Version consolidée intégrant l'avenant n°4 du 24/06/2026

Accord relatif au Comité d'Entreprise Européen de ENGIE

PREAMBULE

Engie est un groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services. Présent sur l'ensemble de la chaine énergétique de l'amont à l'aval, le Groupe est engagé auprès de ses clients, ses partenaires et ses parties prenantes pour accélérer la transition vers un monde neutre en carbone, grâce à des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement.

Sur la base d'un projet industriel ambitieux et responsable, le groupe s'appuie sur ses métiers clés (gaz, énergies renouvelables, services) pour proposer des solutions efficaces et durables à ses clients, dans le respect des règles internationales : principes et droits fondamentaux de l'O.I.T., pacte mondial et déclarations de l'ONU, principes directeurs de l'O.C.D.E.

Parce que la direction et les représentants des salariés considèrent que le dialogue social est un des fondements de sa réussite économique, le Groupe tient à accompagner son développement par la mise en place d'instances permettant ce dialogue entre direction et représentants des salariés des sociétés du Groupe.

L'Europe, élargie aux pays candidats, est le lieu prioritaire dans lequel le Groupe entend concrétiser cette volonté en prenant appui sur les lois et pratiques transnationales et notamment sur la directive européenne relative aux Comités d'Entreprise Européens et sa transposition dans les différentes législations des pays de l'Union (en France loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 et ordonnance n° 2011-1328 du 20/10/2011, transposant la Directive Européenne 2009/38/CE du 6/05/2009).

Dans cet espace géographique, les signataires du présent accord ont l'ambition de faire du CEE une instance d'information et de consultation où direction et représentants des salariés chercheront à assurer à la fois l'efficacité des entreprises du Groupe et la prise en compte des intérêts de leurs salariés. Ils expriment leur conviction que, dans les domaines de compétence du CEE, le dialogue social peut accroître la pertinence et l'efficacité des décisions de la direction en permettant aux représentants des salariés d'en connaître et comprendre les raisons, ainsi que de faire des propositions pour les compléter ou les améliorer. Ils veulent ainsi associer développement du Groupe et progrès des conditions matérielles et morales des salariés. Ils attacheront un soin particulier aux questions concernant l'emploi, les conditions de travail, la santé, la sécurité, la formation professionnelle, la mobilité, la diversité et l'égalité professionnelle.

Les signataires veulent aussi faire du CEE un des moyens d'afficher et de partager les principes de responsabilité sociale de ENGIE et ses valeurs de service public, notamment sur l'exercice de la solidarité et l'accès à l'énergie pour les clients en situation difficile. Ils entendent ainsi favoriser l'émergence d'une identité forte combinant la diversité des cultures des sociétés du Groupe et l'ambition commune de travailler au progrès économique et social en Europe.

Certaines dispositions nécessitant d'être modifiées, les parties ont décidé de conclure un avenant de révision n°4 à l'accord relatif au CEE de Engie tel que résultant, au dernier état, de sa version consolidée intégrant l'avenant n°3 du 01/07/2023.

En effet, au terme de trois années d'application dudit accord consolidé, les parties sont convenues de la nécessité d'apporter des évolutions utiles à la bonne organisation du Comité d'Entreprise Européen, notamment quant à sa composition et son fonctionnement, de façon à ce que l'accord demeure cohérent avec les différentes activités du Groupe.

Les parties affirment leur volonté d'inscrire ces évolutions dans la continuité d'un dialogue social de qualité et des principes de représentation de l'ensemble des salariés relevant de son périmètre.

Sont ainsi modifiés :

- L'article 2 relatif au « périmètre concerné » ;
- L'article 7-1 relatif à la « composition du CEE » et à ses « membres titulaires » ;
- L'article 7-5 relatif à la « durée du mandat » ;
- L'article 8-2-1 relatif à la « composition et rôle du secrétariat » ;
- L'article 8-2-3 relatif à l'« élection du secrétaire » ;
- L'article 8-2-4 relatif à la « désignation des secrétaires adjoints » ;
- L'article 10 relatif à la « durée, révision, dénonciation » ;
- L'article 11 relatif au « dépôt ».
- L'annexe 2, actualisée au 31/12/2025.

Pour faciliter la lecture et la compréhension des nouvelles dispositions, l'avenant n°4 prend la forme du présent accord consolidé, qui révise et remplace dans toutes ses dispositions l'accord relatif au Comité d'Entreprise européen consolidé dans sa dernière version du 01/07/2023.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le comité d'entreprise européen (CEE) est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du Groupe (entreprise dominante et filiales) au sens de l'article 1-(a) de l'annexe de la Directive Européenne 2009/38/CE du 6/05/2009.

Le comité d'entreprise européen (CEE) a également pour mission de promouvoir l'information, l'échange de vues, le dialogue social, de favoriser le partage d'expériences et de développer la concertation.

L'information et la consultation des salariés s'effectuent au niveau approprié de direction et de représentation, en fonction du sujet traité et des textes applicables en la matière.

Le CEE a pour but d'améliorer l'information des salariés de l'ensemble des entreprises relevant du périmètre du Groupe ENGIE.

Conformément au principe de subsidiarité, le CEE ne se substitue pas aux instances d'information et de consultation du personnel propres à chaque entreprise et à chaque pays, qui conservent l'intégralité de leurs attributions.

Le présent accord a pour objet de définir le périmètre, l'information, la consultation, la composition, le fonctionnement et les moyens du CEE.

ARTICLE 2 - PERIMETRE CONCERNE

Le présent accord concerne l'entreprise dominante et ses filiales des pays européens (Union Européenne, AELE, Pays candidats à l'Union).

Sous réserve du respect des critères d'intégration au périmètre définis ci-après (consolidation en intégration globale ou participation de plus de 50 % et respect du critère de l'influence dominante), le présent accord continuera également à s'appliquer aux filiales dont le siège est localisé dans un pays situé hors du périmètre de l'Union Européenne. Il en résultera des modalités spécifiques de représentation telles que définies à l'article 7-1 du présent accord.

La liste de ces sociétés à la date de la signature, figure en annexe 2 du présent accord. Elle est modifiée en fonction des évolutions du Groupe.

Dans cet espace géographique, l'accord concerne les entreprises sur lesquelles ENGIE exerce une influence dominante au sens de l'article premier de la loi de transposition française.

Sont intégrées dans le périmètre, les sociétés consolidées dans les comptes de l'entreprise en intégration globale (cf. définition en annexe 1) ou qui sont détenues à plus de 50 %, sous réserve du respect du critère de l'influence dominante.

Le périmètre ainsi défini fera l'objet d'un examen une fois par an en début d'année (en fonction de la situation constatée au 31 décembre de l'année précédente) afin de tenir compte des évolutions intervenues au sein du Groupe et de procéder aux ajustements nécessaires.

En outre, si une société ou un groupe de sociétés dans laquelle ENGIE a une participation de 10 à 50 % dans le périmètre géographique ci-dessus défini, ne répond pas au critère susvisé mais revêt de par sa taille, le nombre de travailleurs concernés, l'enjeu social qu'elle représente dans l'État concerné ou son importance stratégique une position particulière dans le Groupe, le secrétariat du CEE et le représentant de la direction pourront néanmoins examiner sa situation concrète afin de permettre, sous réserve de l'accord du Président de l'instance et de la majorité des représentants des salariés du CEE, la participation d'un auditeur ou de membres complémentaires.

Lorsqu'une nouvelle société, située dans un pays non représenté au CEE remplit les critères définis dans l'article 2, un ou plusieurs membres pourront être désignés conformément aux dispositions de l'article 7 dès la première réunion utile du secrétariat, avec validation à la séance plénière suivante du CEE.

Le secrétariat sera informé sur chaque société qui viendrait à ne plus remplir les critères définis pour l'inclusion dans le périmètre du CEE. L'information sera ensuite transmise aux membres par voie électronique.

ARTICLE 3 - TRANSNATIONALITE

Le CEE est informé et/ou consulté sur les questions transnationales qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du Groupe situés dans deux États membres différents.

Sont également considérés comme transnationaux les sujets concernant une filiale située hors France qui relèvent d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le Groupe et qui sont importants pour le personnel

européen en termes d'étendue de leurs effets potentiels ou qui impliquent un transfert des activités entre les États membres.

ARTICLE 4 - L'INFORMATION DU CEE

Les membres du CEE bénéficient en continu des informations relatives à la vie du Groupe et aux stratégies économiques, financières, et sociales du Groupe au niveau européen.

Pour ce faire, la direction apporte, en temps voulu, aux représentants des salariés les informations leur permettant de comprendre les objectifs poursuivis et les stratégies mises en œuvre, d'évaluer leur incidence, d'apprécier les résultats obtenus, et d'assurer le suivi des questions relevant des compétences du CEE.

Sont ainsi présentés en séance plénière ordinaire :

- la stratégie du Groupe (trajectoire et perspective)
- la structure du Groupe et son évolution
- la situation et les perspectives économiques et financières du Groupe (y compris investissements), la présentation des comptes consolidés et du rapport du commissaire aux comptes
- la politique et les perspectives sociales du groupe (égalité professionnelle, formation, mobilité…) sur la base des éléments issus du Reporting Social du Groupe
- l'évolution des activités et son incidence sur l'emploi au sein du Groupe
- la politique de Recherche & Innovation
- la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (dont trajectoire climat et transition énergétique)
- le bilan annuel du plan de vigilance Groupe

En complément, chaque séance plénière ordinaire sera l'occasion d'une présentation de l'actualité et d'un bilan H&S.

D'autres thèmes transversaux pourront faire l'objet de développement spécifique.

Le Président peut également transmettre au CEE toute information qu'il juge utile sur la stratégie du Groupe au niveau mondial.

Ces informations et leurs conséquences sociales pourront donner lieu à débat et à des discussions entre les membres du CEE et le Président.

Sans préjudice des obligations d'information d'autres instances, le secrétariat du CEE est tenu informé entre deux séances, sans délai, de toute évolution des structures et des orientations stratégiques du Groupe.

Pour accompagner le CEE sur ces thèmes, il est également prévu tout au long de l'année :

- des travaux en Groupes de travail
- des échanges réguliers en Secrétariat du Comité d'Entreprise Européen
- la remise d'un rapport d'expertise annuel issu du Comité Groupe France (comprenant la présentation des comptes consolidés)

La direction se réserve le droit de différer la diffusion de certaines informations susceptibles de nuire gravement à ses intérêts stratégiques. Quand elle sera à même de les diffuser, le CEE sera également informé des raisons du différé.

Le CEE sera informé des chartes ou des accords européens signés au sein de ENGIE par les organisations syndicales et la direction. Sous réserve que les signataires de ces chartes ou des accords européens l'aient expressément prévu, le CEE pourra participer aussi à l'application et au suivi de chartes ou accords européens.

ARTICLE 5 – LA CONSULTATION DU CEE

5-1

La consultation du CEE s'entend comme l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des salariés et la direction, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis qui puisse avoir un effet utile.

Elle implique que le CEE dispose d'informations précises, écrites et pertinentes sur les sujets à l'ordre du jour. Ces informations sont diffusées conformément à l'article 8-4.

La consultation du CEE est mise en œuvre dans les conditions et domaines définis ci-après :

5-2 Les consultations récurrentes

En plus d'une information annuelle selon les termes de l'article 4, le CEE est consulté sur les orientations du Groupe, notamment en matière de :

- Politique de Recherche et innovation,
- Missions d'intérêt général,
- Politique de responsabilité sociale et environnementale (dont trajectoire climat et transition énergétique)
- Politique de prévention et de sécurité, de conditions de travail, d'hygiène et de santé
- Politique sociale du Groupe en matière de restructurations

Dans ce sens, le dialogue et l'échange de vues permettant les réponses aux questions et l'expression de l'avis de l'instance ont lieu tous les 3 ans, sauf orientation nouvelle dans ce délai.

L'avis ainsi rendu vient nourrir régulièrement les réflexions et l'amélioration continue de ces politiques.

5-3 Le processus d'information en vue d'une consultation

En dehors des consultations récurrentes mentionnées en article 5-2, le CEE est consulté, dans le cadre d'un processus d'information en vue d'une consultation, sur les questions transnationales au sens de l'article 3.

Conformément aux termes de la Directive Européenne 2009/38/CE du 6/05/2009, de son préambule et de son annexe, le CEE est donc informé et consulté sur des questions transnationales telles que définies à l'article 3 et qui « en prenant en compte l'étendue de leurs effets potentiels » (Préambule art. 16), conduisent notamment à « des changements substantiels concernant l'organisation » (Art 1a de l'annexe 1) ou « qui revêtent de l'importance pour les travailleurs européens s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel » (préambule art. 16).

Lorsqu'un processus d'information en vue d'une consultation du CEE s'articule avec celui des instances nationales et/ou locales de représentation des travailleurs il doit se faire dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles.

Ainsi lorsqu'un même sujet est soumis à un processus d'information en vue d'une consultation auprès des instances de représentation des salariés de niveaux différents (local et/ou national, et européen), chacun de ces processus doit débuter dans une même période d'amplitude de 4 semaines. Puis chacune des instances concernées poursuivra son propre processus.

En règle générale, il est souhaitable que le CEE soit informé prioritairement. De plus, il sera veillé à ce que chaque instance ait connaissance du processus d'information en vue d'une consultation dans sa globalité.

Le calendrier des réunions d'un processus d'information en vue d'une consultation (y compris la réunion de rendu d'avis), relève d'une discussion préalable en Secrétariat avec la Direction, au regard de l'importance du dossier, du temps nécessaire et raisonnable pour permettre l'échange et le dialogue sur le dossier et de la date de mise en œuvre envisagée.

Dès lors, et sous réserve que l'ensemble des informations a été transmis et les réponses aux questions apportées, le processus d'information en vue d'une consultation sera conduit dans le respect de ce calendrier, sauf circonstances particulières pouvant être débattues en Secrétariat.

Le calendrier du processus d'information en vue d'une consultation est prioritaire sur l'agenda ordinaire du CEE.

Enfin, le projet ne peut entrer en vigueur qu'à l'issue de l'aboutissement de toutes les procédures d'information en vue d'une consultation.

5-4

Dans le cas d'événements exceptionnels relevant du champ de compétences du CEE ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du Groupe (par exemple délocalisations, cessions, fusions ou fermetures d'entreprises ou d'établissements, licenciements collectifs, plans de départs volontaires collectifs …), le CEE est réuni à la demande du Secrétaire en session extraordinaire.

Il est alors consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision. Par ailleurs, l'avis du CEE donne lieu à une réponse motivée de la direction.

5-5

Le CEE est en outre consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre le Président et le secrétariat.

ARTICLE 6 - L'EXPRESSION DU CEE ENGIE ET L'INFORMATION DES SALARIES

6-1

Le CEE constitue un lieu où ses membres sont libres d'exprimer leurs vues et opinions sur l'ensemble de ses domaines d'intervention.

Compte tenu d'une part de l'étendue des thèmes ayant vocation à être abordés en réunion du CEE, d'autre part du travail indispensable pour appréhender au mieux chaque problématique, le CEE décide de prolonger son action dans le cadre de groupes de travail.

À cet effet, seront institués des groupes de travail non permanents (article 6-3), constitués ad hoc en cas de circonstances exceptionnelles, et d'autres permanents dans certains domaines de compétence du CEE (article 6-2).

Ces groupes de travail, dont la mission consiste à faciliter et approfondir les travaux de l'instance plénière, n'ont pas vocation à se substituer ni au rôle du CEE ou ni au rôle des organisations syndicales.

Les dates de réunions sont fixées entre la Direction et l'animateur du groupe de travail en lien avec le Secrétariat du CEE, au moins deux mois avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

6-2 Groupes de travail permanents

Ces groupes de travail ont pour mission de promouvoir l'information, la concertation et le dialogue social et de favoriser l'approfondissement de questions propres aux activités du Groupe en Europe et permettre une bonne approche des sujets par les membres du CEE.

Les groupes de travail sont une émanation du CEE et sont composés de membres, titulaires ou suppléants élus au CEE, désignés par le Secrétariat. En l'absence d'un consensus en Secrétariat sur la composition d'un groupe de travail, la désignation est validée par un vote à la majorité des membres du CEE présents en séance.

Les groupes de travail débuteront leurs travaux dès la désignation de leurs membres par le Secrétariat qui en informera le CEE lors de la séance la plus proche.

Les animateurs des groupes de travail sont également désignés par le Secrétariat, notamment parmi les secrétaires adjoints ou, le cas échéant, parmi les membres du CEE.

Les sujets étudiés porteront notamment sur les domaines de la stratégie, l'innovation & nouvelles technologies, les aspects environnementaux, économiques & financiers, la transition énergétique, ainsi que les aspects sociaux (conditions de travail, sécurité, santé, reporting social, organisation du travail…), santé & sécurité.

Sont ainsi constitués des groupes de travail dédiés au suivi des sujets et des groupes de travail dédiés à des études spécifiques, articulés de la manière suivante :

- Un groupe de travail de suivi sur le domaine social intégrant le reporting social annuel (emploi, formation, mobilité, égalité professionnelle, diversité…) et le bilan annuel sur le devoir de vigilance.
- Un groupe de travail de suivi dédié aux questions de santé, sécurité, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail.
- Des groupes de travail d'études dédiés aux domaines de la stratégie, l'innovation & nouvelles technologies, les aspects environnementaux, économiques & financiers, la transition énergétique.

Les sujets et thèmes à étudier ainsi que le calendrier des travaux sont déterminés en Secrétariat avec la Direction après échange avec le CEE.

Le nombre de participants à ces groupes de travail est limité à 10 membres.

La Direction participe aux réunions des groupes de travail dédiés au domaine social et aux questions de santé sécurité.

Il est prévu la possibilité de programmer jusqu'à 6 réunions par an réparties entre les groupes de travail de suivi et d'études auxquelles s'ajoute un volume global de 12h d'échange en digital, dévolues pour l'ensemble des groupes de travail et utilisables par tranche de 2h.

Le calendrier et la répartition des groupes de travail et du temps d'échange en digital (12h) sont planifiés sur l'année à chaque début d'année en Secrétariat.

En fonction de l'actualité et des sujets à traiter, des réunions supplémentaires peuvent être convenues en concertation entre le secrétariat du CEE et la Direction.

Les réunions des groupes de travail se tiennent sur deux journées organisées en plusieurs séquences de travail. Les réunions pourront inclure notamment des temps de travail entre les membres et des temps travail avec la direction. Elles doivent réunir a minima 6 membres du groupe de travail, faute de quoi elles seront annulées.

Si la réunion nécessite la présence de la Direction, l'ordre du jour est fixé entre l'animateur du Groupe de travail et la Direction en concertation avec le Secrétariat.

Il sera alors envoyé au plus tard 10 jours avant la réunion. Les documents sont adressés au plus tard 5 jours avant la réunion aux participants du groupe de travail.

Des représentants du personnel de sociétés du Groupe non représentées au CEE et des personnalités compétentes salariées du Groupe peuvent être invités aux réunions des groupes de travail permanents, après concertation entre la direction et le secrétariat.

Des représentants des fédérations syndicales signataires des accords-cadres européens dans le groupe ENGIE pourront également être invités à participer aux séances des groupes de travail sociaux en lien avec les thèmes couverts par les accords-cadres Européens.

Chaque groupe de travail rend compte de ses travaux au CEE soit annuellement soit au terme de sa mission d'étude. Le Secrétariat organise le suivi régulier des travaux de chaque groupe de travail lors de ses réunions régulières. Il rend compte de leur avancement au CEE.

Remplacement exceptionnel

Les membres des groupes de travail peuvent être remplacés exceptionnellement en cas d'absence par un autre membre de leur délégation ou pays pour la réunion du groupe de travail, ils devront en informer l'animateur et la direction dans les meilleurs délais.

Sauf cas particuliers pour lesquels la représentation du pays ou de la délégation ne serait pas assurée, les remplacements devront être signalés avant l'envoi des convocations, au moins deux semaines avant la réunion.

Remplacement définitif

Le secrétariat et la direction seront informés de toute demande de remplacement définitif dans un groupe de travail. Cette demande sera entérinée lors de la réunion du CEE suivante.

Experts / invités

Pour des questions portées à l'ordre du jour d'une réunion de groupe de travail dont le thème fait l'objet d'une expertise dans le cadre du CEE (ou étendue au CEE), l'animateur du groupe

de travail peut prévoir en accord avec le secrétariat du CEE et la direction, la participation d'un expert externe au CEE, pour assister à leurs travaux.

6-3 Groupes de travail non permanents

Des groupes de travail non permanents, dont les membres sont des représentants de l'instance, peuvent être constitués en cas de circonstances exceptionnelles avec l'accord de la direction et sur des thématiques n'entrant pas dans le champ d'exercice du secrétariat ou des groupes de travail permanents.

Le groupe de travail ainsi constitué peut éventuellement se faire assister de personnalités compétentes, salariées du Groupe ou externes à celui-ci. La constitution de ces groupes de travail, de même que la désignation des personnalités externes au Groupe, se font à l'initiative commune du Président et des représentants des salariés.

6-4

Les débats menés au sein du CEE, ainsi que ses avis, font l'objet d'une information large et rapide auprès des salariés du Groupe.

Dans le cadre de l'amélioration de l'accès des salariés aux informations sur l'activité du CEE, les membres du CEE diffusent sous leur responsabilité les informations mises à disposition par le secrétariat.

Ces informations sont diffusées selon les pratiques propres à chaque entreprise du Groupe.

Le secrétariat et les membres du CEE disposent de moyens et notamment d'une base documentaire dématérialisée accessible via internet.

6-5 Expertises

Dans le cadre de ses compétences, le CEE peut :

1. décider, à sa seule initiative et à la majorité des voix des membres du CEE présents en séance, de faire procéder à une expertise dans le cadre d'un processus d'information en vue d'une consultation du CEE (article 5 du présent accord)

2. convenir avec le Président de l'engagement de toute autre expertise.

Ces expertises seront menées en coopération avec la direction et seront prises en charge par l'entreprise. Le délai de réalisation d'une expertise prise en charge par l'entreprise sera fixé conjointement par le Président et les membres du CEE au moment du vote.

3. décider, de manière ponctuelle et à la seule initiative de la majorité de ses membres ou à celle du Secrétariat, de solliciter l'appui d'un expert ou faire procéder à une expertise sur tout sujet qu'il souhaite.

Cet accompagnement, engagé à la seule initiative du CEE ou secrétariat, sera imputé sur le budget propre du CEE conformément à l'article 8-7.

Enfin, quelle que soit la nature de l'expertise (1., 2., 3.), le cahier des charges de l'expertise et la désignation de l'expert doivent être approuvés par un vote à la majorité des membres du CEE, présents en séance préalablement au démarrage de l'expertise.

Le choix du cabinet d'expertise fait l'objet d'une concertation avec les autres institutions de représentation du personnel afin d'éviter les missions redondantes. Le cas échéant, le rapport de l'expertise sera transmis à l'ensemble des instances concernées.

L'expertise sur les comptes consolidés réalisée de par la loi au niveau du Comité de Groupe France, élargie dans une perspective européenne, sera présentée et commentée par l'expert lors de la séance préparatoire du CEE au cours duquel sont présentés la situation et les perspectives économiques et financières du Groupe selon l'article 4.

ARTICLE 7 - LA COMPOSITION DU CEE

7-1 Membres titulaires

Le CEE est présidé par le Directeur Général de l'entreprise dominante. Il est composé de représentants des salariés des sociétés du Groupe, eux-mêmes salariés de ces sociétés.

Le nombre de membres titulaires du CEE représentant les salariés et leur répartition s'effectuent comme suit :

- chaque pays représenté dans le périmètre du Groupe donne lieu à la désignation d'un membre de droit, représentant des salariés de toutes les entreprises du Groupe implantées dans ce pays, si le nombre de ces salariés atteint 99 ,

- en outre, dans chaque pays, exception faite d'un pays situé hors du périmètre de l'Union Européenne, les salariés des entreprises du Groupe sont représentés, par un ou plusieurs membre(s) supplémentaire(s) selon les tranches d'effectif suivantes :

- si le nombre de salariés atteint 1999 : un membre

- si le nombre de salariés atteint 3999 : un membre,

- si le nombre de salariés atteint 5999 : un membre,

- si le nombre de salariés atteint 7999 : un membre,

- si le nombre de salariés atteint 11999 : un membre,

- dès franchissement du seuil de 12000 salariés : un membre,

- à partir de 12000 salariés : un membre supplémentaire par tranche de 4700 salariés.

- Pour un pays situé hors du périmètre de l'Union Européenne, les salariés des entreprises du Groupe sont représentés par un ou plusieurs membre(s) supplémentaire(s) selon les tranches d'effectif suivantes :

- si le nombre de salariés atteint 5999 : un membre,
- dès franchissement du seuil de 12000 salariés : un membre,
- à partir de 12000 salariés : un membre supplémentaire par tranche de 4700 salariés.

Conformément à l'article 2, un document de synthèse sur la composition du CEE est mis à jour chaque année puis diffusé aux membres.

7-2 Membres suppléants

Des suppléants sont désignés dans les mêmes conditions et en même temps que les membres titulaires. Ces membres suppléants participent aux réunions préparatoire, plénière et de restitution en l'absence d'un titulaire de sa délégation. Ils peuvent être désignés pour participer aux différents groupes de travail.

Lorsqu'il remplace un titulaire, le suppléant dispose des mêmes droits et devoirs qu'un membre titulaire. De plus, il dispose des droits prévus pour les suppléants dans le présent accord.

Les membres suppléants sont systématiquement destinataires des mêmes documents et informations que les titulaires et peuvent participer aux actions de formation prévues pour les membres titulaires du CEE.

Les membres titulaires et suppléants sont obligatoirement salariés du Groupe.

7-3 Personnes invitées

Les personnes invitées par le CEE, à titre consultatif, sont :

- les auditeurs dans les conditions fixées à l'article 2,
- avec l'accord du Président, une ou plusieurs personnalités compétentes selon les sujets abordés,
- à titre permanent, trois représentants des fédérations syndicales européennes.

7-4 Désignation des membres

7-4-1 : En France

Les membres français sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France conformément aux dispositions de l'article L. 2122-4 du Code du Travail, parmi leurs membres élus, titulaires ou suppléants, ou désignés.

Les sièges sont répartis entre ces organisations en fonction de la représentativité de chacune d'elles calculée sur la base des suffrages exprimés au 1er tour des élections des comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement à la date la plus proche du renouvellement de l'instance et au moins 6 mois avant le renouvellement, selon la méthode du plus fort reste.

7-4-2 : Hors France

Les représentants des salariés des entreprises ou établissements compris dans le périmètre et situés hors de France sont désignés ou élus selon les règles de la loi de transposition de chaque pays lorsqu'elles sont expressément prévues, ou, à défaut, selon les règles ou usages de représentation en vigueur dans ces pays.

Les nominations par les organisations syndicales représentatives ou à défaut par les représentants du personnel veilleront à aboutir à une représentation tenant compte de la diversité des activités, des 3 catégories socioprofessionnelles de salariés (selon les définitions du Reporting Social Groupe) et de la représentation par sexe. Les directions des entreprises dont relèvent les membres du CEE veillent à leur faciliter l'exercice de leur mandat et leur participation aux réunions.

7-5 Durée du mandat

Sous réserve des dispositions de l'article 7-6, la durée du mandat est fixée à 4 ans.

7-6 Modification de la représentation

Les modifications de la représentation des salariés, liées aux évolutions du Groupe, interviennent conformément aux dispositions de l'article 2 sur le périmètre.

Une fois par an, la représentation des salariés au CEE, définie à l'article 7-1, est ajustée en fonction des évolutions du périmètre défini à l'article 2 sauf pour les situations visées à l'avant-dernier alinéa de l'article 2.

Le franchissement du seuil ayant une incidence à la hausse sur le nombre de représentants au CEE est pris en compte immédiatement.

Le franchissement du seuil ayant une incidence à la baisse sur le nombre de représentants au CEE n'est pris en compte que si la diminution de l'effectif de l'année N par rapport à l'année de début des mandats est strictement supérieure à 5 %.

Le mandat de membre du CEE cesse automatiquement lorsque la société à laquelle appartient le représentant sort du périmètre du Groupe.

Il en est de même lorsque le représentant perd son mandat électif ou syndical. Dans ce dernier cas, le membre sortant est remplacé selon les règles de désignation prévues par l'article 7-4.

ARTICLE 8 - FONCTIONNEMENT ET MOYENS

8-1 Présidence

La réunion est présidée par le Directeur Général du Groupe ou son représentant.

Le représentant du Directeur Général dispose des mêmes attributions que le Directeur Général de l'entreprise dominante.

Le Président du CEE (ou autrement désigné Direction dans le cadre du présent document) peut se faire accompagner de personnes de son choix, et si nécessaire, d'experts en fonction des sujets traités.

8-2 Secrétariat

8-2-1 Composition et rôle du secrétariat

Le secrétariat est composé d'un Secrétaire et de secrétaires adjoints conformément à la répartition fixée ci-après.

Le Secrétaire et les secrétaires adjoints sont élus ou désignés selon les modalités prévues aux articles 8-2-3 et 8-2-4 du présent accord.

Le Secrétaire représente le CEE pour l'accomplissement de tous les actes liés à la personnalité civile dont bénéficie le Comité. Dans l'exercice de son mandat, le Secrétaire s'exprime au nom du CEE, indépendamment de son appartenance à une organisation syndicale, à son entreprise et à sa nationalité.

Le secrétariat est chargé de coordonner l'activité et le suivi du CEE entre les séances et de préparer les réunions. Il est également chargé du suivi des expertises mentionnées à l'article 6-5, en lien avec la direction pour celles décidées en commun.

Le secrétariat exerce une mission de coordination permanente entre la direction et les membres du CEE représentant les salariés sur les questions relatives au fonctionnement du CEE et des groupes de travail.

Outre ces missions de coordination et de suivi, le secrétariat est un lieu privilégié d'échanges avec la direction.

Le secrétariat se réunit selon un calendrier type défini en secrétariat, représentant 12 jours par an. Un membre de la direction participera en partie à chaque réunion afin d'échanger sur des sujets d'actualité.

8-2-2 Fonctionnement du secrétariat

Chaque ordre du jour est envoyé au plus tard trois jours ouvrables avant la réunion.

Un relevé de décisions est établi sous la responsabilité du secrétaire sous forme de projet en liaison avec la direction. Il est diffusé aux membres du secrétariat pour observations au plus tard avec l'ordre du jour de la réunion suivante.

Le relevé de décisions est approuvé lors de la réunion suivante du secrétariat.

Invités au secrétariat

En fonction des questions inscrites à l'ordre du jour, le secrétariat peut proposer d'inviter à participer à ses travaux :

- des membres du CEE pour l'éclairer sur des sujets en lien avec des pays ne disposant pas de représentant dans le secrétariat. Les membres du CEE invités peuvent assister à l'ensemble des travaux du secrétariat après concertation avec la Direction.
- des représentants du personnel de sociétés du groupe non représentées au secrétariat et des personnalités compétentes, salariés du groupe ou externes à celui-ci, après concertation avec la direction. Ces personnes interviennent au secrétariat uniquement sur la question pour laquelle elles sont sollicitées.
- des experts, avec l'accord du Président, qui interviennent en Secrétariat uniquement sur la question pour laquelle ils sont sollicités.

Les animateurs des groupes de travail permanents participeront systématiquement au secrétariat du début de l'année pour fixer les objectifs et examiner le planning annuel.

En concertation avec la direction, une délégation de membres du Secrétariat peut se déplacer afin de rencontrer, sur place, les acteurs locaux en lien avec une problématique liée à l'actualité sociale. La Direction des relations sociales du Groupe validera les modalités de ces déplacements en lien avec l'entité locale concernée.

8-2-3 Élection du secrétaire

Le Secrétaire est élu pour la durée de son mandat de membre du CEE (4 ans) à la majorité absolue des membres titulaires représentants des salariés au CEE.

Le Secrétaire est élu :

- parmi les membres titulaires ;

- et dont le mandat de membre titulaire au CEE résulte, directement ou indirectement, d'une élection sur une liste syndicale ou d'une désignation par une organisation syndicale.

L'élection du Secrétaire se déroule au terme d'un scrutin à un tour. Si aucun candidat n'obtient la majorité absolue, un second tour sera organisé : sera alors élu Secrétaire, le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

Si aucun candidat n'est élu, un troisième tour, voire un quatrième tour, est organisé avec les deux candidats ayant obtenu le plus de voix au second tour ou au troisième tour. Sera alors élu le candidat ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés. En cas d'égalité de voix au quatrième tour de scrutin, il est procédé à un tirage au sort.

En cas de départ du Secrétaire avant le terme prévu du mandat, il est procédé à une nouvelle élection pour la durée restante de la mandature.

L'élection du Secrétaire se fera à bulletin secret dès lors qu'un membre le demande.

8-2-4 Désignation et élection des secrétaires adjoints

Les secrétaires adjoints, quelle que soit leur nationalité, sont désignés ou élus :

- parmi les membres titulaires ;
- et dont le mandat de membre titulaire au CEE résulte, directement ou indirectement, d'une élection sur une liste syndicale ou d'une désignation par une organisation syndicale.

Les représentants des salariés français désignent un secrétaire adjoint par organisation syndicale représentée au CEE.

Les représentants des salariés des autres nationalités du Groupe élisent 7 secrétaires adjoints, selon des modalités qu'ils définiront. En cas de désaccord, ceux-ci sont issus des 7 pays dans lesquels le Groupe emploie les effectifs salariés les plus importants.

Les désignations et élections du Secrétaire et des secrétaires adjoints veilleront à aboutir à une représentation équitable tenant compte de la diversité et de la transnationalité du Groupe.

L'ensemble des représentants des salariés entérine par un vote à la majorité absolue la liste des secrétaires adjoints ainsi constituée.

8-3 Réunions du CEE

Sauf événement exceptionnel, le CEE se réunit 2 fois par an en séance plénière sur convocation du Président.

Les réunions se déroulent sur une journée. Le cas échéant, elles peuvent être prolongées d'une journée, en fonction de l'ordre du jour.

Les représentants des salariés tiennent une réunion préparatoire la veille de la réunion plénière, et une réunion de synthèse le lendemain matin de la séance plénière. Elle prend fin à la mi-journée (13h) afin de faciliter les retours des membres dans leur pays dès l'après-midi.

Dans le cas où la réunion plénière est prolongée au-delà d'une journée lors de l'établissement de l'ordre du jour, la réunion préparatoire sera prévue d'une durée au moins proportionnelle à celle de la réunion plénière.

Le Secrétaire et le Président du CEE peuvent convenir d'une ou plusieurs séances complémentaires.

En outre, le CEE est réuni de droit, dans un délai de 6 semaines si la majorité des membres représentants les salariés en fait la demande.

8-4 Ordre du jour du CEE

Le Président et le Secrétaire déterminent conjointement l'ordre du jour.

À défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le Président.

Toutefois, la demande d'inscription d'un point à l'ordre du jour, formulée par la majorité des représentants des salariés doit être retenue.

L'ordre du jour est adressé aux membres titulaires et aux suppléants, par voie électronique, a minima trois semaines avant chaque séance ordinaire.

L'ensemble des documents nécessaires à l'information du CEE sont adressés a minima 15 jours avant chaque séance ordinaire par voie électronique afin de permettre une préparation et une meilleure qualité des échanges en séance plénière. S'il s'agit d'une séance tenue à l'occasion de circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour et les documents associés sont adressés dans les plus brefs délais. Ces documents sont traduits dans l'ensemble des langues du CEE.

8-5 Délibérations du CEE

Toutes les délibérations du CEE, notamment pour l'adoption de ses avis, la désignation d'un expert ou le mandat donné à l'un de ses membres pour le représenter ou ester en justice, sont adoptées par un vote à la majorité des membres du CEE, présents en séance.

8-6 Procès-Verbal de séance

Les séances plénières font l'objet d'un procès-verbal.

Le procès-verbal reprend les principaux éléments des débats, positions et avis exprimés par toutes les parties.

Après avoir été porté à la connaissance du Président et du Secrétaire, un projet de procès-verbal est diffusé dans leur langue aux participants dans le mois qui suit chaque séance. Le document définitif, approuvé à une séance suivante, est signé par le Président et le Secrétaire puis diffusé dans les sociétés du Groupe par le secrétariat.

8-7 Budget et frais de fonctionnement

L'ensemble des frais afférents à la tenue des réunions prévues aux articles 6-2, 6-3, 8-2, 8-3, 8-8, 9-6 du présent accord est à la charge du Groupe (interprétation, traduction et diffusion des documents préparatoires et procès-verbaux de séance, frais d'hébergement des représentants des salariés et des personnes invitées prévues à l'article 7-3).

Les frais de transport des représentants des salariés sont à la charge des entités / filiales.

La direction prendra en charge les frais afférents à la tenue des réunions du secrétariat.

La direction s'efforcera de réduire la charge supportée par les sociétés les moins importantes.

Est également à la charge du Groupe la formation des titulaires et des suppléants du CEE, définie à l'article 9-4.

Le secrétariat dispose en permanence d'un local équipé (informatique, télécommunications) indépendant.

Le secrétariat disposera d'un appui administratif à mi-temps.

Un budget est alloué chaque année au CEE et suivi par le secrétariat notamment pour les expertises décidées à l'initiative du CEE (voir article 6-5), pour les autres traductions à l'initiative des membres ou du secrétariat et pour les frais de transport et d'hébergement non pris en charge par la direction.

Le montant maximum de ce budget est fixé à 62 000 euros par an. Un point de suivi de ce budget sera partagé 2 fois par an en secrétariat.

8-8 Séminaire au renouvellement des mandats

À chaque renouvellement de mandat (4 ans, cf. article 7-5) une réunion spécifique d'une journée est organisée lors d'un CEE, pour tous les membres. L'organisation et le programme de cette journée sont établis entre le secrétariat du CEE et la Direction.

ARTICLE 9 - STATUT ET MOYENS DES MEMBRES TITULAIRES ET SUPPPLEANTS

9-1 Clause de protection des représentants des salariés au CEE

Les protections ou garanties dont bénéficient les membres du CEE résultent, le cas échéant, des mandats nationaux qui leur sont conférés, de la législation et/ou des accords conventionnels ou réglementaires qui les régissent.

Les activités et travaux dans le cadre du mandat de membre du CEE sont assimilés à une activité professionnelle et ne peuvent donner lieu à discrimination ou sanction.

9-2 Moyens matériels des membres

L'ensemble des membres titulaires, et suppléants, bénéficie des moyens informatiques et de télécommunication modernes nécessaires à l'exercice de leur mandat selon les standards des sociétés d'appartenance (téléphone GSM, ordinateur portable, imprimante et consommables, accès internet, wifi) et tout accès à des moyens de communication modernes permettant une bonne communication entre les membres.

La maintenance, les mises à jour et les remplacements nécessaires sont assurés par l'entreprise suivant les procédures habituelles dans les sociétés d'appartenance.

9-3 Crédit d'heures

En plus du temps passé dans chaque réunion préparatoire, plénière et de synthèse du CEE, les membres titulaires et suppléants du CEE disposent chacun du temps nécessaire pour assurer leur mandat.

Lorsqu'un membre souhaitera utiliser cette possibilité, il devra en informer préalablement sa hiérarchie avec un délai de prévenance raisonnable sauf situation exceptionnelle.

L'utilisation de ce dispositif est basée sur la responsabilité de chacun et la confiance.

En cas de difficulté d'application de ce dispositif, un échange aura lieu entre la direction et le secrétariat pour résoudre cette difficulté.

Si des difficultés récurrentes persistaient, un autre mode de fonctionnement pourrait être défini par la direction du Groupe après échange avec le secrétariat.

Le Secrétaire du CEE bénéficie pour sa part d'un crédit d'heures annuel supplémentaire de 800 heures (hors délais de route et réunions).

9-4 Formation des membres du CEE

Chaque membre (titulaire et suppléant) du CEE dispose de 5 jours de formation par an. Cette formation pourra être dispensée par les organismes de formation agréés ou par les fédérations ou confédérations syndicales nationales ou européennes.

Indépendamment de celle-ci, une formation linguistique (français ou anglais) sera dispensée à chaque membre du CEE, selon la politique de développement des compétences linguistiques dans le Groupe.

9-5 Droit de circulation

Les membres du CEE ont accès aux entreprises comprises dans le périmètre du Groupe, afin de rencontrer, dans leurs locaux, les représentants élus du personnel ou les représentants syndicaux. Ils peuvent visiter les sites de ces entreprises avec l'accord préalable du chef d'entreprise concerné.

Lorsqu'un membre du CEE représente plusieurs entreprises ou une entreprise composée de plusieurs établissements dans un même pays, il lui est reconnu le droit de consulter les salariés et de leur rendre compte de son mandat sur site, après concertation avec la direction de l'entreprise concernée, notamment sur les moyens associés.

9-6 Missions des membres du CEE

Des missions composées d'une délégation de membres du CEE peuvent être organisées, à l'initiative du Secrétariat, afin d'approfondir la connaissance du fonctionnement des filiales du Groupe, de rencontrer les directions locales, les représentants du personnel ou les représentants syndicaux locaux et les salariés.

Il est prévu jusqu'à 3 missions par an pour 6 à 8 participants membres titulaires et suppléants du CEE. Les membres du CEE du pays ou de l'entité (pour la France) visité participent également à la mission ainsi que le secrétaire du CEE.

La direction des relations sociales du Groupe facilite l'organisation de ces missions, notamment en intervenant auprès des directions locales en amont de leur déroulement.

Les frais de déplacement (transport, hébergement et interprétariat) correspondant à ces missions sont pris en charge par la direction.

Les modalités d'organisation de ces missions au niveau local sont précisées dans une note de cadrage après échange avec le secrétariat.

9-7 Obligation de confidentialité

Les membres du CEE, le(s) expert(s) qui les assistent, ainsi que les auditeurs, sont tenus à la confidentialité de toutes les informations qui leur sont communiquées comme telles par la direction qui précisera la durée de confidentialité. Cette obligation ne disparaît pas avec la perte du mandat.

9-8 Valorisation de l'expérience

L'expérience et les compétences acquises au travers de l'exercice du mandat de membre du CEE peuvent être valorisées dans le parcours professionnel du membre.

ARTICLE 10 - DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

En aucun cas, le présent accord ne peut réduire les droits des membres issus des réglementations nationales.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il est renouvelable par tacite reconduction par période de 4 ans.

Processus de révision :

À tout moment, l'accord pourra être révisé en vue de l'adapter, notamment si des événements tels que l'évolution du périmètre ou des évolutions du contexte légal ou réglementaire ont pour effet de perturber l'équilibre général de l'accord.

Le processus de révision sera mené en première instance par la direction et le secrétariat. Toute proposition d'avenant de révision devra être approuvée par le Directeur Général de l'entreprise dominante et par un vote majoritaire des membres du CEE présents en séance et représentants les salariés, lors d'une réunion plénière.

La formalisation de cette approbation donnera lieu :

- en cas de vote favorable à l'unanimité des membres présents, à la signature d'un avenant de révision par le Directeur Général de l'entreprise dominante et par le Secrétaire du CEE (ce dernier représentant le vote unanime des membres du CEE),
- en cas de vote favorable à la majorité des membres présents, à la signature d'un avenant de révision par le Directeur Général de l'entreprise dominante et par chacun des membres ayant voté favorablement.

Processus de dénonciation :

À l'issue de la période initiale des 4 ans, l'accord pourra être dénoncé à tout moment par le Directeur Général de l'entreprise dominante ou par la majorité des membres du CEE représentant les salariés.

La dénonciation et ses raisons seront notifiées à l'autre partie par lettre(s) recommandée(s) avec accusé de réception.

L'accord cessera alors de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de 6 mois.

Dans le mois qui suit la notification de la dénonciation, un Groupe Spécial de Négociation (GSN) sera convoqué dans les formes légales en vigueur, afin de négocier un nouvel accord.

Si au terme du délai de préavis de 6 mois, les parties ne sont pas parvenues à un accord, l'accord initial se prolongera pendant une durée maximale d'un an à l'issue de laquelle, et dans l'attente d'un nouvel accord, un comité sera constitué selon les modalités et les attributions de l'article 2343-1 et suivants du Code du Travail.

Processus d'adaptation dans le cadre de fusions / acquisitions :

Si des modifications significatives intervenaient dans la structure de l'entreprise du fait notamment de fusion, acquisition ou scission, entrainant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction entamera une négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants.

Un Groupe Spécial de Négociation sera mis en place selon les modalités déterminées par un séminaire des membres des comités d'entreprise européens concernés et en concertation avec la direction.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction.

Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen mis en place à l'issue de la procédure prévue aux alinéas précédents, le ou les comités d'entreprise européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin.

ARTICLE 11 - DEPOT

Le présent accord sera traduit pour chaque membre dans la langue du pays qu'il représente. Toutefois, seule la version rédigée en langue française fera foi entre les parties.

Le présent accord est régi par la loi française. Le siège du Comité d'Entreprise Européen de ENGIE est situé au 67 rue Jules Ferry – 92250 La Garenne-Colombes.

En cas de litige, le différend sera porté devant la juridiction française.

Le présent accord sera déposé par la direction de l'entreprise dominante auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Version consolidée de l'avenant n°4 prenant effet le 24/06/2026.

Fait à La Garenne-Colombes le 23/07/2026

Le Directeur Général Adjoint
En charge des Ressources Humaines

Le Secrétaire du CEE de ENGIE,
ayant pouvoir de représentation du vote unanime des membres du CEE représentant les salariés :

Annexe 1

En application des règles comptables internationales IFRS, ENGIE consolide par intégration globale les sociétés sur lesquelles il exerce son contrôle.

Le contrôle doit être apprécié au regard de la détention en capital (contrôle de droit), mais également, en fonction des autres droits du Groupe vis à vis de l'entité considérée (contrôle de fait).

1 - Contrôle de droit

Le contrôle est présumé quand le Groupe détient la majorité des droits de vote.

1.1 Droits de vote existants

Le nombre de droits de vote est déterminé en prenant en compte les droits de vote détenus directement mais aussi ceux détenus indirectement par le Groupe.

Ainsi, les titres détenus par des sociétés contrôlées conjointement avec des tiers (joint-venture) ou des titres détenus à titre de portage par des tiers doivent être pris en compte.

Dans des cas exceptionnels, il est possible que la majorité des droits de vote ne permette pas le contrôle ; par exemple lorsque des restrictions sévères et durables (limitation des remontée de trésorerie..) sont imposées par des gouvernements remettant en cause le contrôle exercé sur l'entité.

1.2 Droits de vote potentiels

L'existence de droits de vote potentiels exerçables ou convertibles, directs ou indirects doit aussi être prise en considération pour l'appréciation de l'existence du contrôle.

2 - Contrôle de fait

Le contrôle est établi même en l'absence de détention de la majorité des droits de vote si le Groupe dispose :

- du pouvoir sur plus de la moitié des droits de vote en vertu d'un accord avec d'autres investisseurs,
- du pouvoir de diriger les politiques financières et opérationnelles de l'entité en vertu d'un texte réglementaire ou d'un contrat,
- du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres du conseil d'administration ou de l'organe de direction équivalent, si le contrôle de l'entité est exercé par ce conseil ou cet organe,
- ou du pouvoir de réunir la majorité des droits de vote dans les réunions du conseil d'administration ou de l'organe de direction équivalent, si le contrôle de l'entité est exercé par ce conseil ou cet organe.

Annexe 2
Liste des sociétés du périmètre du CEE ENGIE au 30/06/2026

Sociétés du Groupe ENGIE consolidées en IG et/ou détenues à +50% au 30/06/2026 (Union Européenne, sociétés avec des effectifs)		
Pays	**GBU**	**Entité**
Belgium	Corporate & Manco	Engie CC - HQ BE
		ENGIE MANAGEMENT COMPANY BELGIUM
	Engie Digital	ENGIE IT S.A. - Global Operations Belgique
	GBS	ENGIE GLOBAL BUSINESS SUPPORT
		ENGIE IT Belgium - GBS IT
	Local Energy Infrastructures	EElectric mobility - Tech - ES
	Local Energy Infrastructures ROW	ELECTRABEL Corporate HQ Benelux (energy solutions)
	Networks	H2 Electrabel
	Nuke	ELECTRABEL - NUKE [Mgt view]
		SYNATOM
	Renewables & Flex Power	ELECTRABEL - GEN [Mgt view]
		ELECTRABEL - RES [Mgt view]
		ENGIE EBL SA - EMS
		ENGIE EBL SA - Transversal BU GEN
	Research & Innovation	LABORELEC
	Supply & EM	ELECTRABEL - GEMS [Mgt view] - HQ
		ELECTRABEL - M&S Belgium
		ELECTRABEL Corporate HQ Benelux (supply)
		ELECTRABEL GEMS Global Energy
		ELECTRABEL GEMS Power
		ENGIE Energy Management Belgique
		ENGIE Global Markets Belgique
		ENGIE Global Markets Belgique - HQ
		ENGIE Global Markets Belgique (B2B)
		N-ALLO
		Supply B2B Belgium
	Support Functions in Geographies	ELECTRABEL - RES [Mgt view] - TG
		ELECTRABEL Corporate HQ Benelux (supply) - TG
		Engie CC - HQ BE - TG
	Tractebel	IMDC (BE)
		SYNGENIA
		Tractebel Engineering (BE)
		TRACTEBEL ENGINEERING MONACO
Czech Republic	Tractebel	TRACTEBEL ENGINEERING a.s. (CZ)
France	Corporate & Manco	ENGIE MANAGEMENT COMPANY S.N.C.
		ENGIE SA - GET Program
		Engie SA - HQ FR
	Engie Digital	ENGIE Digital
		ENGIE IT S.A. - Global Operations France
	ENGIE HOME SERVICES	ACTIF CHAUFFAGE DEPANNAGE (ACD)
		BESUGA
		CIEPIELA ET BERTRANUC SAS
		Depann gaz Services
		EGSM
		Elec Gaz Service
		Engie Home Services
		GAZ 42
		Gaz de Gironde
		GAZ DEPANNAGE
		Gaz Régulation

	H. Saint Paul
	LAURENTIN
	MATE
	SA MAUMON & MAUMON
	SARL CMD
	SAS ANDRIEUX & MAUMON
	Techno-gaz Maintenance SAS
GBS	Engie ES SA - GBS Immobilier
	ENGIE GBS Solutions
	ENGIE IT SA - GBS IT
	ENGIE SA - GBS
Local Energy Infrastructures	Axone
	Certinergy
	CHEVALIER Entreprise
	CIEC
	CN Solutions
	CPCU
	Dargent thermique
	Engie Client Decarbonization Accelerator
	Engie Cofely H^2 France
	Engie ES – ESI
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - Centre Ouest
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - EME
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - IDF Bat&Industrie
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - IDF Réseaux
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - Nord Est
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - Sud Est
	Engie ES SA - Cofely Services Etablissement - Sud Ouest
	Engie ES SA - Corp Corp MAD EES
	Engie Mobilités Electriques
	ENGIE SA - NewCorp - Energy Solutions
	ESDS
	Fraicheur de Paris
	GDF Distribution hors Gaz Naturel
	GNVERT SAS
	HQ GB LEI
	Inter Energies
	MAJORELLE
	Perigord Energies
	SAEM
	SECIP
	SERT
	SIME
	SODC
	Soven
	TECHNYS'M
	VALORGIS
Networks	Bioz RGE Eng, PM and Development
	ELENGY
	Engie Bioz Operations
	Engie ES SA - Corp BU H2
	ENGIE SA - NewCorp - Networks
	GRDF
	NaTran
	STORENGY
	Storengy SAS
Renewables & Flex Power	CNR
	ENGIE FLEXIBLE GENERATION France
	Engie Green
	Engie Renouvelables SAS
	ENGIE SA - NewCorp - Renewables
	ENGIE SA - NewCorp - Thermal
	FlexGen France Engie SA
	SAS ETS BEGUERIE
	SHEM
Research & Innovation	Engie Corporate Research and Innovation
	Engie CRIGEN

	Supply & EM	B2C France Corporate Direction Clients Professionnels Direction Grand Public DSI France Retail ENGIE Global Markets France ENGIE Global Markets France - HQ ENGIE Global Markets France (B2B) ENGIE Home Performance S.A.S. Engie SA - Gas Supply & Asset Mgt ENGIE SA - NewCorp - S&EM Entreprises & Collectivités Global Energy statut. France Teksial Tiko Services S.A.S.
	Support Functions in Geographies	Engie ES SA – Corp Hub Europe - TG ENGIE SA - NewCorp - Networks - TG
	Tractebel	TRACTEBEL ENGINEERING France (FR)
Germany	GBS	ENGIE Deutschland AG - GBS ENGIE Deutschland AG - NewCorp - GBS
	Local Energy Infrastructures	ENERGIE SAARLORLUX Energieversorgung Gera Gmbh (EGG) ENGIE Deutschland AG - CORP ENGIE Deutschland GmbH ENGIE Deutschland GmbH - ES ENGIE Deutschland GmbH - Vianeo ENGIE Refrigeration GmbH ESLL Gbr GeraNetz Gmbh (GN) H.G.S. GmbH Otto Building Technologies GmbH Solarimo GmbH
	Networks	geoENERGIE Konzept GmbH NaTran Deutschland Gmbh Storengy Deutschland GmbH
	Renewables & Flex Power	ENGIE Deutschland Erneuerbare GmbH ENGIE Generation Germany GmbH
	Supply & EM	ENGIE Deutschland AG - GEMS Engie Energy Management Solutions GmbH
	Support Functions in Geographies	ENGIE Deutschland AG - CORP - TG ENGIE Deutschland Erneuerbare GmbH - TG ENGIE Refrigeration GmbH - TG
	Tractebel	RED Engineering Design (Germany) GmbH Tractebel Hydroprojekt GmbH
Ireland	Tractebel	Tractebel Engineering Ireland
Italy	Local Energy Infrastructures	Autec Service Srl ENGIE PROGRAM S.R.L. Engie Servizi Spa Polo Sanitario Sardegna TELCHA
	Renewables & Flex Power	Engie Energies Italia Srl ENGIE PRODUZIONE S.P.A. VOGHERA
	Supply & EM	ENGIE ITALIA S.p.A. - CORP ENGIE Global Markets Italie ENGIE ITALIA S.p.A. - GEMS
	Support Functions in Geographies	ENGIE ITALIA S.p.A. - CORP - TG ENGIE PRODUZIONE S.P.A. - TG

		Engie Servizi Spa - TG
Luxembourg	Financial subs. and holding cies	ENGIE Inv Intl div C ENGIE TREASURY MANAGEMENT
Netherlands	EV Box	EV Box
	Financial subs. and holding cies	ENGIE Energie Nederland Holding B.V.
	Networks	ENGIE RGE Netherlands BV
	Renewables & Flex Power	ENGIE Energie Nederland N.V. - GEN GAS ENGIE Energie Nederland N.V. - RES ENGIE Energie Nederland N.V. – EMS ENGIE Energie Nederland N.V. – GEN TRANSVERSAL NL BESS
	Supply & EM	ENGIE Energie Nederland N.V. - GEMS ENGIE Energie Nederland N.V. - M&S ENGIE Nederland Retail B.V.
	Support Functions in Geographies	ENGIE Energie Nederland N.V. - CORP - TG ENGIE Energie Nederland N.V. – GEN TRANSVERSAL - TG ENGIE Global Developments B.V. - TG ENGIE International Corporation - TG
	Tractebel	TRACTEBEL ENGINEERING BV (NL)
Poland	Local Energy Infrastructures	Asset Based in ES PL ENGIE EC serwis sp. z o.o. ENGIE EC Slupsk sp. z o.o. ENGIE Elektromontaz sp. z o.o. ENGIE Services sp. z o.o. ENGIE Zlotów sp. z o.o.
	Renewables & Flex Power	ENGIE Zielona Energia (RES)
	Supply & EM	Engie Zielona Energia(GEM)
	Support Functions in Geographies	ENGIE EC Slupsk sp. z o.o. - TG ENGIE Elektromontaz sp. z o.o. - TG ENGIE Services sp. z o.o. - TG ENGIE Zielona Energia (RES) - TG ENGIE Zlotów sp. z o.o. - TG
Portugal	Local Energy Infrastructures ROW	Arclasse - Serviço total de climatização, S.A. Climaespaco Engie Portugal Termoflorestal, Lda
	Renewables & Flex Power	ENGIE – Hidroelétricas do Douro, Lda. Engie Renováveis Portugal, S.A. Trustenergy SA Thermal
	Support Functions in Geographies	Arclasse - Serviço total de climatização, S.A. - TG Climaespaco - TG ENGIE – Hidroelétricas do Douro, Lda. - TG Engie Portugal - TG Engie Renováveis Portugal, S.A. - TG
Romania	GBS	ENGIE GBS Romania
	Local Energy Infrastructures ROW	Romania Consolidated – LEI
	Networks	DEPOMURES Distrigaz Sud Retele SRL
	Renewables & Flex Power	Romania Consolidated – R&F

	Supply & EM	Romania Consolidated – SEM BtoC Romania Consolidated – SEM EM
	Support Functions in Geographies	Distrigaz Sud Retele SRL - TG Romania Consolidated – Holding - TG
	Tractebel	TRACTEBEL ENGINEERING S.A. (RO)
Slovakia	Local Energy Infrastructures ROW	Energy Distribution ENGIE SERVICES a.s. PRVA RUZINOVSKA as RACIANSKA TEPLARENSKA as Tepelné hospodárstvo Moldava, a.s. TERMMING, a.s.
	Support Functions in Geographies	ENGIE SERVICES a.s. - TG PRVA RUZINOVSKA as - TG Tepelné hospodárstvo Moldava, a.s. - TG
Spain	Local Energy Infrastructures	COFELY ESPAÑA ENGIE ESPANA - CORP Engie Servicios Energéticos
	Renewables & Flex Power	Electrometalurgica del Ebro SL (BEE) ENER ALFA, SL ENERGY INVESTMENTS AND POINT CONNEXIONS ENGIE CARTAGENA ENGIE CASTELNOU ENGIE ESPANA - CORP (RES) ENGIE ESPANA - GEN <--> EMT ENGIE Espana renovables, SL
	Supply & EM	ENGIE ESPANA - GEMS ENGIE Global Markets Spain
	Support Functions in Geographies	COFELY ESPAÑA - TG ENGIE ESPANA - CORP - TG ENGIE España Management Company - TG ENGIE Espana renovables, SL - TG
	Tractebel	RED Engineering Tractebel Spain, S.L.U
Switzerland	Supply & EM	Tiko Energy Solutions AG
Turkey	Tractebel	HDM Hidro Dizayn Mühendislik
United Kingdom	GBS	International Power Ltd. - GBS
	Networks	Ixora Storengy UK Ltd UKPN regulated
	Renewables & Flex Power	FHH No. 1 Limited International Power Ltd. - FGR International Power Ltd. - RNW IPM Energy Ltd - FGR
	Supply & EM	ENGIE SUPPLY HOLDING UK LIMITED International Power Ltd. - GEM
	Support Functions in Geographies	ENGIE SUPPLY HOLDING UK LIMITED - TG ENGIE UK Ltd. - TG IPM Energy Ltd
	Tractebel	RED Engineering Design Ltd (UK) TRACTEBEL ENGINEERING France (FR)

(hors Monaco)