

Méthodologie de restitution des données quantitatives

Une méthodologie standardisée garantit l'homogénéité des données sociales consolidées, leur comparabilité entre les entités et leur pertinence à l'échelle internationale. Les définitions, sources et périmètres sont harmonisés dans un référentiel commun au Groupe, à travers un manuel opérationnel partagé avec toutes les entités.

Outil de collecte

Pour les entités locales et filiales contrôlées par le Groupe, à l'exception de quelques sociétés du Groupe, les informations sociales sur les flux de salariés et sur la formation sont collectées quotidiennement depuis un système d'information RH centralisé à l'échelle mondiale. Les données ainsi consolidées, sont restituées trimestriellement dans le Reporting Social Groupe via un outil de consolidation dédié. Celui-ci centralise les données de rémunération fixes et variables, les heures contractuelles et une partie des avantages en nature de l'ensemble du personnel salarié du Groupe. Cet outil ne permet pas, en revanche, de constituer une base de données unique recensant les données de rémunération individuelles pour chaque salarié.

Les informations sur les conditions de travail et sur les travailleurs externes, sont quant à elles saisies trimestriellement par les entités directement dans le même outil de consolidation des données sociales.

Quant aux entités régulées (GRDF, GRTgaz et CNR), en raison des exigences réglementaires qui restreignent la mise en commun de leurs systèmes d'informations avec le reste du Groupe, l'ensemble de leurs données sociales est saisi chaque trimestre dans l'outil de consolidation.

Process de collecte des données quantitatives

La gouvernance des indicateurs sociaux s'appuie sur une organisation claire et hiérarchisée :

- **niveau local** : chaque filiale est responsable de la collecte des données sociales, conformément aux directives et outils fournis par le Groupe ;
- **niveau régional** : les données sont revues et validées par des coordinateurs régionaux pour garantir leur qualité et leur conformité avec les standards ;
- **niveau Groupe** : les données sont centralisées et les indicateurs analysés au niveau Groupe, avant de les soumettre aux Directions et aux différents Comités du Groupe.

Ressources et gouvernance

Le Groupe ENGIE consacre des ressources spécifiques à la gestion des impacts matériels sur ses salariés, en se concentrant sur trois domaines prioritaires : conditions de travail et dialogue social, diversité, équité et inclusion (DEI) et talents et compétences. Ces ressources sont présentées respectivement dans les sous-sections respectives.