



Déclaration relative à l'esclavage moderne (au titre de l'exercice financier clos le 31 décembre 2023)

ENGIE S.A. est la société mère du Groupe ENGIE, un groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services. Avec ses 96 000 collaborateurs, ses clients, ses partenaires et ses parties prenantes, ENGIE est engagé chaque jour pour accélérer la transition vers un monde neutre en carbone, grâce à des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement. Guidé par sa raison d'être, ENGIE concilie performance économique et impact positif sur les personnes et la planète en s'appuyant sur ses métiers clés (gaz, énergies renouvelables, services) pour proposer des solutions compétitives à ses clients. ENGIE exerce ses activités sur 5 continents. Les activités opérationnelles de notre Groupe sont conduites par ENGIE S.A. et par ses filiales à travers des organisations opérationnelles ; le respect des principes en matière d'éthique et de compliance de notre Groupe, y compris ceux relatifs au respect des droits humains, fait partie intégrante de ces opérations qui sont menées sous la responsabilité du management de ces organisations. Pour en savoir plus sur nous et sur nos activités, veuillez consulter notre site web : www.engie.com, « Qui sommes-nous » et « Activités », accessibles à travers la page d'accueil du site web de notre Groupe.

En tant qu'acteur mondial dans les domaines d'activité précités, ENGIE travaille avec un large éventail de fournisseurs d'équipements et de services, au niveau local comme international. ENGIE considère ses fournisseurs et sous-traitants comme des parties prenantes clés dans la chaîne de valeur du Groupe. Les engagements et exigences de notre Groupe dans ses relations avec ces parties prenantes sont exposés dans notre Charte Achats. Cette Charte est présentée en détail dans le Document d'enregistrement universel de notre Groupe (veuillez consulter le [Document d'enregistrement universel 2023 d'ENGIE](#), p.120). Elle prévoit, entre autres, les principes suivants régissant les activités d'achat de notre Groupe :

- la sélection et la qualification des fournisseurs reposant sur des critères multiples, dont des facteurs sociétaux et environnementaux (y/c les droits humains et notamment le refus de toute forme de travail forcé) ;
- la professionnalisation et le développement des compétences des collaborateurs de la fonction Achats via un programme de formation continue et progressif. En 2023, la Direction Achats a mis en place un programme de formation transverse (*Procurement Academy*) qui prévoit un ensemble de formations obligatoires dans les domaines suivants : Ethique, Durabilité (Transition énergétique et changement climatique), Santé & Sécurité, Management, Diversité et Inclusion, les conditions de travail et la sécurité informatique;
- s'assurer que tout accord avec un fournisseur fait l'objet d'un document écrit comprenant impérativement une clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale (y compris l'obligation de respecter les engagements en matière de droits humains du Groupe).

L'engagement du Groupe ENGIE en faveur du respect des droits humains, y compris le refus explicite du travail forcé, est établi dans un certain nombre de documents clés, dont ceux qui suivent, qui sont tous accessibles au public :

- notre [Code de Conduite Éthique](#),
- notre [Charte Achats](#) et notre [Code de Conduite de la Relation avec les Fournisseurs](#), et
- notre politique dédiée en matière de droits humains, dénommée « [Référentiel Droits Humains : engagements et mise en œuvre](#)».
- l'[Accord mondial portant sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale signé en 2022 par ENGIE et les partenaires sociaux du Groupe](#).



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 notamment, à la page 8, les engagements éthiques d'ENGIE. Parmi ces engagements figure le respect des droits humains et tout particulièrement l'interdiction du travail forcé ou infantile. A la page 20, le Code de Conduite Éthique réitère ce principe tout en confirmant qu'ENGIE attend que ce principe soit respecté également par l'ensemble de ses tierces parties. Le Code de Conduite Éthique est publié sur les pages internet du Groupe: <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance>.

Pour en savoir plus sur la Politique Droits Humains du Groupe, veuillez consulter nos pages dédiées sur le portail Ethique, Compliance & Privacy de notre site web : <https://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/politiques-et-procedures/politique-droits-humains>.

La Politique Droits Humains constitue 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 relative au devoir de vigilance. La cartographie des risques, établie par le Groupe et qui constitue une composante du « plan de vigilance », inclut le risque de non-respect des droits fondamentaux des travailleurs tels que l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Le plan de vigilance est présenté dans le Document d'enregistrement universel de notre Groupe (veuillez consulter le [Document d'enregistrement universel 2023 d'ENGIE](#), p. 124-134). Le Groupe a développé un espace internet dédié à son plan de vigilance et sa mise en œuvre : <https://www.engie.com/ethique-et-compliance/plan-vigilance>. Cet espace dédié a fait l'objet d'une refonte en 2021 afin de faciliter la prise de connaissance par toutes les parties prenantes du Groupe de ses quatre principales démarches de vigilance (droits humains, santé sécurité, RSE, achats). ENGIE souscrit à des engagements volontaires pour promouvoir l'éthique et les droits humains : nous adhérons au Pacte mondial des Nations Unies et à la section française de Transparency International. ENGIE est également membre de *Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH)*, qui a pour mission de contribuer à la sensibilisation aux questions de droits humains et à leur intégration dans les activités de ses entreprises membres.

Le Groupe ENGIE exerce sa vigilance au moyen notamment de sa Politique Droits Humains. Basée sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, développée en liaison avec les organisations opérationnelles d'ENGIE et adoptée par le Comité Exécutif du Groupe en 2014, notre politique dédiée en matière de droits humains expose en détail nos engagements en faveur des droits humains et prévoit des processus opérationnels afin de s'assurer du respect de ces engagements, en particulier :

- (1) un engagement consistant à exercer nos activités tout en **respectant les droits humains internationalement reconnus** ainsi que les normes internationales de l'OIT (y compris le refus de toute forme de travail forcé), partout où nous exerçons nos activités (voir engagements 1 et 2) ;
- (2) un engagement englobant la **chaîne d'approvisionnement** par le biais d'une clause exigeant le respect des engagements de notre Groupe en termes de droits humains dans les contrats avec les fournisseurs, sous-traitants et partenaires du Groupe (voir engagement 6). L'interdiction du travail forcé est spécifiquement mentionnée dans cette clause. Sur base de cette clause, le fournisseur, le sous-traitant et le partenaire s'engagent à s'y conformer en leur nom et au nom et pour le compte de leurs fournisseurs et sous-traitants. Cette clause intègre les enjeux relatifs au devoir de vigilance. Le référentiel Achats du Groupe qui intègre la clause éthique et vigilance a été renforcé en 2019 au travers de la mise à jour du Code de Conduite de la Relation avec les Fournisseurs pour y intégrer les exigences des conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives aux droits fondamentaux des travailleurs. La Charte Achats du Groupe a été révisée en 2021 pour renforcer les exigences d'ENGIE à l'égard de ses fournisseurs en matière de droits humains. De plus, les politiques de *due diligence* existant dans le Groupe depuis plusieurs années incluent des vérifications au sujet du respect des droits humains par les fournisseurs, sous-traitants, partenaires et bénéficiaires d'opérations de mécénat et de parrainage. Dans ce cadre, la filière des achats procède systématiquement à l'évaluation des nouveaux fournisseurs stratégiques, préférentiels et majeurs du Groupe via une due diligence, soit environ 1100 fournisseurs représentant 38% de la dépense du Group hors énergie.
- (3) En 2023, 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. Cet outil vient compléter l'évaluation RSE réalisée par un partenaire externe sur les dimensions Environnement, Travail et droits humains, Éthique et Achats durables.

- (4) **des analyses des risques** par les entités du Groupe pour chaque projet dans sa phase préliminaire et sur une base annuelle pour les activités (pour ces dernières : évaluation effectuée dans le cadre du processus ERM du Groupe). Ces analyses incluent spécifiquement des questions visant à s'assurer que les entités du Groupe ne participent pas à un quelconque travail forcé ou n'en bénéficient pas. Les pays considérés à haut risque par rapport aux violations des droits humains doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire. Ainsi, un plan d'action spécifique de vigilance approfondie pour identifier et gérer les risques de pratiques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe situées en Chine, a été mis en œuvre depuis 2021. Ce plan d'action a été reconduit chaque année pour le domaine solaire et étendu à la catégorie d'achat "éoliennes" pour les nouveaux fournisseurs chinois. Des outils méthodologiques et de sensibilisation sont à la disposition des entités du Groupe afin de les aider dans le cadre de ces analyses des risques. Ils font l'objet d'actualisations régulières dans le cadre de la démarche d'amélioration continue du Groupe. Ils incluent une définition précise du travail forcé selon les normes de l'OIT, ils classent le risque de travail forcé pour chaque pays, et ils énumèrent les points (à travers une check-list type du Groupe) qui doivent être vérifiés afin de s'assurer que les entités du Groupe n'ont pas recours à ce type de travail. L'exercice annuel d'évaluation des risques effectué en 2023 n'a pas révélé le travail forcé comme un risque droits humains saillant pour le Groupe ; c'est-à-dire que soit le risque est inexistant, ou s'il existe - en particulier dans les pays à risque pour ce type de violation des droits humains selon l'outil méthodologique utilisé au sein du Groupe afin d'identifier ces pays - , il est traité dans le cadre du dispositif éthique et compliance de notre Groupe ;
- (5) **des modules de formation et de sensibilisation** axés sur les droits humains, y compris la question du travail forcé à travers des cas pratiques, mis à la disposition de tous les employés du Groupe en plus des formations dédiées pour la filière des acheteurs du Groupe mentionnées plus haut dans la présente Déclaration. Ainsi une formation présentielle sur la démarche droits humains du Groupe et un module e-learning sur les droits humains pour tous les collaborateurs ont été initiés en 2019 et à nouveau déployés chaque année y compris en 2023;
- (6) **des mécanismes de réclamation** disponibles au niveau opérationnel et au niveau du Groupe ENGIE pour toute personne affectée par les activités de notre Groupe. En 2018, le Groupe a déployé son actuelle Politique relative aux Lanceurs d'alerte. Ce dispositif, ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes les parties prenantes externes du Groupe au niveau mondial depuis le 1^{er} janvier 2019, couvre l'ensemble des enjeux de vigilance. L'alerte est reçue par un prestataire externe qui transmettra le signalement de façon anonyme à ENGIE pour son traitement. Aucune violation en matière de travail forcé n'a été signalée en 2023 ;
- (7) **le contrôle de la mise en œuvre de ces mesures** à travers le processus éthique et compliance de notre Groupe, le processus de contrôle interne et des audits internes. Aucun problème relatif au travail forcé n'a été identifié en 2023 dans le cadre des processus de contrôle.

L'Accord mondial portant sur les droits sociaux fondamentaux et la responsabilité sociale signé en 2022 par ENGIE et les partenaires sociaux du Groupe participe également à la gestion des risques liés, par exemple, aux droits fondamentaux des travailleurs, à la santé et sécurité au travail et aux fournisseurs et sous-traitants (veuillez consulter le [Document d'enregistrement universel 2023 d'ENGIE](#) p.126).

La bonne application de ces principes est suivie par le Conseil d'administration d'ENGIE S.A. à travers son Comité pour l'éthique, l'environnement et le développement durable (CEEDD), notamment dans le cadre de la procédure de conformité annuelle du Groupe.

A travers l'ensemble de ces mesures, nous nous assurons que nos attentes envers notre personnel et nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires concernant l'interdiction de tout recours au travail forcé, y compris le trafic d'êtres humains et l'esclavage, sont satisfaites.



La présente déclaration vise à répondre à l'exigence de reporting de la loi britannique relative à l'esclavage moderne de 2015 pour le Groupe ENGIE qui exerce des activités au Royaume-Uni, étant entendu que lorsque des entités du Groupe ENGIE ont soumis leur propre déclaration à cet effet, la présente déclaration s'y ajoute.

La présente déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration d'ENGIE SA. lors de sa séance du 16 mai 2024.

Version originale signée le 19 juin 2024 par Catherine MacGregor, Administratrice et Directrice Générale d'ENGIE S.A.