant la mise en œuvre d'une procédure de compliance. La Direction Éthique, Compliance &amp; Privacy Groupe porte ainsi la compliance en matière de protection des données à caractère personnel, le contrôle export et embargo, la représentation d'intérêt et le secret des affaires.</p> <p>Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable s'est réuni 4 fois en 2018 et a traité les sujets récurrents et thématiques d'actualité liés à l'éthique.</p>	
<p>La <u>Charte éthique</u> fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement de chaque collaborateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la <u>Charte éthique</u> du Groupe et le <u>Guide pratique de l'éthique</u>, mis à jour en 2016, sont accessibles via le site Internet du Groupe et publiés en 20 langues. Ces documents de référence proscrivent la corruption active et passive.</li> <li>- la <u>Charte éthique</u> et le <u>Guide pratique de l'éthique</u> ont fait l'objet d'une distribution massive aux salariés à l'occasion de leur mise à jour fin 2016, puis sont distribués à tous les nouveaux employés qui s'engagent à en respecter tous les principes.</li> </ul>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Éthique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - «4.2.3 Textes de référence» (p.167)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Nos principes , nos engagements</u></p>
<p>La remise des documents de référence de l'éthique aux nouveaux embauchés doit s'accompagner de l'assurance de la prise de connaissance des principes éthiques et de leur engagement à les respecter (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH).</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u></p>
<p>L'éthique est intégrée dans le processus d'appréciation annuel des dirigeants. Fin 2014, le Groupe a décidé la généralisation de la prise en compte de l'éthique dans les évaluations annuelles (Politique du Groupe relative à l'intégration de l'éthique dans les processus RH).</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u></p>
<p><b><u>Communication, formations des dirigeants et sensibilisation des salariés au sein du Groupe :</u></b></p> <p>La formation spécifique au risque de fraude et de corruption est suivie par 91% des cadres dirigeants à fin 2018. Depuis 2016, cette formation est également obligatoire pour les membres de Comité de Direction des BU, les membres de la filière éthique et compliance, et fortement recommandée aux business développeurs.</p> <p>La formation dédiée à la filière des achats déployée dans le Groupe depuis 2014 a fait l'objet d'une mise à jour en 2016.</p> <p>Des e-learning et scribing sont accessibles à tous les collaborateurs du Groupe.</p> <p>Des plans de formation à l'éthique et compliance sont réalisés au niveau Groupe et dans les BUs / entités.</p> <p>Un état des lieux des formations à l'éthique est présenté chaque année au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Éthique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Document de Référence 2018- « 4.2.5 Formations et sensibilisations » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : formation</u></p>



<p><b><u>Initiatives</u></b></p> <p>Le Groupe participe à plusieurs initiatives multilatérales visant à lutter contre la corruption comme :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Convention des Nations unies contre la corruption (UNCAC)</li><li>- Initiative de l'OCDE contre la corruption</li></ul> <p>Le Groupe est membre de plusieurs think tanks spécialisés dans l'éthique :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Institute for Business Ethics (I.B.E.)</li><li>- Cercle Ethique des Affaires (CEA) en France</li><li>- Transparency International France</li></ul>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « Ethique, Compliance et Privacy » (p.167)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : références et adhésions</u></p>
--	---

**Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corrupcion**

<p>La politique d'éthique fait l'objet d'un système d'application et de contrôle déployé au sein du Groupe par la Direction Ethique, Compliance &amp; Privacy, rattachée au Secrétariat Général sous la supervision du Directeur-Général.</p>	<p>Reporting sur le 10e principe' « 3. Contrôle » B7 + D12-D15 (p. 25 à 27)</p> <p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 -« 4.2.6 Contrôles et certifications » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u></p>
<p><b><u>Les incidents éthiques :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un système d'alerte confidentiel est ouvert à chaque employé du Groupe ainsi qu'à toute personne extérieure (client, fournisseur, etc.). En 2017, le Groupe a défini une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte intégrant les exigences légales de la loi française Sapin 2 et celles de la loi française relative au devoir de vigilance. Dans le cadre de cette nouvelle politique, mise en œuvre graduellement depuis 2018 pour un déploiement dans l'ensemble du Groupe en 2019, une alerte peut être lancée, de manière anonyme ou non, par mail ou par appel téléphonique. Elle est reçue par un prestataire externe qui transmet le signalement sous forme anonymisée à ENGIE pour son traitement.</li> <li>- La remontée managériale des incidents éthiques s'effectue à travers un outil informatique dédié (« INFORM'ethics »)</li> <li>- Les incidents éthiques font l'objet d'un traitement systématique et d'une mise en place de mesures correctives et préventives</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Les dispositifs éthiques et de conformité et le bilan des incidents éthiques font l'objet de revues annuelles par le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018- « 4.2.4 Signalement et reporting des incidents éthiques » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : le référentiel conformité éthique</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositif d'alerte</u></p>
<p><b><u>Audit et Contrôle interne :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un questionnaire d'auto-évaluation traitant les sujets clés de l'éthique est mis en œuvre dans le cadre du Contrôle Interne. Le programme de contrôle interne du Groupe (« INCOME ») comprend des activités de contrôle liées aux exigences de la loi française Sapin 2 et de la loi française sur le devoir de vigilance.</li> <li>- Des audits sont conduits sur le champ des politiques</li> </ul>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.6 Contrôles et certifications » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Dispositifs de contrôle</u></p>

éthique et compliance	
<p><b><u>Procédure de conformité éthique annuelle :</u></b></p> <p>La supervision du déploiement et de la mise en œuvre du dispositif anti-corruption au sein des entités du Groupe est assurée au travers d'une procédure intitulée « Procédure de conformité éthique annuelle ». Elle s'appuie sur un outil informatique dédié via lequel un rapport annuel sur les travaux et progrès réalisés par les entités du Groupe en matière de mise en œuvre du dispositif éthique et compliance (dont le programme anti-corruption) est remonté par les Ethics &amp; Compliance Officers vers la Direction Ethique, Compliance &amp; Privacy (« REPORT'ethics »).</p> <p>Le rapport annuel 2018 a été présenté au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration d'ENGIE.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.6 Contrôles et certifications » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u></p>
<p><b><u>Certification externe :</u></b></p> <p>Le Groupe est engagé dans des processus d'audits externes de son dispositif éthique et compliance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il a obtenu en 2015 la certification de son dispositif anti-corruption par un organisme externe.</li> <li>- En 2018, le Groupe a été attribué la certification ISO 37001 relative à ses systèmes de management anticorruption par un organisme externe.</li> </ul>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 - « Ethique et compliance » (p.38)</u></p> <p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 4.2.6 Contrôles et certifications » (p.168)</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : dispositifs de contrôle</u></p>





ENGIE détaille sa contribution aux Objectifs Développement Durable des Nations Unies pour 2030



Cf. Rapport Intégré 2019 page 57

Cf Cf.engie.com : Contribution aux ODD



**Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie**

<p>Le Groupe participe au Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL) à hauteur de 6 millions d'euros par an, conformément au Contrat de service public.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 - « 3.6.3. Mécénat sociétal, solidarité et lutte contre la précarité » (page 102) :</u></p>
<p>Dans toutes les régions du monde, et principalement –mais pas exclusivement– dans les pays où le Groupe est présent, la Fondation ENGIE apporte son soutien à des projets portés par des associations et des O.N.G. avec lesquelles elle noue des relations de partenariat, souvent sur le long terme.</p> <p>Ces projets sont de natures très variées, mais ils s'inscrivent tous dans le cadre des axes et des programmes de la Fondation : Enfance et Jeunesse, Energies Solidaires, Biodiversité et Villes.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com</u> : fondation ENGIE</p>
<p>En 2018-2019, la Fondation ENGIE a financé 117 projets autour de ses deux axes principaux : l'insertion pour l'enfance et la jeunesse et l'accès à l'énergie durable et à la biodiversité. pour environ 485 000 bénéficiaires.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : rapport d'activité 2018-2019 de la Fondation ENGIE</u></p>
<p>En cohérence avec ses valeurs et son projet d'entreprise, ENGIE agit de manière solidaire afin de favoriser l'accès à l'énergie pour tous et de lutter contre la précarité énergétique. Son engagement et l'implication des collaborateurs se traduisent également par les nombreuses opérations de mécénat de compétence et les partenariats avec les ONGs externes et internes dans le cadre du Program ENGIE Volunteers Program.</p>	<p><u>Cf. Document de Référence 2018 : 3.6.2 « Dialogue avec les parties prenantes et partenariats » p 101</u> <u>Cf. ENGIE.com : ENGIE volunteers program</u></p>
<p>Avec l'Initiative Rassembleurs d'Energies, ENGIE apporte un soutien technique et financier à des projets d'entrepreneurs sociaux contribuant à l'accès à l'énergie durable de populations vulnérables dans le monde entier.</p>	<p><u>Cf Document de Référence 2018 : 3.6.1 « Développement socio-économique dans les territoires » page 101</u> <u>Cf ENGIE.com : accès à l'énergie pour tous</u></p>
<p>La Fondation Agir Pour l'Emploi ENGIE (FAPE) contribue à l'insertion professionnelle et au retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ou en situation d'exclusion. Ses ressources reposent sur un principe de solidarité entre les salariés, les retraités et les entreprises du Groupe.</p> <p>Elles proviennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des dons des salariés, sollicités au moment de l'intéressement et de la participation,</li> <li>- des dons des retraités,</li> <li>- d'un abondement des entreprises équivalent à 100% des dons de leurs salariés.</li> </ul> <p>Au delà, la FAPE ENGIE peut recevoir des dons de tous les particuliers et entreprises qui souhaitent s'associer à son action.</p> <p>Grâce aux dons des salariés et retraités du Groupe, la Fape a déjà permis aux associations partenaires de financer 93 projets d'insertion.</p>	<p><a href="http://www.fape-engie.fr/">http://www.fape-engie.fr/</a> <u>Cf. Document de Référence 2018 « Insertion, accompagnement vers l'emploi et solidarité » page 74</u></p> <p><u>Projets soutenus par la FAPE en 2018</u></p>

**Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique**

<p>ENGIE a défendu le principe d'un prix mondial du carbone au Sommet du Climat des Nations Unies en septembre 2014 à New York.</p>	<p><a href="http://www.engie.com/groupe/opinions/transition-energetique-climat/discours-de-gerard-mestrallet-au-sommet-du-climat-des-nations-unies/">http://www.engie.com/groupe/opinions/transition-energetique-climat/discours-de-gerard-mestrallet-au-sommet-du-climat-des-nations-unies/</a></p>
<p>Leader de la transition énergétique, ENGIE soutient l'importance d'engager les leaders économiques internationaux dans la réflexion sur le climat lors des Business and Climate Summit</p>	<p><a href="http://www.engie.com/breves/business-climate-summit-gerard-mestrallet/">http://www.engie.com/breves/business-climate-summit-gerard-mestrallet/</a></p>
<p>ENGIE est partenaire et soutient le Forum du Nouveau Monde depuis 2011.</p>	<p><a href="http://www.engie.com/groupe/opinions/strategie-groupe/discours-gerard-mestrallet-forum-du-nouveau-monde/">http://www.engie.com/groupe/opinions/strategie-groupe/discours-gerard-mestrallet-forum-du-nouveau-monde/</a></p>
<p>ENGIE a annoncé fin 2015 participer à l'Initiative Terrawatt (TWI), une organisation mondiale à but non lucratif qui travaillera avec l'Alliance Solaire Internationale (ISA) et ses États membres pour établir les conditions réglementaires nécessaires au déploiement massif d'une production d'énergie solaire compétitive. L'ISA a pour objectif d'atteindre 1 TW de capacités solaires additionnelles d'ici 2030.</p> <p>Dans ce contexte, l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) et Terrawatt Initiative, présidée par Isabelle Kocher depuis début 2016, s'engagent à coopérer et à travailler sur des moyens concrets pour mettre en œuvre rapidement les objectifs de l'Accord de Paris, avec un accent particulier sur la production d'énergie solaire.</p>	<p><a href="https://terrawatt.org">https://terrawatt.org</a>  <a href="http://www.engie.com/breves/engie-a-la-tete-de-linitiative-terrawatt-aux-nations-unies/">http://www.engie.com/breves/engie-a-la-tete-de-linitiative-terrawatt-aux-nations-unies/</a>  <a href="http://www.engie.com/innovation-transition-energetique/isabelle-kocher-solarcop-marrakech-initiative-terrawatt/">http://www.engie.com/innovation-transition-energetique/isabelle-kocher-solarcop-marrakech-initiative-terrawatt/</a>          /</p>
<p>À l'occasion du Climate Finance Day 2017 à Paris, ENGIE et huit autres émetteurs industriels d'obligations vertes (EDF, Enel, Iberdrola, Icade, Paprec, SNCF Réseau, SSE and TenneT) se sont publiquement engagés à poursuivre le développement d'un des segments les plus dynamiques du financement durable d'aujourd'hui, à savoir le marché des obligations vertes.</p>	<p><a href="https://www.engie.com/journalistes/communiqués-de-presse/emetteurs-industriels-26-milliards-green-bonds-sengagent/">https://www.engie.com/journalistes/communiqués-de-presse/emetteurs-industriels-26-milliards-green-bonds-sengagent/</a>          Cf : <a href="http://www.engie.com">ENGIE.com</a> : <a href="#">les émetteurs industriels de 26 milliards d'euros de Green Bonds s'engagent</a></p>
<p>Lors du One Planet Summit à Paris le 12 décembre 2017, ENGIE s'est engagé à suivre les recommandations de la TCFD en matière de reporting sur l'impact du changement climatique</p>	<p><a href="https://www.fsb-tcf.org/wp-content/uploads/2017/06/TCFD-Supporting-Companies-28-June-2017-FINAL.pdf">https://www.fsb-tcf.org/wp-content/uploads/2017/06/TCFD-Supporting-Companies-28-June-2017-FINAL.pdf</a>          Cf <a href="#">Rapport Intégré 2019 « Nos engagements » page 41</a>           Cf <a href="http://www.engie.com">engie.com</a> : Standards de reporting RSE</p>

**Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective**

<p>Pour soutenir l'approche spécifique de la RSE d'ENGIE, différents partenariats et adhésions ont été conclus avec des organismes nationaux et internationaux.</p>	<p><a href="#">Cf. Rapport Intégré 2019 « Nos engagements » pages 28-29</a></p>
---	---



### III. Gouvernance et leadership de la RSE

#### Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

<p>ENGIE soutient le Pacte Mondial</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : ENGIE soutient le Pacte mondial</u></p>
--	---

#### Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

<p>La Gouvernance de la Responsabilité Environnementale et Sociétale au sein du Groupe ENGIE est portée au plus haut niveau de l'entreprise : par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, par le Comité de Direction du Groupe et par le Comité Exécutif Responsabilité Environnementale et Sociétale.</p>	<p><u>Cf. ENGIE.com : Gouvernance RSE</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : Comités du CA</u></p>
<p>Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et Développement Durable veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action ainsi qu'au respect des règles de conduite que chaque collaborateur doit appliquer. Le Comité s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2018, avec un taux moyen de participation de 95%.</p>	<p><u>Cf. Rapport Intégré 2019 « Une implication forte du Conseil et de ses Comités en 2018 » page 32 :</u></p> <p><u>Cf. Document de référence 2018 « le Comité Ethique, Environnement et Développement Durable » page 138</u></p>

#### Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

<p>La stratégie de croissance responsable d'ENGIE repose sur une intégration du dialogue avec ses parties prenantes. De plus, le Groupe s'est fixé comme objectif à horizon 2020 de mettre en place un mécanisme adapté de dialogue et de concertation avec ses parties prenantes dans 100% de ses activités industrielles. Le résultat atteint à fin 2018 est de 53%</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 « Nos engagements » page 28</u></p> <p><u>Cf engie.com: engagement avec les parties prenantes</u></p>
<p>En 2017, ENGIE a remis à jour sa matrice de matérialité en lançant une concertation qui a mobilisé une centaine de personnes internes et externes.</p>	<p><u>Cf. Rapport intégré 2019 : « Une transition zéro carbone au bénéfice de toutes nos parties prenantes » pages 42-43</u></p> <p><u>Cf. ENGIE.com : matrice de matérialité</u></p>