

3.2 PLAN DE VIGILANCE

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, cette section présente le plan de vigilance du Groupe. De plus amples informations ainsi que les détails des politiques et actions sont disponibles sur le site internet du Groupe dans les pages dédiées au devoir de vigilance à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance>.

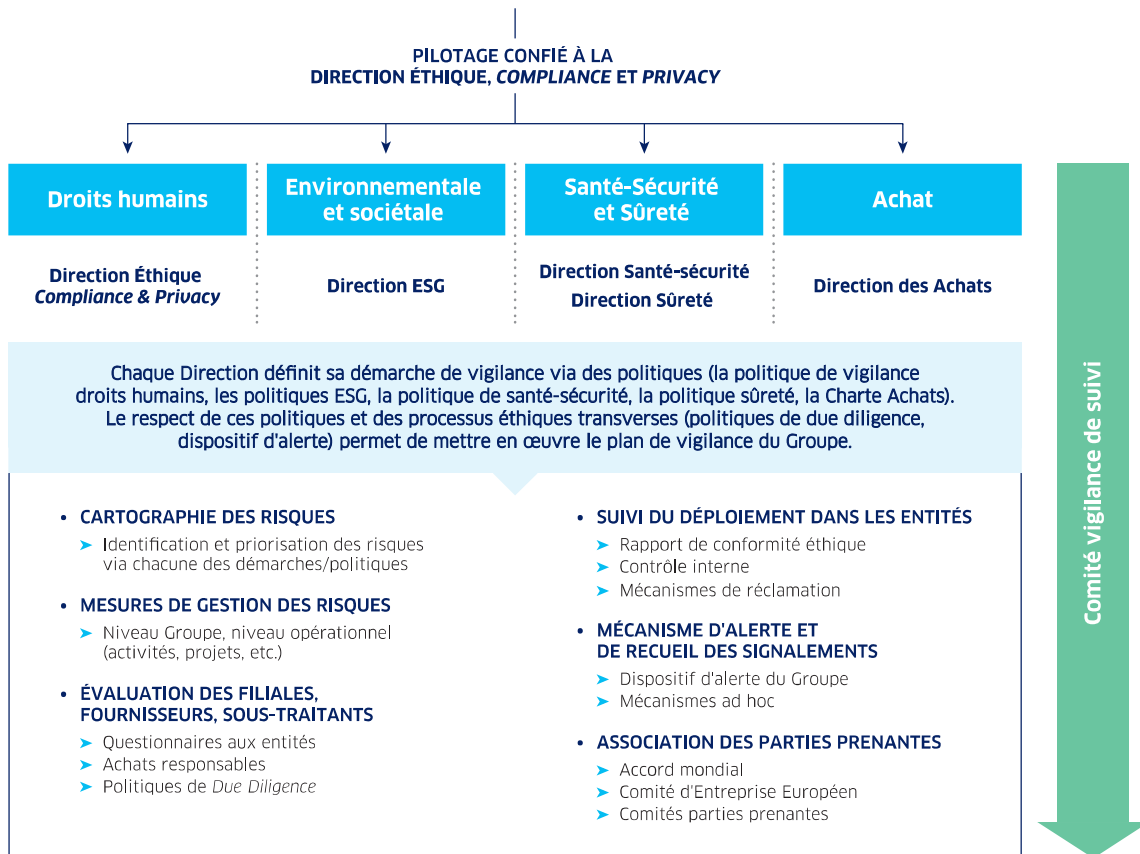
Lorsque cela est pertinent, des renvois sont faits vers certaines sections de l'état de durabilité (Section 3.1.).

Faisant l'objet d'échanges réguliers avec les fédérations syndicales internationales au sein d'ENGIE dans le cadre d'un Accord mondial signé en 2022 (voir Sections 3.1.3 "Informations sociales", 3.2.1.1 "Prévenir et gérer les risques

liés aux droits humains" et 3.2.4.2 "L'association avec les parties prenantes"), ce plan regroupe l'ensemble des mesures mises en place par ENGIE pour prévenir les risques liés à ses activités et à celles de ses sociétés contrôlées, ainsi qu'aux activités de ses sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. Il vise les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et envers l'environnement. Le Groupe adhère aux standards internationaux, socle minimal que le Groupe entend appliquer partout où il opère.

Pleinement adossé sur l'organisation éthique, le plan de vigilance bénéficie d'un pilotage, d'une gouvernance et d'un suivi dédiés (voir Section 3.2.4).

4 démarches de vigilance



3.2.1 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. Chacune de ces politiques prévoit des 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.

3.2.1.1 Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains

Gouvernance

La Direction Éthique, *Compliance & Privacy* d'ENGIE, rattachée à la Direction Juridique et Éthique, elle-même sous l'autorité de la Secrétaire Générale, est en charge du volet droits humains du plan de vigilance. Elle s'appuie sur la filière juridique et éthique et sur les autres directions concernées par les aspects droits humains (voir Section 3.1.4.1 "Éthique et conduite des affaires").

Cartographie des risques

En application de la Politique de vigilance - droits humains, toutes les entités doivent notamment évaluer annuellement leurs activités au regard de leurs impacts sur les droits humains en suivant la méthodologie Groupe via une grille d'autodiagnostic dédiée (voir Section 3.1.4.1.2 "L'évaluation des risques éthiques"). Elles doivent également apprécier les nouveaux projets et les nouvelles activités commerciales via une grille dédiée visant à identifier les facteurs de risques propres à l'activité envisagée.

Les risques bruts sont évalués selon le pays, la présence de sous-traitance, l'activité, les caractéristiques liées aux travailleurs, la présence de populations vulnérables, les produits/services utilisés, l'éventuel 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 3.2.2), ainsi que le mécanisme d'alerte (voir Section 3.2.3), permettent également d'identifier les risques.

ENGIE est un groupe énergétique opérant principalement en France et dans quatre régions (l'Europe, l'Amérique du Sud, l'Amérique du Nord et la région Asie, Moyen-Orient, Afrique - AMEA). Au 31 décembre 2024, ENGIE compte 97 967 salariés répartis dans plus de 30 pays (voir Section 3.1.3.2 "Personnel de l'entreprise"). ENGIE a également recours à de la sous-traitance et aux employés de ces sous-traitants notamment dans le cadre de ses activités de construction (infrastructures, renouvelables etc.), opération, maintenance etc.

Compte tenu de ce contexte, les principaux enjeux droits humains du Groupe sont les suivants :

Droits fondamentaux des employés	Droits 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 aux projets 	<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

- 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

En particulier, les entités de deux régions importantes, Amérique du Sud et AMEA, ainsi que *Global Energy Management and Sales* (GEMS) et *Tractebel* présentent des risques plus importants en matière de droits humains, en raison des pays concernés ou du secteur d'activité.

Les risques majeurs potentiels d'impacts négatifs sur les droits humains de tout individu liés aux activités du Groupe portent sur les droits fondamentaux des travailleurs, en particulier sur les aspects de santé sécurité au travail. Le détail de ces risques sont présentés dans la Section 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail".

Politique de vigilance droits humains

La Politique de vigilance - 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.

Cette politique est disponible sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/politique-droits-humains>. D'autres informations détaillées sur la politique sont accessibles dans la Section 3.1.3.1 "Le respect des droits humains".

Mesures de gestion des risques

En application de la Politique de vigilance - droits humains, pour chaque risque identifié, les entités du Groupe définissent et mettent en œuvre des plans d'action spécifiques permettant de gérer ces risques au niveau opérationnel. Certains de ces plans d'action sont décrits et mis à jour régulièrement sur le site internet du Groupe.

Des actions plus globales s'ajoutent à ces mesures de gestion des risques définies et mises en œuvre localement par les entités du Groupe. L'application de la Politique de vigilance - droits humains et des autres politiques du Groupe traitant les aspects droits humains relevant de leur périmètre (voir Section 3.1.3.1 "Le respect des droits humains"), permet la gestion des risques pour les enjeux droits humains du Groupe. Des exemples de ces mesures de gestion des risques illustrant les grandes catégories d'enjeux droits humains identifiés pour le Groupe sont présentés ci-après : "Exemples de mesures de gestion des risques".

L'Accord mondial portant sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE (voir Sections 3.1.3 "Informations sociales" et 3.2.4.2 "L'association avec les parties prenantes") participe également à la gestion des risques. Il permet le déploiement de standards élevés en termes de relations de travail et de droits sociaux à travers un dialogue social régulier, ouvert et constructif. Cet Accord a été conclu en janvier 2022 par le Groupe, les fédérations internationales, les organisations syndicales françaises et les représentants des organisations syndicales représentant ENGIE au niveau international, réunis au sein d'un groupe spécial de négociation. Il est disponible à l'adresse suivante : www.engie.com/news/accord-social-mondial.

Outils de sensibilisation

Une formation sur la démarche droits humains du Groupe a été développée en 2019. Ouverte à tous, elle cible, plus particulièrement, des opérationnels et managers directement concernés par ce sujet. Un module *e-learning* sur les droits humains pour tous les collaborateurs a également été déployé depuis plusieurs années.

En 2023 le Groupe s'est doté d'un nouveau Code de conduite éthique. Ce document, qui remplace la Charte éthique et le Guide pratique de l'éthique d'ENGIE, précise les engagements éthiques d'ENGIE. Parmi ces engagements figure le respect des droits humains. Le Code de conduite éthique, disponible en 15 langues, est publié sur les pages internet du Groupe à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/code-conduite-ethique>.

Exemples de mesures de gestion des risques

Ces exemples illustrent les grandes catégories d'enjeux droits humains identifiés pour le Groupe : droits fondamentaux des travailleurs, droit des communautés locales, conditions de sécurité des employés et des sites, sous-traitance, fournisseurs.

Droits fondamentaux des travailleurs

Prévenir le risque de santé-sécurité au travail

Pour ENGIE, la santé-sécurité est une priorité absolue. La protection de la vie de tous ceux qui travaillent pour le Groupe (employés ou travailleurs de sous-traitants) est au cœur de l'action d'ENGIE (voir Sections 3.1.3.2.6 "Santé et sécurité des travailleurs", 3.1.3.3 "Travailleurs de la chaîne de valeur" et 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail").

Prévenir le risque de harcèlement et de discrimination

La prévention et la lutte contre le harcèlement et toute forme de discrimination s'applique au sein du Groupe mais également au profit des employés des sous-traitants. Le Groupe a par exemple déployé en 2021 et 2022 des guides permettant notamment de réaffirmer le principe de tolérance zéro et ce, partout dans le monde :

- un guide contre toute forme de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ+ ;
- un guide sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Prévenir les risques liés à l'esclavage moderne

Le Groupe partage les objectifs de la loi britannique sur l'esclavage moderne et prend plusieurs mesures pour s'assurer que dans ses opérations et celles de sa chaîne d'approvisionnement, il n'y a pas de pratiques d'esclavage moderne (incluant notamment : l'esclavage, le travail forcé et la traite des êtres humains). La déclaration d'ENGIE relative à l'esclavage moderne est disponible à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/politique-droits-humains>.

D'autres mesures de gestion des risques liés aux droits fondamentaux des travailleurs sont développées dans l'Accord mondial d'ENGIE et à la Section 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail".

Droit des communautés locales

Prévenir les risques d'atteinte aux droits des communautés locales

Le Groupe est en particulier attentif aux conséquences de ses activités sur les communautés locales. Il prend spécifiquement en compte les situations des personnes vulnérables (comme les populations autochtones). Pour ce faire, le Groupe évalue les conséquences potentielles de son activité sur les communautés et veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation (voir Section 3.2.4.2).

Toutes les informations relatives aux risques d'atteinte aux droits des communautés locales sont détaillées dans l'état de durabilité du Groupe dans la Section 3.1.3.5 "Communautés affectées".

Conditions de sécurité des employés et des sites

Prévenir et gérer les risques liés à la sûreté des personnes

Le Groupe est particulièrement attentif au respect des droits humains dans les activités de sûreté. La Direction de la Sûreté fédère et anime un réseau de *security managers* qui déclinent et coordonnent la mise en œuvre de la Politique Groupe de sûreté. Cette Politique vise à assurer la protection des personnes, des sites et des informations contre les actes malveillants. 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 font l'objet d'un traitement systématique.

Les exigences du Groupe incluent également la sensibilisation des *security managers* et la formation obligatoire du personnel des prestataires de sûreté. Cela vise notamment à prévenir le risque d'usage disproportionné de la force dans le cadre des activités de sûreté. Par ailleurs, ces prestataires font également l'objet de vérification (*due diligence*) avant emploi. Aussi, les contrats avec les sociétés de gardiennage ou de sécurité privée comportent systématiquement la clause éthique du Groupe figurant dans les conditions générales d'achat.

Enfin, les acteurs de la sûreté, en liaison avec les équipes *data privacy*, veillent au strict respect des règles liées à l'enregistrement et à la conservation des données de vidéo protection.

Les engagements, les processus d'alerte, de gestion des incidents sont décrits dans la Section 3.1.4.3.2 "La sûreté des personnes, des sites et des informations".

D'autres mesures de gestion des risques santé, sécurité, sûreté sont développées dans l'Accord mondial d'ENGIE et à la Section 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail".

Sous-traitance, fournisseurs

Prévenir les risques de pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine

Le Groupe a mis en place, depuis plusieurs années, un plan d'action spécifique de vigilance approfondie pour identifier et gérer ces risques pour certaines catégories de produits. Le Groupe s'est engagé à assurer le respect des droits internationaux et à veiller activement à ce qu'il n'y ait aucun recours au travail forcé et ce, sur l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement située en Chine. En 2024, le Groupe a continué ses actions de vigilance approfondie (voir également la Section 2.2.5.1).

ENGIE a volontairement réduit son panel de fournisseurs concernés par les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine. Le Groupe effectue sur ses fournisseurs des vérifications éthiques renforcées. Afin de s'assurer de la transparence de ses fournisseurs, ENGIE a également mis en place un échange direct avec chaque fournisseur, permettant ainsi d'évaluer leur capacité à s'engager et à échanger les informations les plus sensibles.

Les principales mesures mises en place incluent :

- des enquêtes (*due diligence*) approfondies sur les fournisseurs réalisées par des experts indépendants qui prennent spécifiquement en compte les enjeux droits humains ;
- des justificatifs demandés aux fournisseurs quant à leur chaîne d'approvisionnement ;
- une déclaration écrite par laquelle le fournisseur s'engage à ne pas recourir au travail forcé ;

- l'envoi de questionnaires éthiques (*Ethics Survey*) sur le thème du travail forcé par lesquels les fournisseurs doivent justifier à l'aide de documentation qu'ils interdisent le travail forcé ;
- des clauses contractuelles renforcées (clause générale d'audit, rupture de contrat en cas de violation par les fournisseurs de leurs obligations, garantie du fournisseur de respecter les réglementations locales et internationales relatives au travail forcé de l'approvisionnement en matières premières à la livraison du produit) ;
- la participation à plusieurs initiatives sectorielles (Solar Industry Energie Association aux États Unis, Solar Power Europe, WindEurope, Global Battery Alliance) dans le domaine solaire, éolien, batterie pour partager et améliorer les pratiques de gestion des risques.

Prévenir le risque d'atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs des centres de relations clients d'ENGIE situés à l'étranger

Un plan d'action a commencé à être déployé en 2022. Ce plan cible certains centres de relations clients du Groupe situés à l'étranger et vise à évaluer les conditions de travail réelles des travailleurs en concertation avec eux. En 2023 et 2024, par exemple, des vérifications permettant de s'assurer de la mise en œuvre des exigences ont été réalisées directement sur place dans certains centres de relations clients. Des audits sociaux, réalisés par un tiers spécialisé indépendant, sont par ailleurs organisés chez les prestataires de centres de relations clients d'ENGIE.

D'autres mesures de gestion des risques liés aux relations commerciales sont développées dans l'Accord mondial d'ENGIE et aux Sections 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail", 3.2.1.4 "Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie", 3.2.1.5 "Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie" et 3.2.2 "Évaluation des tiers".

Des informations plus détaillées sur les mesures de gestion des risques sont également disponibles sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance>.

Suivi et mesure de la performance

Le suivi de l'application de ces processus est intégré dans le rapport de conformité éthique (indicateurs quantitatifs et qualitatifs) et dans le système de contrôle interne (voir Section 3.1.4.1.7 "Contrôles et certifications").

Résultats 2024	Pour rappel 90,3% des collaborateurs sont formés à l'éthique. De manière plus spécifique, 2 627 collaborateurs sont formés par le Groupe aux droits humains parmi lesquels environ 60% de fonctions opérationnelles, dont plus de la moitié d'entre eux provient d'entités à risque, et 17 263 collaborateurs formés en <i>e-learning</i> . D'autres sessions de formation sont également organisées par les entités sur les enjeux droits humains.
Contrôle interne (voir Section 2.3)	81,8% des entités du Groupe ont évalué le déploiement du plan de vigilance à leur niveau comme effectif ⁽¹⁾ . 93,4% des entités du Groupe ont évalué le déploiement de la Politique de vigilance - droits humains à leur niveau comme effectif ⁽¹⁾ .
Rapport de conformité éthique	95% : couverture de l'évaluation annuelle des risques droits humains. 100% : des partenaires sont vérifiés par le biais d'une <i>due diligence</i> (avec risque droits humains) dans le cadre des comités d'investissement du Groupe.

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

En 2022, le Groupe a signé un Accord mondial portant sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale. L'Accord prévoit également un suivi des engagements :

Engagements Groupe	Suivi (chiffres 2024)
Santé-sécurité (voir Sections 3.1.3.2.6 "Santé et sécurité des travailleurs" et 3.1.3.3 "Travailleurs de la chaîne de valeur (hors énergie)")	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt des salariés, intérimaires et sous-traitants : 1,7 pour un objectif de 2,0 (en amélioration par rapport à 2023 : 1,8) Taux de mortalité : 0,009 (0,019 en 2023) ; objectif de zéro chaque année
Programme ENGIE Care (niveau de protection sociale minimale pour l'ensemble des collaborateurs dans le monde, voir Section 3.1.3.2.3 "Conditions de travail et dialogue social")	Congé maternité intégralement payé (14 semaines) : 99% de salariés couverts au 1 ^{er} septembre 2024 et 100% fin 2024 (en 2023, 73,5% des entités étaient conformes à ce minimum, ce qui représentait, pour 2023 : 90,7% des salariées ; en 2022 : 66,5% des entités étaient conformes à ce minimum) Congé paternité intégralement payé (4 semaines) : 98% de salariés couverts au 1 ^{er} septembre 2024 et 100% fin 2024 (en 2023, 40% des entités étaient conformes à ce minimum, ce qui représentait, pour 2023 : 62,3% des salariés ; en 2022 : 27,7% des entités étaient conformes à ce minimum) Couverture décès (12 mois de salaire brut versés en cas de décès) : 98% de salariés couverts au 1 ^{er} septembre 2024 et 100% fin 2024 (97,2% en 2023 et 94,6% en 2022) Remboursement de 75% des frais en cas d'hospitalisation : 100% de salariés couverts au 1 ^{er} septembre 2024 et 100% fin 2024 (98,6% en 2023 et 97,2% en 2022) Couverture invalidité (12 mois de salaire brut versés en cas d'incapacité totale et permanente) : 98% de salariés couverts au 1 ^{er} septembre 2024 et 100% fin 2024 (87% en 2023 et 79,2% en 2022)
Mixité : 50% de femmes managers (voir Section 3.1.3.2.4 "Équité, diversité et inclusion")	Pourcentage de femmes managers : 32% (31,2% en 2023)
Égalité salariale femmes/hommes (voir Section 3.1.3.2.4 "Équité, diversité et inclusion")	Ecart salarial entre les femmes et les hommes : 1,85% (1,92% en 2023)

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

Dispositif de management de la santé-sécurité

La protection de la santé-sécurité des personnes qui travaillent pour le Groupe constitue une priorité absolue. Pour atteindre ses objectifs dans ce domaine, le Groupe a mis en place les dispositions suivantes :

- une Politique Santé-Sécurité qui identifie les enjeux, fixe les ambitions et définit les leviers d'action ;
- un dispositif de gouvernance dédié, intégrant la présentation des résultats santé-sécurité au Comité Exécutif (Comex), au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable (CEEDD) ainsi qu'au Conseil d'Administration ;
- des Règles Groupe et standards thématiques qui définissent les exigences à respecter par les entités et les opérateurs, qu'ils soient salariés, sous-traitants ou intérimaires ;
- des plans d'actions destinés à maîtriser les risques intégrant des actions de formation des collaborateurs et de sensibilisation des opérateurs ;
- un reporting quantitatif sous la forme d'indicateurs et un reporting qualitatif permettant la remontée puis l'analyse des incidents et accidents, ainsi que celle des événements organisés par les entités ;
- des actions de vérification de la mise en œuvre sur le terrain des attendus du Groupe sous la forme de visites sécurité, audits et inspections.

Les principales dispositions mises en œuvre en 2024 sont décrites ci-dessous, ainsi qu'en Section 3.1.3.2.6 "Santé et sécurité des travailleurs".

Gouvernance

La santé-sécurité au travail est animée par la Direction Santé-Sécurité du Groupe en application de sa Politique Santé-Sécurité.

Cartographie des risques

La cartographie des risques liés à la santé-sécurité intègre d'une part les risques d'atteinte à la santé-sécurité des salariés, intérimaires et sous-traitants travaillant pour le Groupe et d'autre part les risques liés à la sécurité des procédés industriels des actifs du Groupe ou de ceux dont le Groupe assure la maintenance et/ou l'exploitation pour le compte de clients.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES SANTÉ-SÉCURITÉ ET SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

Atteinte à la santé-sécurité des personnes		
Accident au travail	Atteinte à la santé	Accident industriel
<p>Risques d'atteinte à la sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exemples de risques : chute de hauteur, accident de la route, travaux à proximité de véhicules ou d'équipements en mouvement, électrisation, électrocution, explosion, exposition à des pressions élevées, effondrement de tranchée, incendie, intoxication aigue, asphyxie, anoxie, blessures liées à l'utilisation d'outils ou de machines, au levage d'équipements, chutes d'objet, d'outil ou d'équipement. 	<p>Risques liés au contexte d'exécution des activités :</p> <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. 	<p>Risques liés aux process industriels Exemples d'activités :</p> <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.

Un Comité de Direction Santé-Sécurité Groupe présidé par la Vice-Présidente Santé-Sécurité du Groupe, intégrant notamment les responsables santé-sécurité des quatre GBU et de Nucléaire se réunit tous les mois. Ce comité a pour mission de définir les indicateurs à suivre ainsi que les objectifs à atteindre, de décider des actions à mettre en œuvre et d'assurer sur le plan opérationnel le déploiement du plan de transformation santé-sécurité du groupe ENGIE *One Safety*.

Par ailleurs, le déploiement de ce plan de transformation est régulièrement présenté dans les instances représentatives du personnel.

Méthodologie de management des risques

ENGIE s'est doté depuis plusieurs années d'une Règle Groupe santé-sécurité qui définit les exigences minimales pour l'identification, l'évaluation et le traitement des risques en matière de santé-sécurité au travail et de sécurité des procédés industriels (la règle RG04).

Cette Règle Groupe détaille les cinq étapes clés du processus de management des risques :

- l'identification des dangers et l'évaluation des risques ;
- leur traitement en appliquant la hiérarchie de la prévention ;
- leur enregistrement et leur suivi ;
- leur communication aux managers et opérateurs concernés ;
- leur réévaluation régulière.

Cette Règle Groupe a été révisée en 2024 avec pour objectifs de :

- renforcer l'application d'une approche basée sur les risques en matière de santé-sécurité au travail et de sécurité des procédés industriels ;
- s'assurer de la mise en œuvre d'une stratégie préventive et proactive de gestion des risques au sein de l'ensemble des entités d'ENGIE.

La mise en œuvre de la Règle Groupe sur le management des risques ainsi que le *reporting* des événements santé-sécurité qui se produisent sur le terrain a amené le Groupe à identifier en 2024 plusieurs risques majeurs pouvant conduire à des accidents graves ou mortels parmi les salariés, intérimaires et sous-traitants travaillant pour le Groupe. Ce sont en particulier les risques :

- d'électrocution ;
- de feu ou d'explosion ;
- de chute de hauteur ;
- d'écrasement lors de la chute d'un équipement ou d'un objet, ou lors du levage d'une charge ;
- de blessure lors de l'utilisation d'une machine, d'un équipement ou d'un outillage.

Ces cinq risques ont représenté en 2024 plus de 70 % des événements qui auraient pu conduire à un accident grave ou mortel (événements dits à haut potentiel de gravité ou "HiPo").

Le traitement de ces risques majeurs est au cœur du dispositif de prévention des risques auxquels les salariés, intérimaires et sous-traitants du Groupe sont exposés.

Politique Santé-Sécurité au travail

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. L'Accord intégrant la Politique Santé-Sécurité en annexe est disponible sur le site internet du Groupe à l'adresse suivante : www.engie.com/news/accord-social-mondial.

Mesures de gestion des risques

Les mesures de gestion des risques sont décrites dans les Règles Groupe santé-sécurité et standards thématiques qui définissent les exigences à respecter par les entités et les opérateurs, qu'ils soient salariés, sous-traitants ou intérimaires.

Les différents métiers du Groupe définissent en complément les exigences particulières à respecter pour traiter les risques spécifiques à leurs activités.

En complément de ces différentes dispositions, le Groupe a défini puis déployé les cinq Incontournables de la Sécurité qui sont les comportements qui doivent être mis en œuvre par les salariés, intérimaires et sous-traitants travaillant pour le Groupe pour lutter contre les accidents graves et mortels. Ce sont :

- les neuf Règles Qui Sauvent ;
- l'identification et le traitement des HiPo (événements à haut potentiel de gravité) et des autres incidents en lien avec la prévention des accidents graves (par exemple le non-respect d'une Règle Qui Sauve) ;
- le "Point d'Arrêt" ("*Stop the work*" en anglais) si les conditions de sécurité ne sont pas réunies ;
- la Minute Qui Sauve (analyse des risques de dernière minute) à réaliser avant de démarrer ou de reprendre toute activité ;
- la Vigilance Partagée, qui consiste à se préoccuper également de la sécurité des personnes qui travaillent dans le même environnement.

Le Groupe a également édicté des règles à respecter par ses entités concernant la santé-sécurité de ses intérimaires (RG01) et la santé-sécurité de ses sous-traitants (RG02).

Compte tenu du nombre d'accidents mortels qui se sont produits ces dernières années, le Groupe a souhaité renforcer ses règles et pratiques en santé-sécurité au travail en mandatant un consultant spécialisé (dss+ Consulting). Ce consultant a eu pour mission l'évaluation du système de management de la santé-sécurité du Groupe, de la culture dans ce domaine des personnes travaillant pour le compte du Groupe et l'analyse des écarts par rapport aux bonnes pratiques mises en place par les industriels les plus performants dans ce domaine.

L'évaluation réalisée par le consultant lui a permis d'identifier les points forts du Groupe ainsi que les axes d'amélioration 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, des échanges avec les représentants du personnel et des retours d'expérience issus des entités opérationnelles, le Groupe a défini un vaste plan de transformation santé-sécurité ENGIE One Safety.

Les nouvelles actions majeures de traitement des risques mises en œuvre en 2024 dans le cadre de ce plan de transformation sont les suivantes :

- l'élaboration et la diffusion de deux nouveaux standards, l'un sur la prévention des chutes de hauteur, l'autre sur la prévention des électrocutions ;
- la poursuite du nouveau programme de formation-*coaching* destiné à tous les managers du Groupe, appelé *ENGIE One Safety Culture*, qui a pour objectif d'améliorer l'efficacité des rituels managériaux de sécurité, tels que les visites de sécurité, les causeries et les revues de performance ; depuis le lancement du programme, ce sont 8 578 managers qui ont été formés et 5 207 managers qui ont été coachés ;
- l'administration d'un questionnaire dit de contrôle interne qui permet aux responsables santé-sécurité d'auto-évaluer la maîtrise par leur entité des risques d'accident grave et mortel et d'identifier des actions d'amélioration pour les thématiques qui ne sont pas au niveau de maîtrise attendu (INCOME/COR8a) ;
- l'élaboration et le test d'un nouveau questionnaire de contrôle interne sur la maîtrise des risques psychosociaux (INCOME/COR8c) qui a pour objectif de permettre aux entités de s'auto-évaluer sur ce sujet.

La description détaillée de ces différentes actions est disponible en Section 3.1.3.2.6 "Santé et sécurité des travailleurs".

Outils de sensibilisation

En 2024, le Groupe a élaboré et diffusé plusieurs outils de sensibilisation destinés à améliorer la santé-sécurité au travail, parmi lesquels :

- un *e-learning* obligatoire "*ENGIE One Safety Induction*", à destination de l'ensemble des salariés du Groupe et de ses sous-traitants, conçu pour ancrer les Incontournables de la Sécurité dans les pratiques quotidiennes ;
- plusieurs campagnes de sensibilisation à destination des salariés, intérimaires et sous-traitants opérationnels (maîtrise des risques électriques, des risques de chute de hauteur, mise en œuvre de la Minute Qui Sauve, mise en œuvre du point d'arrêt) ;
- un nouveau site internet dédié à la prévention des accidents graves et mortels *ENGIE One Safety* à destination des différentes parties prenantes internes et externes du Groupe ; ce site est accessible à l'adresse suivante : <https://onesafety.engie.com/fr/home/> ;

- la Newsletter "Prevention News" dédiée à la prévention des accidents en particulier graves et mortels ;
- la Newsletter "No Mind at Risk" destinée à améliorer la qualité de vie au travail et à prévenir les risques psychosociaux.

Suivi et mesure de la performance

Plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre pour évaluer et suivre la performance du Groupe en santé-sécurité au travail, en complément des dispositions mises en place par les entités.

Le Groupe met en œuvre depuis plusieurs années un reporting santé-sécurité destiné à suivre au travers d'indicateurs quantitatifs sa performance dans ce domaine. En 2024, le Groupe a publié une nouvelle version de son référentiel de reporting santé-sécurité de façon à y intégrer les nouveaux indicateurs prescrits par les normes européennes, en application de la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*.

Par ailleurs, ENGIE met en œuvre un processus d'audit interne destiné à évaluer la maîtrise par les entités des risques majeurs, pour éviter les accidents graves et mortels. À cette occasion sont identifiés des bonnes pratiques et des axes d'amélioration.

Le suivi de la performance santé-sécurité du Groupe est réalisé par différents organes de gouvernance :

- le Comité de Direction Santé-Sécurité Groupe présidé par la Vice-Présidente Santé-Sécurité du Groupe ;
- le Comité Exécutif ;
- le CEEDD ;
- le Conseil d'Administration.

Les résultats santé-sécurité du Groupe en 2024 sont les suivants :

- **nombre de décès suite à blessure** en lien direct avec les activités professionnelles parmi les salariés, les intérimaires et les sous-traitants du Groupe de 3 (6 en 2023), pour un objectif de zéro ;

- **taux de mortalité** des salariés, intérimaires et sous-traitants de 0,009 (contre 0,019 en 2023) pour un objectif de zéro. Ce taux de mortalité est calculé de la façon suivante, en intégrant les données relatives aux salariés, intérimaires et sous-traitants :

taux de mortalité = (Nombre de décès suite à accident du travail) x 10⁶ / Nombres d'heures travaillées

- **taux de fréquence des accidents avec arrêt** des salariés, des intérimaires et des sous-traitants travaillant pour le Groupe de 1,7 (1,8 en 2023), inférieur à l'objectif maximum de l'année de 2,0.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt est calculé de la façon suivante, en intégrant les données relatives aux salariés, intérimaires et sous-traitants :

LTIR = (Nombre d'accidents de travail avec arrêt + nombre de décès suite à accident) x 10⁶ / Nombres d'heures travaillées

- **taux de gravité des accidents** avec arrêt des salariés de 0,074 (selon référentiel OIT) ; ce taux de gravité est calculé de la façon suivante :

TG = Nombre de jours d'arrêt de travail x 1000 / Nombre d'heures travaillées

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

Gouvernance

La Direction Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG), rattachée au Directeur Général Adjoint en charge de la Finance, des Achats et de l'ESG, porte les enjeux Climat, Nature et Sociétal à l'échelle du Groupe. Elle anime et coordonne une filière avec des *Sustainability Officers* couvrant les enjeux environnementaux et sociétaux. L'organisation ESG est ainsi déclinée au niveau GBU, pays et local. Les *Sustainability Officers* sont responsables de la bonne mise en œuvre des politiques, du respect des objectifs et de la mesure de la performance dans leur périmètre respectif.

Cartographie des risques

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX

Risques environnementaux

- Atténuation du changement climatique (GES)
- Adaptation au changement climatique
- Biodiversité et réhabilitation des écosystèmes
- Eau douce et Océans
- Pollution
- Usage des sols

Risques sociétaux

- Relations avec les communautés locales et les peuples autochtones
- Formation, reconversion des salariés
- Droit à opérer sur un territoire
- Offres commerciales abordables

D'un point de vue environnemental, le risque majeur pour le Groupe est le risque climatique, le suivi des risques, la biodiversité, l'eau, la pollution et la gestion des ressources. Le risque climatique est analysé sous la double dimension atténuation (annuellement et trimestriellement) et adaptation (annuellement). Les autres risques environnementaux sont analysés chaque année pour le périmètre existant et pour chaque projet soumis à une validation a minima au niveau des

comités exécutifs de GBU. Ces risques environnementaux sont traités à la fois au niveau global et local afin d'identifier les projets et les sites à risque, puis d'établir des plans d'action. La cartographie est réalisée sur la base des données environnementales mesurées par les sites, de bases de données internationales et de scénarios climatiques établis en partenariat avec les experts de l'Institut Pierre-Simon Laplace.

En 2024, le Groupe a approfondi l'analyse des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités en matière de nature selon la méthode LEAP (*Locate, Evaluate, Assess, Prepare*).

En matière d'eau douce, les principaux risques associés sont le risque de manque d'eau dans les zones de stress hydrique ou en cas de sécheresse. En effet, beaucoup de processus du Groupe ont besoin d'eau pour fonctionner (centrales thermiques, hydroélectricité, réseau de chaleur et de froid, terminaux méthaniers, etc.). Ce risque est suivi au travers de l'analyse annuelle des sites, ou ad hoc pour les projets de développement, situés en zone de stress hydrique et du déploiement des plans d'action environnementaux.

En matière d'océans, les principaux risques sont liés au développement et à l'exploitation des éoliennes offshore et des usines de dessalement.

En matière de biodiversité, une analyse annuelle, ou ad hoc, de la proximité des sites aux zones sensibles pour la biodiversité (catégories UICN I à VI, zones Ramsar, sites UNESCO naturels et mixtes, zones MAB, *Key Biodiversity Areas* et Natura 2000) est réalisée. Cette analyse intègre également les enjeux au regard des espèces menacées et de l'intégrité écologique des écosystèmes.

En matière de forêt, le principal risque associé aux activités du Groupe porte sur la nécessité de couper des arbres pour le développement de nouveaux projets. Cette option n'est retenue qu'en tout dernier lieu, après avoir étudié toutes les possibilités d'évitement et de réduction. Le risque lié à la déforestation importée dans le cadre de l'approvisionnement en énergie est détaillé dans la Section 3.2.1.4. "Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie".

En matière de pollution, les risques associés aux activités du Groupe sont principalement liés aux émissions de polluants atmosphériques (NOx, SOx, Particules). Dans une moindre mesure, les activités peuvent également présenter des risques de pollution de l'eau (rejet des centrales thermiques, terminaux méthaniers ou usines de dessalement) et en cas de déversement accidentel, de pollution des sols.

En matière d'économie circulaire, le principal risque est lié aux déchets générés par les activités, en particulier en phase de démantèlement. Ces déchets sont suivis localement et les quantités reportées annuellement.

Le tableau ci-après récapitule les principaux risques d'impact négatif sur la nature par activité :

Activités / Risques d'impact négatif	Usage des sols	Usage d'eau douce	Occupation de l'espace aérien	Rejets dans l'eau ou les océans	Émissions dans l'air	Émissions accidentelles dans les sols	Production de déchets	Utilisation de matériaux critiques dans la chaîne d'approvisionnement	Nuisances sonore, olfactive ou visuelle	Dissémination d'espèces exotiques envahissantes
Centrales thermiques	•	•		•	•	•	•		•	•
Dessalement	•			•			•		•	
Hydroélectricité	•	•							•	•
Éolien onshore	•		•				•	•	•	
Éolien offshore	•		•				•	•	•	
Solaire au sol	•						•	•	•	
Géothermie	•	•							•	
Biomasse bois	•				•		•		•	•
Biométhaniseur	•					•	•		•	
Stockage de gaz souterrain	•	•			•	•			•	
Terminaux méthaniers	•			•	•				•	•
Stockage en batteries	•						•	•	•	
Transport de gaz					•		•		•	•
Distribution de gaz							•			•

Pour l'ensemble des risques d'impacts négatifs pour la nature et pour les risques associés aux pollutions accidentelles, le risque pour les communautés résultant de ces impacts est également analysé. En cas de risque, des actions sont mises en œuvre pour réduire le risque et gérer les impacts.

D'un point de vue sociétal, les risques analysés sont constitués de l'impact des activités sur les communautés locales et leurs conséquences sociales. L'analyse des risques est basée sur une cartographie des parties prenantes. Des plans d'engagement (plans sociétaux) sont ensuite mis en place et actualisés annuellement du stade projet à la fin de vie de l'actif ou de l'arrêt de l'activité.

Le développement des projets fait l'objet d'une attention particulière avec une analyse des risques environnementaux et sociétaux le plus en amont possible du développement afin de pouvoir éviter au maximum les impacts. Le résultat de l'analyse de risques est présenté lors de la validation des projets en comité d'investissement. En 2024, ce processus s'applique à tous les projets majeurs du Groupe ou du Conseil d'Administration. L'objectif est de couvrir l'ensemble des projets, quelle que soit leur taille d'ici fin 2025. Les thématiques analysées sont notamment : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, la biodiversité, l'eau et les océans, la pollution de l'air, l'économie circulaire, les parties prenantes, l'approvisionnement responsable et les controverses. Les critères sont détaillés sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/analystes-rse/gouvernance/devoir-de-vigilance-des-risques-environnementaux-et-societaux>.

Politiques ESG

Les Politiques ESG du Groupe orientent la démarche de vigilance en matière environnementale et sociétale (voir Section 3.1). Ces politiques comprennent des politiques thématiques environnementales (climat, eau et océans, biodiversité et écosystème, anti-pollution, économie circulaire & ressources, forêts) et sociétales (dialogue avec les parties prenantes, Transition juste). Les risques environnementaux et sociétaux sont analysés périodiquement à tous les niveaux de l'entreprise. Ces politiques sont déclinées au niveau de chaque *Global Business Unit* (GBU), filiale et site. La mise en œuvre des politiques est suivie au travers d'objectifs Groupe en lien avec les risques identifiés. L'état d'avancement de ces objectifs est mesuré chaque année et les résultats sont présentés et commentés par le CEEDD et le Conseil d'Administration. Pour le risque "atténuation du changement climatique", en complément de la mesure de performance annuelle, des revues trimestrielles sont réalisées afin de s'assurer de la conformité des résultats aux trajectoires définies. Les données du bilan carbone sont revues annuellement par les Commissaires aux comptes à travers des audits et des travaux de vérification. Les autres risques environnementaux et sociétaux sont analysés au travers du respect des objectifs ainsi que la bonne mise en œuvre des plans d'actions. La mise en œuvre de la politique, des objectifs et des plans d'action fait également l'objet d'un processus de contrôle interne annuel. Les résultats sont présentés au Comité d'Audit et au Conseil d'Administration.

Mesures de gestion des risques

Climat

ENGIE reconnaît la menace que représente le changement climatique et le rapport 1.5°C du GIEC. La maîtrise des émissions de gaz à effet de serre (GES) est un enjeu majeur pour le Groupe. ENGIE s'est fixé des objectifs de réduction d'émissions compatibles avec l'Accord de Paris ; le Groupe s'est ainsi engagé, en mai 2021, sur l'objectif Net Zéro Carbone à l'horizon 2045, pour l'ensemble de ses émissions directes et indirectes. Tous les objectifs sont disponibles dans la Section 3.1.2.1.5.

Les actions prises pour atteindre ses objectifs sont disponibles dans la Section 3.1.2.1.4, les principaux sont :

- la sortie du charbon d'ici 2027 au plus tard, avec l'ordre de mérite suivant : fermeture, conversion, puis, si cela n'est pas possible, vente, en s'assurant d'un dialogue continu avec les parties prenantes dans une démarche de Transition juste (voir Section 3.1.3.3). Le plan de sortie progresse rapidement ; ainsi les capacités électriques centralisées au charbon sont passées de 7,2 GW en 2017 à 2,1 GW en 2024 ;

- la réduction, le verdissement ou la décarbonation de la consommation et des ventes de gaz, tout en produisant des gaz verts et décarbonés ;
- le verdissement ou la décarbonation de la production, des ventes et de la consommation d'électricité et de chaleur ;
- la transition des infrastructures énergétiques (et notamment la réduction des émissions de méthane des infrastructures gazières).

Le Groupe a aussi développé de nombreux outils de pilotage, décrits dans la Section 3.1.2.1.3., les principaux sont :

- la définition de limites à ne pas dépasser sur les principaux postes d'émissions de ses activités (génération d'énergie, et les ventes de gaz et d'électricité). Elles sont jalonnées sur l'ensemble de la trajectoire Net Zéro Carbone du Groupe (2030, 2035, 2040 et 2045) et allouées à chaque GBU ;
- le suivi de ces limites qui est assuré chaque année lors du Plan À Moyen Terme, dans le cadre duquel les GBU élaborent leur stratégie opérationnelle de décarbonation de manière à respecter les limites fixées ;
- le pilotage infra-annuel des émissions qui est réalisé via une remontée trimestrielle des principaux postes d'émissions. Il est intégré au dialogue managérial sur la performance opérationnelle et financière via les *Quarterly Business Reviews* ;
- par ailleurs, toute nouvelle décision d'investissement doit être prise en respectant les limites attribuées aux GBU.

Les politiques de rémunération de la Directrice Générale, du Comex et des cadres dirigeants intègrent des critères liés aux objectifs climatiques du Groupe (voir Section 3.1.2.1.1 et Section 4.2).

En parallèle de ces efforts d'atténuation du changement climatique, le Groupe s'adapte également aux impacts que celui-ci aura sur ses activités, en cohérence avec les projections de la science climatique (voir Section 3.1.2.1.1).

Le Groupe communique sur l'avancement de son plan de transition dans l'état de durabilité (voir Section 3.1) et en rend compte à ses actionnaires lors d'un point spécifique à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale depuis 2023.

Nature

Les politiques thématiques environnementales définissent les processus d'identification des risques et de mise en place des plans d'action pour éviter, réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe. Ces plans d'action sont vérifiés annuellement et font l'objet d'un objectif de déploiement à 100% pour les projets, les sites et activités d'ici à 2030.

Outre la mise en œuvre de plans d'action, les objectifs ESG en matière de nature couvrent : la préservation de la biodiversité, l'optimisation de la consommation et du prélèvement d'eau douce pour la production d'énergie, la réduction des émissions de polluants atmosphériques et la réduction de la production de déchets.

Pour les sites utilisant de l'eau douce et situés en zone de stress hydrique extrême ou élevé, des actions sur l'eau pour réduire l'impact sur la ressource sont attendues, prenant en compte le contexte du bassin versant et les parties prenantes du territoire. Ces actions sont intégrées aux plans d'action environnementaux.

En matière d'océans, au regard des risques identifiés, des actions sont mises en œuvre et intégrées aux plans d'action environnementaux.

Pour tous les sites ou projets présentant un risque pour la biodiversité ou les écosystèmes des plans d'action sont demandés, privilégiant par ordre décroissant les actions d'évitement, de réduction ou de compensation. Ces plans d'action sont parties intégrantes des plans d'action environnementaux.

Lorsque la coupe d'arbres ne peut être évitée, des arbres sont replantés dans la même région, après discussion avec les experts externes pour identifier les espèces endémiques et respecter les écosystèmes. Dans la plupart des projets, a minima deux arbres sont replantés pour un arbre coupé.

En matière de pollution de l'eau, de l'air ou des sols, une fois identifiés les risques sont traités au travers d'actions d'atténuation (éviter, réduire, compenser) intégrées aux plans d'action environnementaux.

Le traitement des déchets se fait dans le respect de la hiérarchie des huit actions définies dans la politique : écoconception, préservation, optimisation, réemploi, réparation, recyclage, innovation, responsabilisation. Tout comme les autres enjeux environnementaux, les actions d'atténuation des risques sont reprises dans les plans d'action environnementaux.

Sociétal

La politique en matière de sociétal est centrée sur le dialogue avec les parties prenantes, incluant les communautés locales, y compris les peuples autochtones. Sa mise en œuvre comprend une boîte à outils, dont un outil de cartographie des parties prenantes et d'accompagnement à l'élaboration de plans d'action associés, des programmes de formation et un centre d'expertise. La Politique d'engagement avec les parties prenantes est disponible à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2025-02/ENGIE%20-%20Politique%20Engagement%20Parties%20Prenantes.pdf>.

La Politique Transition juste couvre les enjeux sociétaux associés à la transition énergétique au travers de quatre axes : salariés, clients, territoires et fournisseurs. Elle est disponible à l'adresse suivante : <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2025-02/ENGIE%20-%20Politique%20Transition%20Juste.pdf>.

Mesure et suivi

La mise en place des plans d'action fait l'objet d'objectifs à échéance 2030 (100%), avec une étape intermédiaire de 80% de déploiement fin 2025.

En 2024, le niveau de déploiement est de 76% de plans d'action environnementaux et de 54% pour les plans sociétaux.

Outils de sensibilisation

Des modules de *e-learning* sur le climat, la biodiversité, l'engagement des parties prenantes et la matrice ESG 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.

Dans le cadre du déploiement de la nouvelle filière ESG, des sessions de formation ont également été proposées par thème ESG, tout au long de l'année 2024 pour s'assurer de la bonne compréhension des politiques et expliquer leur mise en œuvre.

Des webinaires ont également été proposés aux *Business Developers* pour leur expliquer les différents critères environnementaux et sociétaux, et les attendus au regard des politiques environnementales et sociétales.

Suivi et mesure de la performance

La performance en matière d'atténuation du changement climatique, caractérisée par le respect de la trajectoire de réduction des émissions à 2030 est suivie trimestriellement dans le cadre des *Quarterly Business Reviews* et annuellement dans le cadre de l'état de durabilité (voir Section 3.1). La performance dans la mise en œuvre de la stratégie Climat est également suivie par le Comité Exécutif, le CEEDD et le Conseil d'Administration. L'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie Climat est également partagé lors de la présentation des résultats annuels à l'Assemblée Générale des actionnaires.

La performance environnementale et sociétale est mesurée annuellement et présentée au Comité Exécutif et au CEEDD, en amont du Conseil d'Administration. Un dispositif de contrôle interne, ainsi qu'une procédure d'assurance limitée conduite par les Commissaires aux comptes sur l'état de durabilité, permettent de contrôler la mise en œuvre du processus.

La performance en matière de nature est suivie au travers de plusieurs indicateurs et cibles. Le Groupe a réactualisé ses engagements en faveur de la nature, *act4nature international*, en 2023. Ces engagements intègrent des objectifs en matière de biodiversité, mais aussi sur l'eau douce, réduction de la consommation et des prélèvements pour l'énergie produite. Le Groupe suit également des objectifs en matière de réduction de la pollution atmosphérique.

Le Groupe a publié plusieurs indicateurs clés sur la Transition juste dans son rapport intégré 2024. Des négociations ont été lancées en 2023 pour définir un accord européen sur la Transition juste dans le secteur du gaz entre les fédérations syndicales EPSU et IndustriAll et la fédération des employeurs Eurogas. Cette négociation était placée sous l'égide de la Commission européenne dans le cadre des dispositions relatives au dialogue sectoriel européen. Ces discussions sont terminées et n'ont pas permis à ce jour d'aboutir à un accord.

Au regard des évolutions réglementaires, notamment européennes avec l'entrée en vigueur de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), ENGIE renforce progressivement le dispositif d'analyse des risques, ainsi que les outils de contrôle, entre 2024 et 2026.

3.2.1.4 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 le Groupe 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)

Le Groupe a identifié les risques liés à la chaîne d'approvisionnement en énergie 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, au niveau des pays et des fournisseurs d'énergie.

La structure de gouvernance du Groupe permet de s'assurer que le devoir de vigilance soit inclus dans les processus de décision. Le Groupe a notamment 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, une clause éthique et ESG permettant de rompre le contrat en cas de violation de ces obligations par le tiers ;
- elles appliquent la Politique de vigilance - droits humains, les Politiques de *due diligence* éthiques et les Politiques environnementales et sociétales ainsi que les autres politiques du Groupe ;
- elles s'assurent de la certification ESG de certains fournisseurs ou sources d'énergie (exemple : biomasse) ou de la présence de garanties d'origine ;

3.2.1.5 Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie

Les achats hors énergie couvrent tous les contrats de fourniture d'équipements et les prestations de services et de travaux. À ce titre, le référentiel achat du Groupe utilise le terme Fournisseur pour désigner les prestataires de service (appelés "sous-traitants") et les fournisseurs d'équipements.

Gouvernance

La Direction des Achats Groupe, rattachée au Directeur Général Adjoint en charge des finances, ESG et des achats, est responsable de la performance, de la durabilité et de la compétitivité du Groupe et de la sélection de Fournisseurs

- elles réalisent des audits sur site chez certains fournisseurs ;
- elles participent à des groupes de travail ESG bilatéraux ou sectoriels comme par exemple le programme *Responsible Commodities Sourcing Initiative* (RECOSI, *Bettercoal and Gas*) ;
- elles concluent des contrats d'achat de gaz compatibles avec la trajectoire carbone du Groupe ;
- concernant le gaz de schiste, le Groupe effectue des *due diligence* sociales et environnementales poussées et choisit, parmi les producteurs, ceux qui sont capables d'offrir les garanties conformes aux standards du Groupe en matière de traçabilité des émissions et de suivi de la performance sociale et environnementale de leur activité ;
- dans le cadre de ses activités liées au biométhane et à la biomasse, ENGIE intègre dans sa chaîne d'approvisionnement des produits dérivés des industries forestières et agricoles. Concernant la biomasse, ENGIE a défini la Politique Forêt dont le but est de lutter contre la déforestation. Toute la biomasse importée par le Groupe en Europe est certifiée selon l'un des systèmes volontaires reconnus par la Commission européenne (majoritairement le SBP) garantissant la durabilité des exploitations, dans le respect de l'environnement, des employés et populations locales. Le biométhane quant à lui peut provenir de sources directes ou indirectes du secteur agricoles. ENGIE s'assure d'être en conformité avec la législation en vigueur ;
- le Groupe poursuit sa stratégie de sortie du charbon (en Europe d'ici 2025 et dans le monde d'ici 2027).

De plus amples informations sur le processus d'achat d'énergie sont disponibles à la Section 3.1.4.2 "Achats durables".

performants et innovants qui ont un impact positif sur le développement durable. La Direction des Achats est organisée à travers trois niveaux qui reflètent l'organisation du Groupe :

- la Direction des Achats en charge du catégorie *management* définit la gouvernance, les outils et les objectifs de performance de la filière ;
- les Directeurs Achats de GBU sont en charge de traduire l'ambition de croissance de chacune des quatre GBU en objectifs achats. Ils veillent à garantir l'implication et la coordination des Achats dans les projets et opérations de la GBU ;

- les *hubs* régionaux dirigés par un Directeur des Achats Régional sont en charge d'organiser les synergies et d'assurer la standardisation des processus à travers les pays avec le support des centres de services partagés. En France et dans les pays non couverts par les *hubs* régionaux, des responsables achats locaux sont en charge des achats opérationnels.

Cartographie des risques

La durabilité des achats s'articule autour de trois piliers :

- l'impact des achats sur les émissions carbone et sur le climat. Les achats ont un rôle clé dans l'atteinte par le Groupe de ses engagements en matière de décarbonation (Net Zéro Carbone en 2045, trajectoire *well-below* 2 °C en 2030) ;
- l'impact des achats sur la nature ;
- l'impact humain des achats (achats inclusifs, impact sur les communautés, droits humains, santé, etc.).

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, nouveaux fournisseurs localisés dans des pays à risque plus faible, audits éthiques, initiatives sectorielles etc. (voir Sections 3.2.1.1 et 2.2.5.1)
<ul style="list-style-type: none"> • Éoliennes 	Droits humains/Environnement	Dispositions contractuelles renforcées, audits éthiques, initiatives sectorielles, etc. (voir Sections 3.2.1.1 et 2.2.5.1)
<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 (<i>Engineering, procurement, and construction</i>) 	Santé-Sécurité/Droits humains	Renforcement des règles de santé-sécurité et mise à l'écart des fournisseurs qui ne les respectent pas Audits éthiques sur les chantiers de construction

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 3.2.1.1.

Charte Achats et mesures de gestion des risques

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

- une cartographie des risques élaborée à partir des données fournies par le partenaire ESG EcoVadis (risques par Industrie et risques pays) et l'analyse des catégories achats réalisées par le réseau des *Category Managers* ⁽¹⁾ ;
- un processus de qualification Fournisseur qui s'appuie notamment sur une évaluation ESG (EcoVadis), la mise en œuvre de la Politique de *due diligence* (voir Section 3.2.2), la mise en place de plans de gestion associés prenant en compte les risques identifiés, et la mesure de la performance délivrée par les Fournisseurs et les plans d'amélioration associés. Ces plans peuvent prévoir par exemple des audits, des dispositions contractuelles particulières pour limiter le risque, une clause éthique, etc. ;
- un système de management des Achats structuré autour :
 - d'une Charte Achats qui définit les engagements et les exigences d'ENGIE à l'égard de ses Fournisseurs notamment en matière de droits humains, de santé et sécurité, d'éthique ainsi que de durabilité (carbone, environnement, circularité),

- d'une Gouvernance Achats qui prévoit notamment l'obligation de *due diligence* sur les Fournisseurs clefs du Groupe, la mise en œuvre du Code de conduite de la Relation avec les Fournisseurs, l'analyse des risques éthiques qui doit être menée au sein de chaque entité.

Ces principes et ces règles sont déclinés dans les processus achats opérationnels qui intègrent les exigences du Code de conduite éthique du Groupe, les Politiques ESG, la Politique Santé-Sécurité, le Code de conduite de la Relation avec les Fournisseurs, la Politique de *due diligence* des fournisseurs et sous-traitants directs et les principes internes en matière de sous-traitance. Ces exigences s'appliquent à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du Groupe et sont intégrées dans le modèle de clause éthique pour tous les contrats quel que soit leur montant et leur durée ;

- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ouvert à l'externe (Voir Section 3.2.3).

Des initiatives spécifiques sont déployées à travers le Groupe. À titre d'exemple, au Moyen-Orient, ENGIE déroule son programme d'évaluation des conditions de vie des travailleurs de ses fournisseurs quand ils sont logés dans des bases de vie.

Outils de sensibilisation

Une *Procurement Academy* prévoit un ensemble de formations obligatoires pour la filière Achats. Des sessions en présentiel et en visio-conférence sont complétées par des modules en ligne via l'intranet de formation du Groupe. Les thèmes abordés sont le développement durable, l'éthique, l'hygiène, la santé et la sécurité, les droits humains, le management, la diversité et la sécurité informatique. En tant que population particulièrement exposée aux risques éthiques, tous les

(1) Les *Category Managers* sont en charge de la gestion d'une ou plusieurs catégories d'achats Groupe. À ce titre, ils gèrent les Fournisseurs clés d'ENGIE et mettent en place des contrats applicables à travers l'ensemble des entités d'ENGIE.

membres de la filière achats doivent suivre un plan de formation éthique renforcé. Celui-ci inclut notamment des formations présentielle sur "l'Éthique et la Relation Fournisseur en Pratique", "les droits humains" et trois modules de formations digitaux : "Fraude et Corruption, tolérance zéro" ; "notre Groupe, notre Éthique" et "Droit de la concurrence". En 2024, 534 membres de la filière achats ont suivi des formations éthiques dont 83 basés dans des pays à haut risque.

Suivi et mesure de la performance

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 31 contrôles différents, le référentiel

INCOME PRO couvre l'ensemble des processus achats. En 2024, la Direction des Achats Groupe a renforcé les critères d'application du contrôle interne ce qui a permis de soumettre 42 nouvelles filiales au processus. Le taux de conformité a légèrement progressé en 2024, pour atteindre 90% des contrôles INCOME.

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

Plus d'informations sont détaillées sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/groupe/relations-fournisseurs/politique-achats-responsables>.

3.2.2 Évaluation des tiers

Les *due diligence* sont réalisées sur les tiers (fournisseurs, prestataires de services/sous-traitants, partenaires de Joint-Venture, donneurs d'ordre, etc.) selon les conditions et en conformité avec les Politiques de *due diligence* telles que décrites sur le site internet d'ENGIE : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance/evaluations-tiers>. Notamment, selon la typologie de fournisseurs, un premier niveau de *due diligence* est effectué en interne, à l'aide de bases de données publiques ou d'outils spécialisés. En application de ces politiques, dans le cas où cette analyse révélerait des risques, ENGIE effectue une *due diligence* approfondie (dite de niveau 2) soit via une équipe de spécialistes sous la supervision de la Direction Éthique, *Compliance & Privacy* du Groupe soit via des prestataires externes spécialisés.

En 2024, 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*. En 2024, les *Ethics & Compliance Officers* et correspondants éthiques du Groupe ont déclaré plus de 30 000 *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 stratégiques, préférentiels et majeurs du Groupe via une *due diligence* effectuée avant la contractualisation. Le Groupe a mis en place une équipe dédiée en charge de réaliser les *due diligence* des Fournisseurs clés et s'est équipé d'un nouvel outil digital fournissant une note de risque éthique couvrant cinq dimensions : le risque pays, les activités à risque, les personnes politiquement exposées, les sanctions et les controverses. ENGIE utilise également EcoVadis pour les aspects environnementaux, les droits humains et l'éthique. En 2024, environ 1 200 Fournisseurs clés récurrents (stratégiques, Preferred et Major) représentant près de 60% de la dépense totale, ont fait l'objet d'une *due diligence*.

3.2.3 Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Le dispositif d'alerte commun à l'ensemble du Groupe ainsi que le bilan des alertes reçues sont présentés et discutés régulièrement avec le Comité d'Entreprise Européen et le Forum mondial (voir Section 3.2.4.2).

Son fonctionnement

Le dispositif d'alerte est ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, et à toutes les parties prenantes externes depuis janvier 2019. Un prestataire externe transmet

le signalement anonyme au Groupe pour son traitement. De plus amples informations sur le fonctionnement du dispositif sont disponibles dans la Section 3.1.4.1.5. "Signalement et rapport des incidents éthiques".

Nombre d'alertes

En 2024, 335 alertes ont été reçues via le dispositif, dont 111 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
59	14	15	23	0

* 47 portent sur le thème du harcèlement moral et huit sur le thème du harcèlement sexuel. 23 allégations de harcèlement sexuel ont également été identifiées dans le cadre du système managérial.

Comme pour toutes les alertes, les alertes liées aux allégations de discrimination et de harcèlement sont traitées, et lorsque les faits sont avérés, des sanctions disciplinaires sont prises et des plans d'action déployés.

3.2.4 Pilotage, gouvernance et suivi du déploiement du plan

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

Le Groupe a mis en place un suivi et une coordination globale du plan de vigilance 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 et Éthique, elle-même rattachée à la Secrétaire Générale. Un compte rendu de la mise en œuvre effective du plan est présenté annuellement au CEEDD et au Conseil d'Administration.

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 remontée d'informations. Les membres sont :

Départements

DECP	ESG	Direction des Achats	Direction Santé-Sécurité	Direction Sûreté	Direction des RH	Contrôle interne	Risque
RÉGIONS/MEMBRES OPÉRATIONNELS (DIRECTION JURIDIQUE ET ÉTHIQUE)							
Amérique du sud	Amérique du nord	France	Europe	AMEA (Asie, Moyen-orient et Afrique)	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 3.1.4.1.7 "Contrôles et certifications").

3.2.4.2 L'association avec les parties prenantes

Parties prenantes internes

Le plan et les avancées de sa mise en œuvre sont présentés et discutés régulièrement avec les institutions représentatives du personnel lors de comités existants au niveau du Groupe, comme le Comité d'Entreprise Européen. Un dialogue social autour du devoir de vigilance a également lieu au niveau des entités. Cette démarche a été mise en œuvre dès l'adoption du premier plan de vigilance et fait l'objet d'un point de contrôle interne.

Par ailleurs, le devoir de vigilance fait aussi l'objet d'un dialogue social renforcé dans le cadre de l'Accord mondial d'ENGIE. La mise en œuvre du plan de vigilance est discutée lors de l'instance de suivi de l'Accord, le "Forum mondial". Aussi, une réunion portant sur le projet de plan de vigilance est organisée chaque année en amont de sa publication avec les fédérations syndicales internationales. Ces échanges permettent également d'assurer un suivi de la démarche de vigilance en concertation avec les partenaires sociaux.

De manière générale, le Groupe s'efforce depuis plusieurs années de renforcer la culture du dialogue social à tous les niveaux de l'organisation (local, pays, européen, mondial) notamment sur les sujets de conditions de travail y compris la santé-sécurité au travail.

De plus amples informations sont disponibles dans la Section 3.1.3.2.3 "Conditions de travail et dialogue social".

Parties prenantes externes

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 des Politiques ESG du Groupe. Cette politique est accessible sur le site internet du Groupe : <https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2025-02/ENGIE - Politique Engagement Parties Prenantes.pdf>. La Politique d'engagement avec les parties prenantes est déployée au travers d'outils internes à destination des entités opérationnelles. Ces outils sont construits sur la base des normes internationales en vigueur, telle que l'ISO 26000 ou l'AA1000. L'engagement des parties prenantes doit ainsi être garanti tout au long du cycle de vie de projets. Chaque année, chaque site ou activité opérationnelle évalue son niveau de dialogue avec ses parties prenantes en s'appuyant sur le référentiel mis en place sur l'ensemble du Groupe. Ce référentiel d'auto-évaluation est basé sur la norme AA1000 - relative à la gestion des parties prenantes et produite par l'ONG Accountability, institution internationale reconnue dans le domaine de la Durabilité. De plus amples informations sont disponibles dans la Section 3.1.3.5 "Communautés affectées".

Enfin, le Groupe s'attache à construire un dialogue nourri avec chacune de ses parties prenantes. En 2021, le Groupe a mis en place un Comité de Dialogue avec ses parties prenantes ainsi qu'un forum de discussion (le forum Dialogue et Transition) pour accompagner les projets sensibles. Ce Comité s'est réuni en deux temps en décembre 2024 puis en janvier 2025 sur le thème de la double matérialité dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

3.2.5 Table de concordance devoir de vigilance

Catégories de risques visés par le plan de vigilance	Emplacement dans le DEU
Les risques liés aux droits humains	<ul style="list-style-type: none"> • 3.1.1.4.2 "Impacts, risques et opportunités matériels" • 3.1.3 "Informations sociales" • 3.1.4.1 "Éthique et conduite des affaires" • 3.1.4.3.2 "La sûreté des personnes, des sites et des informations" • 3.2.1.1 "Prévenir et gérer les risques liés aux droits humains"
Les risques liés à la santé-sécurité des personnes	<ul style="list-style-type: none"> • 3.1.1.4.2 "Impacts, risques et opportunités matériels" • 3.1.3.2.6 "Santé et sécurité des travailleurs" • 3.1.3.3 "Travailleurs de la chaîne de valeur (hors énergie)" • 3.2.1.2 "Prévenir et gérer les risques liés à la santé-sécurité au travail"
Les risques liés à l'environnement et au sociétal	<ul style="list-style-type: none"> • 3.1.1.4.2 "Impacts, risques et opportunités matériels" • 3.1.2 "Informations environnementales" • 3.1.3 "Informations sociales" • 3.2.1.3 Prévenir et gérer les risques liés à l'environnement et au sociétal"
Les risques liés aux achats	<ul style="list-style-type: none"> • 3.1.1.4.2 "Impacts, risques et opportunités matériels" • 3.1.3.3 "Travailleurs de la chaîne de valeur (hors énergie)" • 3.1.3.4 "Travailleurs de la chaîne de valeur (énergie)" • 3.1.4.2 "Achats durables" • 3.2.1.4 "Prévenir et gérer les risques liés à l'approvisionnement en énergie" • 3.2.1.5 "Prévenir et gérer les risques liés aux achats hors énergie"
Les risques ci-dessus	Section 2.2 "Facteurs de risque"

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>