

DECLARACIÓN DE ESCLAVITUD MODERNA

(para el año financiero terminado a 31 de diciembre de 2019)

ENGIE S.A. es la sociedad matriz del Grupo ENGIE. ENGIE es uno de los líderes mundiales en soluciones a clientes basadas en infraestructuras complejas y bajas en carbono. Para responder a la emergencia climática, su ambición es convertirse en el líder mundial en la transición a carbono cero de empresas y autoridades locales. El Grupo confía en sus negocios clave (renovables, gas y soluciones a clientes) para ofrecer soluciones competitivas y de alto valor agregado como servicio. ENGIE opera en unos 70 países a lo largo de los 5 continentes y cuenta con unos 160.000 empleados. Las actividades operacionales de nuestro Grupo se llevan a cabo a través de ENGIE S.A. y de sus filiales por medio de organizaciones operacionales; el cumplimiento con nuestros principios de ética y compliance del Grupo, incluyendo aquellos relacionados con los derechos humanos, forma parte integral de aquellas operaciones conducidas bajo la responsabilidad de la gestión de las respectivas organizaciones. Para saber más sobre nuestras actividades, visita el apartado “Sobre nosotros” en nuestro espacio web del Grupo ENGIE en España: www.engie.es.

Como actor global en los sectores de actividad mencionados arriba, ENGIE trabaja con una amplia gama de proveedores de equipos y de servicios, tanto a nivel local como internacional. ENGIE considera a sus proveedores y subcontratistas como partes interesadas claves en la cadena de valor del Grupo. Los compromisos y requisitos de nuestro Grupo en las relaciones con estas partes interesadas se establecen en nuestra Política de Compras. Esta Política, que es un documento interno, se presenta con todo detalle en el documento de registro universal de nuestro Grupo (ver el documento de registro universal de ENGIE 2019, pág. 109 en https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-03/DDR_VA_compressed.pdf). Proporciona, entre otros, los siguientes principios que rigen las actividades de compra de nuestro Grupo:

- Selección y calificación de proveedores utilizando múltiples criterios, incluyendo los sociales y los de medio ambiente (incluyendo los derechos humanos, en particular el rechazo a cualquier forma de trabajo forzoso).
- Profesionalización del personal y desarrollo de la experiencia de los empleados de la Red de compras. Un plan de formación progresivo comenzó en 2013, dentro de la función de Compras y las Unidades de Negocio, cubriendo los retos y la estrategia del Grupo, la contribución de la función de Compras a la transformación del Grupo y la ética en las relaciones con proveedores. Concretamente, en 2018, se ofreció formación a 840 profesionales de la función de Compras en los niveles de mayor responsabilidad cumpliendo así con lo requerido en las nuevas leyes francesas, incluida la ley francesa no. 2017-399 de 27 de marzo de 2017 relacionada con el deber de vigilancia de las sociedades matrices y sus directivos (“ley sobre el Deber de Vigilancia”).
- Asegura que todos los acuerdos con los proveedores estén sujetos a un contrato escrito que incluya una cláusula esencial de ética, medio ambiente y responsabilidad social (incluyendo el requisito de adherirse a los compromisos del Grupo en materia de Derechos Humanos).

El compromiso del Grupo ENGIE respeto a los derechos humanos, incluyendo explícitamente el rechazo al trabajo forzoso, se establece en varios documentos clave, incluyendo los siguientes que están disponibles públicamente:

- nuestra Carta Ética y nuestra Guía Práctica de Ética;
- nuestro Código de conducta en la relación con los proveedores; y
- nuestra Política dedicada a los derechos humanos llamada “Referencial de los derechos humanos: compromisos e implementación”.

En 2017, el Grupo ENGIE actualizó su referencial y su política de derechos humanos. Para más información sobre la política de derechos humanos del Grupo, ver el espacio público dedicado a ello materia en la página web del Grupo: <https://www.engie.com/en/ethics-compliance/policies-procedures-codes-conduct/human-rights-referential/>.

Estos documentos conforman la piedra angular en materia de derechos humanos del “plan de vigilancia” que el Grupo definió en enero de 2018 y el cual recoge los requerimientos de la ley francesa con el deber de vigilancia. El mapa de riesgos establecido por el Grupo y que forma parte del “plan de vigilancia”, incluye el riesgo de violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, así como la prohibición de trabajo forzoso y de trabajo infantil. El plan de vigilancia se presenta en el documento de registro universal de ENGIE (se puede consultar en: https://www.engie.com/sites/default/files/assets/documents/2020-03/DDR%20VA_compressed.pdf págs. 112-115). El Grupo creó una sección específica en su espacio web, dedicado al plan de vigilancia y a su implementación: <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/vigilance-plan>.

ENGIE se compromete voluntariamente a avanzar en el ámbito de la ética y los derechos humanos, en esta línea: nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la sección francesa de Transparencia Internacional. ENGIE también es miembro de *Empresas por los Derechos Humanos (EDH)*, cuyo objetivo es reforzar la conciencia en materia de derechos humanos y su integración en las actividades de las empresas miembro.

El Grupo ENGIE ejerce dicha vigilancia a través de su política de derechos humanos. Nuestra política en materia de derechos humanos está basada en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, desarrollada en colaboración con las organizaciones operativas de ENGIE y aprobada por el Comité Ejecutivo del Grupo en 2014. En ella se establece con todo detalle nuestros compromisos en materia de derechos humanos y prevé procesos operativos para garantizar que estos compromisos se cumplen, en particular:

- (1) Compromiso de llevar a cabo nuestras actividades **respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos** incluyendo las normas internacionales de la OIT (e.g. incluyendo el rechazo a cualquier forma de trabajo forzoso) en todos los lugares donde operamos (ver compromisos 1 y 2).
- (2) Compromiso con la **cadena de suministro** incluyendo una cláusula en los contratos con proveedores, subcontratistas y socios del Grupo (ver compromiso 6), requiriendo el cumplimiento con los compromisos del Grupo en términos de derechos humanos. La prohibición de trabajo forzado se menciona específicamente en esta cláusula. A través de esta cláusula, el proveedor, subcontratista y socio se compromete a cumplirla en su nombre y en el nombre y por cuenta de sus proveedores y subcontratistas. Esta cláusula se actualizó en 2018 para incluir los desafíos relacionados con el deber de vigilancia. El sistema de referencia de Compras que incluye la cláusula de ética y vigilancia se reforzó en 2019 mediante la actualización del Código de Conducta en la relación con los proveedores incorporando los requisitos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, se actualizaron las políticas de Due Diligence del Grupo y se publicaron en 2018 nuevas políticas de Due Diligence, las cuales incluyen verificaciones del respeto de los derechos humanos por parte de los proveedores, subcontratistas, socios y beneficiarios de patrocinio y patrocinios. Asimismo, la compañía inició a finales de 2018 con un proveedor externo ampliado a 2019, la evaluación del impacto de la RSC en los 250 proveedores preferidos del Grupo en cuatro áreas (Medio Ambiente, Trabajo y Derechos Humanos, Ética y Compras Sostenibles). En junio de 2019, esta evaluación se extendió a los Principales Proveedores de las BU para cubrir alrededor de 1.400 proveedores existentes en casi 70 países y que representan un significativo volumen del gasto.
- (3) **Análisis del riesgo** por parte de las entidades del Grupo para cada proyecto en su fase preliminar y anualmente para las actividades (para este último: evaluación realizada en el marco del proceso ERM del Grupo). Estos análisis incluyen específicamente preguntas para garantizar que las entidades del Grupo no participan ni se benefician de cualquier trabajo forzoso. Los países considerados de alto riesgo con respecto a las violaciones de los derechos humanos deben someterse a una evaluación adicional. Metodología y sensibilización son las herramientas disponibles por las entidades del Grupo para gestionar este tipo de análisis de riesgos. Estas herramientas se actualizaron en 2019 como parte del enfoque de mejora continua del Grupo. Incluyen una definición precisa del

trabajo forzoso de acuerdo con las normas de la OIT, clasifican el riesgo de trabajo forzoso para cada país y enumeran los puntos (a través de una lista de verificación del Grupo estándar) necesarios para asegurar que las entidades del Grupo no hagan uso de este tipo de trabajo. La evaluación anual de riesgos de 2019 no reveló el trabajo forzoso como un riesgo destacado del Grupo en derechos humanos; es decir, el riesgo no existe o, si existe -en particular en países con este tipo de riesgo de violación de los derechos humanos según la herramienta utilizada en el Grupo, para identificar dichos países- se aborda a través del marco de la ética y el cumplimiento de nuestro Grupo.

- (4) **Módulos de formación y sensibilización** en derechos humanos, incluyendo el tema del trabajo forzoso a través de casos prácticos, disponibles para todos los empleados del Grupo. En 2019, se desarrolló formación presencial sobre derechos humanos y un nuevo módulo de formación on-line sobre derechos humanos se lanzó para todos los empleados;
- (5) **Mecanismos de reclamación** establecidos a nivel operativo y a nivel de Grupo ENGIE para cualquier persona afectada por las actividades de nuestro Grupo. En 2018, el Grupo implementó una nueva política de denuncia de irregularidades. Los sistemas de denuncia de irregularidades, abierto a todos los empleados y a todas las partes interesadas externas del Grupo en todo el mundo desde el 1 de enero de 2019, cubre todos los desafíos de vigilancia. La alerta es recibida por un proveedor externo que transmite la información de forma anónima a ENGIE para su gestión y tratamiento. No se reportó ninguna violación por trabajo forzoso en 2019.
- (6) **Seguimiento de la implementación de estas medidas** a través de nuestro proceso de ética y compliance del Grupo, proceso de control interno y a través de auditorías internas. No se identificaron cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso en 2019 en el marco de los procesos de control.

La debida aplicación de estos principios es responsabilidad de ENGIE S.A. quien lleva a cabo el seguimiento a través del Comité EESD (Ética, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible) de la Junta Directiva de ENGIE, en particular dentro del marco del procedimiento anual de Compliance del Grupo.

A través de este marco, nos aseguramos de que se aborden nuestras expectativas sobre la prohibición de cualquier trabajo forzoso, incluyendo el tráfico de personas y la esclavitud en relación con nuestros profesionales, proveedores, subcontratistas y socios.

Esta declaración pretende cumplir con la obligación de informar según se recoge en la Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015 ya que el Grupo ENGIE realiza negocios en Reino Unido, entendiéndose que las entidades del Grupo ENGIE pueden haber presentado su propia declaración a tal efecto, en cuyo caso la presente declaración se realiza como algo adicional.

Esta declaración ha sido aprobada por el Consejo de Administración de ENGIE S.A.

Paris, 26 junio 2020.

Copia original firmada por Jean-Pierre Clamadieu, Presidente del Consejo de Administración de ENGIE S.A.