



GDF SUEZ

RAPPORT DE PROGRES

GDF SUEZ ET LE PACTE MONDIAL

Catégorie «Global Compact Advanced company»

Juin 2014



GDF SUEZ & le Pacte Mondial :

Un engagement renouvelé

Le Pacte Mondial a été lancé en 2000 sous l'égide des Nations Unies. Il invite les entreprises et autres organisations à soutenir les objectifs des Nations unies et appliquer dans leur sphère d'influence dix principes dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail et de l'environnement, et de la lutte contre la corruption. Les résultats du Pacte mondial sont là : en 2014, le Pacte mondial compte 12 000 membres dans 145 pays. Le réseau français du Pacte Mondial que j'ai présidé jusqu'en mai 2013 a pour ambition de favoriser la mise en œuvre des principes du Pacte par les entreprises françaises. Plus de 10000 entreprises et organisations en sont membres. Le réseau français facilite les échanges de bonnes pratiques, organise des rencontres avec des personnalités leaders en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Il appuie les petites et moyennes entreprises (PME) pour la préparation du reporting annuel du Pacte Mondial. En tant que membre du Pacte Mondial, GDF SUEZ, entreprise industrielle majeure au niveau mondial, s'est engagé à respecter les dix principes en inscrivant la croissance responsable au cœur de ses métiers. Notre ambition est celle d'une croissance responsable apte à relever les grands enjeux énergétiques, environnementaux et sociétaux: répondre aux besoins en énergie, assurer la sécurité d'approvisionnement, lutter contre le changement climatique, préserver la biodiversité, optimiser l'utilisation des ressources et contribuer au développement socio-économiques des territoires. La politique de responsabilité environnementale et sociétale du Groupe, les principes de gouvernance et nos principales chartes, intègrent les principes du Pacte mondial. Par ailleurs, depuis 2012, GDF SUEZ invite ses Fournisseurs à partager les 10 principes du Pacte Mondial. GDF SUEZ est signataire des deux initiatives du Pacte mondial : la déclaration des chefs d'entreprises pour la lutte contre les changements climatiques « Caring for Climate » et le CEO Water Mandate.

En 2012, lors du sommet de Rio +20, GDF SUEZ a présenté aux Nations Unies des engagements sur les trois objectifs mondiaux de l'énergie à atteindre d'ici 2030 sur l'accès à une énergie moderne pour tous, la production d'énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Depuis de nombreuses années, GDF SUEZ a développé et mis en place plusieurs solutions innovantes pour contribuer à la transition énergétique mondiale. En ce qui concerne l'accès aux services essentiels des populations les plus démunies, GDF SUEZ développe des solutions économiquement viables expérimentées dans plusieurs pays avec le soutien de collectivités, d'entreprises, d'associations et d'entrepreneurs sociaux. En 2011, le Groupe a mis en place une initiative sociétal d'envergure mondiale, « GDF SUEZ Rassembleurs d'Énergies ». Sa vocation est de soutenir des entrepreneurs sociaux œuvrant pour l'accès à l'énergie durable des populations vulnérables, l'efficacité énergétique et la réduction de la précarité énergétique en France et dans le monde.

GDF SUEZ est fier d'être membre du Pacte Mondial dans la catégorie « advanced company » et d'intégrer au niveau international les dix principes dans toutes ses activités industrielles. Je me réjouis du dynamisme et de la notoriété croissante du Pacte mondial. J'ai donc le plaisir de renouveler l'engagement du Groupe à intégrer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie pour une croissance verte durable et inclusive.

Gérard Mestrallet

Président-Directeur général du Groupe GDF SUEZ

Table des Matières

Editorial

1. Rapport de progrès du Pacte Mondial de GDF SUEZ: Illustrationsp.6

Droits de l'Hommep.6

Principe 1p.6

Principe 2.....p.6

Conditions de Travail – Relations Socialesp.16

Principe 3p.16

Principe 4p.19

Principe 5p.19

Principe 6.....p.23

Environnementp.29

Principe 7p.29

Principe 8p.29

Principe 9p.42

Lutte contre la corruptionp.47

Principe 10p.47

2. Plan d'action développement durablep.49

3. Matrice de matérialitép.56

4. Partenariats et adhésionsp.60

5. Reporting et analyse : résultats chiffrés des actionsp.63

Annexesp.64

Annexe 1- Reporting complet principe 10p.64

Annexe 2- Profil de GDF SUEZp.81

Annexe 3- Publicationsp.83

Annexe 4- Les dix principes du Pacte Mondial.....p.84

1. Rapport de progrès du PACTE MONDIAL de GDF SUEZ : illustrations

DROITS DE L'HOMME

PRINCIPE 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

PRINCIPE 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

GDF SUEZ est un des acteurs mondiaux de référence dans le secteur de l'énergie, leader dans ses métiers, positionné sur les grands enjeux de demain : sécurité d'approvisionnement, lutte contre le réchauffement climatique, développement durable et respect des personnes.

Un engagement en faveur des droits humains, à travers l'engagement éthique

L'engagement du Groupe en faveur des droits humains se manifeste à travers ses principes éthiques : *« agir en conformité avec les lois et les réglementations », « ancrer une culture d'intégrité », « faire preuve de loyauté et d'honnêteté »* et *« respecter les autres »*. Ce dernier principe implique en particulier *« le respect des droits des personnes, de leur dignité en toutes circonstances et de leurs singularités, ainsi que le respect des cultures »* et *« conduit la politique [du Groupe] en matière de respect de la vie privée, de diversité et de lutte contre la discrimination, ou encore de prévention et de sanction du harcèlement »* (extrait de la charte éthique Groupe, p.11).

Les principes d'action et les principes éthiques de GDF SUEZ s'inscrivent dans le cadre de textes de référence internationaux, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et ses Pactes additionnels
- les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales
- la convention des Nations unies contre la corruption
- Les dix principes du Pacte Mondial.

Le Groupe «*porte une attention particulière à respecter, dans le cadre de chacune de ses activités, l'esprit et la lettre de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948*» et «*il fait preuve, en matière de droits humains, d'une vigilance soutenue quant aux situations sensibles auxquelles il peut être exposé*» (extrait du Guide «Les pratiques de l'éthique », p. 28-29).

La charte éthique du Groupe, adoptée par le Conseil d'Administration en 2009, et les documents éthiques qui l'accompagnent s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et des entités du Groupe. Ils sont accessibles à toutes les parties prenantes internes et externes sur le site internet de l'entreprise et sont disponibles en vingt-et-une langues. Ils définissent les principes éthiques que tout collaborateur se doit de mettre en œuvre dans ses pratiques professionnelles et ses comportements vis-à-vis de tous les interlocuteurs du Groupe. En particulier, les salariés sont «*invités à évaluer l'impact de leurs actions et décisions sur les personnes, de manière à ce que celles-ci ne puissent être atteintes, ni dans leur intégrité, ni dans leur dignité du fait d'une entité du Groupe ou d'un de ses collaborateurs*», ainsi qu'à l'égard de ses fournisseurs qui «*doivent suivre les principes éthiques [du Groupe]*» (extrait du Guide « Les pratiques de l'éthique », p. 28).

Afin de formaliser et d'explicitier ces engagements éthiques, le Groupe a adopté en mai 2014 un Référentiel droits humains « Engagements et mise en œuvre ». Ce Référentiel décrit le mode opératoire du principe éthique « Respecter les autres » en développant les lignes directrices présentées dans les documents éthiques du Groupe. Il vise aussi à donner les moyens de leur mise en œuvre effective en prévoyant la mise en place de processus opérationnels adéquats (cf chapitre « la mise en place d'un processus de diligence raisonnable). Il est basé sur les préconisations des Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Le Référentiel rappelle l'engagement premier du Groupe d'«*exercer ses activités en respectant les droits humains internationalement reconnus, partout où il opère*» en faisant référence aux standards internationaux pertinents en matière de défense et de protection des droits humains. Il décline aussi des engagements particuliers liés aux activités du Groupe :

- S'assurer du respect des droits fondamentaux de ses employés, tels que définis par les standards de l'OIT
- Rejeter toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail et offrir à ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée
- S'assurer que ses activités ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales environnantes de ses sites et que ses missions de sécurité de ses biens et de ses employés sont exercées dans le respect des droits humains.

GDF SUEZ veille aussi à maintenir un dialogue continu et proactif avec ses parties prenantes, à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation au niveau opérationnel, ainsi que sa participation à travers des initiatives volontaires. Des mécanismes de réclamation sont aussi mis en place aux niveaux *corporate* et opérationnel ouvert à toute personne qui s'estime affectée par les activités du Groupe.

L'Initiative sur la Transparence des Industries Extractives (ITIE)

ITIE est une initiative fondée en 2002 qui regroupe Etats, entreprises, organisations de la société civile, investisseurs et organismes internationaux. Elle vise à accroître la transparence des paiements et revenus des secteurs pétroliers et gaziers. Elle engage les entreprises à publier ce qu'elles versent, et les États à déclarer ce qu'ils perçoivent. À ce jour, plus de 80 des plus importantes compagnies pétrolières, gazières et minières du monde adhèrent à l'ITIE. L'initiative a trois objectifs : assurer la transparence des paiements et des revenus générés par les industries extractives, rendre cette information accessible à la société civile et au grand public, favoriser ainsi le bon usage de cette richesse, afin qu'elle soit un moteur de la croissance économique et contribue au développement durable et à la réduction de la pauvreté.

GDF SUEZ a adhéré à ITIE depuis juillet 2009 et publie à ce titre les informations de paiement concernant les pays européens et adhérents de l'ITIE dans lesquels le Groupe exerce des activités d'exploration-production.

ITIE répond parfaitement à l'objectif du Groupe de concilier le respect des droits humains et la transparence des activités. GDF SUEZ montre ainsi à quel point le Groupe juge important de soutenir une meilleure gouvernance dans les pays riches en ressources en publiant les paiements effectués à des gouvernements dérivés du pétrole, du gaz et de l'exploitation minière. C'est dans cet esprit que le Groupe :

- publie les principes de l'ITIE sur son site Internet
- apporte une contribution financière à l'ITIE
- maintient le contact avec des groupes composés de plusieurs parties prenantes dans plusieurs pays et participe à des groupes de travail dans les pays où GDF SUEZ est présent.
- réalise chaque année des reportings dans le cadre de l'ITIE pour les pays suivants : l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Australie et la Norvège.

L'association Entreprises pour les Droits de l'Homme – EDH

GDF SUEZ est l'une des huit sociétés membres fondateurs de l'association Entreprises pour les droits de l'homme (EDH) et en assure la Présidence depuis sa création officielle en 2009. Inspirée par l'initiative anglo-saxonne *BLIHR (Business Leaders Initiative on Human Rights)* lancée en 2003, EDH est un lieu d'échanges et de travaux pour favoriser la prise en compte des droits humains dans les politiques et les pratiques des entreprises.

Les travaux de l'association visent à favoriser la mise en œuvre opérationnelle des Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : développements d'outils, échanges de bonnes pratiques et participation aux débats nationaux et internationaux. L'association est en particulier membre de la plateforme RSE nationale installée par le gouvernement français en juin 2013.

www.e-dh.org

L'initiative « Bettercoal »

GDF SUEZ est membre fondateur de l'initiative « Bettercoal », une organisation à but non lucrative créée par de grands électriciens européens pour promouvoir l'amélioration de la responsabilité sociale dans les mines de charbon. L'objectif de Bettercoal est une chaîne d'approvisionnement du charbon qui protège l'environnement, respecte les droits des personnes, et contribue positivement à la qualité de vie des travailleurs et des communautés et à la durabilité des producteurs.

Bettercoal a développé un Code qui vise à devenir le standard global de référence pour des pratiques éthiques, sociales et environnementales responsables dans la chaîne d'approvisionnement en charbon ; des pratiques qui sont évaluées par des tiers indépendants certifiés par Bettercoal. La phase opérationnelle d'évaluation des mines a débuté en avril 2014.

Bettercoal.org

Une démarche éthique structurée

La démarche éthique est impulsée et supervisée du plus haut niveau de l'entreprise, par le Président-Directeur général et par le Secrétaire Général, membre du comité exécutif et Déontologue du Groupe. Les dirigeants de GDF SUEZ sont les premiers garants de l'application de l'éthique. Les responsabilités en matière d'éthique et de conformité sont définies à tous les échelons de la ligne managériale.

Au sein du Secrétariat Général, la *Direction Ethique et Compliance* veille à l'atteinte des objectifs que le Groupe s'est fixés en matière d'éthique et de conformité. Elle propose les textes fondateurs et les référentiels du domaine, et impulse la mise en œuvre par les branches et les Directions fonctionnelles, et en organise le *reporting* interne et externe.

Elle anime un réseau mondial de plus de 190 déontologues, qui relaie ses missions dans les entités. Un site Intranet dédié aux managers et déontologues permet l'accès aux supports nécessaires pour la diffusion des règles d'éthique : charte et guide, référentiels, procédures et présentations pédagogiques favorisant l'appropriation des principes.

Des organes de haut niveau chargés du suivi des engagements éthiques

- *le Comité pour l'éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration*: il veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action ainsi qu'au respect des règles de conduite que chaque collaborateur doit appliquer. Il pilote le développement et le déploiement des dispositifs éthiques et de conformité dans le Groupe et s'assure qu'ils font l'objet de procédures d'application et de contrôle.

- *le Comité Directeur des déontologues* : composé des responsables de la *Direction Ethique et Compliance* et des déontologues de branche, il impulse et contrôle la réalisation des plans d'actions éthiques et vérifie la faisabilité opérationnelle des mesures proposées.

- *le Comité de la Compliance*: présidé par le Déontologue du Groupe, il impulse et contrôle la mise en œuvre des procédures de conformité ; il s'informe des dysfonctionnements et s'assure que les traitements adaptés ont été appliqués. Il rend compte aux organes de gouvernance et à la Direction Générale de l'application du contrôle du dispositif éthique du Groupe.

La mise en place d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains

En conformité avec les Principes Directeurs des Nations unies, le Référentiel droits humains « Engagements et mise en œuvre », adopté en mai 2014, formalise un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains qui couvre toutes les activités de l'entreprise. Ce Référentiel complète les actions déjà existantes du groupe en faveur du respect des droits humains.

1. L'intégration des droits humains dans le management global de la conformité éthique

Les engagements du Groupe relèvent de la politique éthique du Groupe et sont pleinement intégrés dans les processus liés à la conformité éthique.

Le risque en matière de droits humains est spécifiquement identifié dans l'évaluation des risques par pays et dans celle des risques éthiques intégrés à la revue annuelle des risques du Groupe. Une présentation de ces risques éthiques est également effectuée au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration.

Les droits humains sont intégrés dans la **procédure d'investissements du Groupe**, les grands projets d'investissement (ceux présentés en Comité des Engagements) étant analysés sous l'angle de critères éthiques et développement durable, dont un spécifique aux droits humains.

Le Référentiel prévoit le renforcement de la prise en compte des droits humains dans la procédure de conformité annuelle : les déontologues établissent un rapport faisant état de l'avancement et de l'organisation éthique de leur entité et le transmettent accompagné d'une lettre de conformité éthique du manager de l'entité au Président-Directeur Général via les déontologues de branche. Le déontologue du groupe établit sur cette base le rapport de conformité annuelle du Groupe autour de quatre axes : la diffusion et le portage managérial des principes d'éthique, l'intégration de l'éthique dans les références culturelles du management, le management du risque éthique et le management de la conformité. Les droits humains font explicitement partie de ce rapport de conformité.

Des points de contrôle relatifs aux droits humains et à la mise en œuvre du Référentiel doivent être inclus dès 2014 dans le dispositif de contrôle interne du Groupe et des audits sur la bonne application du Référentiel seront engagés dès 2015. De plus, GDF SUEZ a mis en place une procédure de reporting des incidents éthiques, déployée dans les branches et les Business Units, dans six domaines dont « la responsabilité sociale et les droits humains ».

Actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs aux droits humains :

Des actions de formation et de sensibilisation vont être développées dès l'année 2014 pour accompagner le déploiement du Référentiel. Les actions menées en 2013 sont :

- Elaboration et diffusion en décembre 2013 d'un guide opérationnel pour les managers sur le processus de diligence raisonnable voulu par les Principes Directeurs des Nations Unies de juillet 2011. Ce guide, coordonné par l'association EDH, présente les spécificités du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et décrit les différentes étapes à suivre pour une mise en œuvre efficace.

- Module de formation d'une journée destiné aux managers : l'association EDH a mis en place depuis 2010 un module de sensibilisation d'une journée destiné aux dirigeants des entreprises membres. L'objectif est double : élever le niveau de prise de conscience des enjeux liés aux droits de l'homme et intégrer systématiquement la composante « droits de l'homme » dans la prise de décision managériale. Quatre sessions ont eu lieu en 2013; elles sont animées par des intervenants de haut niveau, universitaires et experts reconnus du domaine.- Actions de communication à destination des déontologues sur la problématique des droits humains : deux web-conférences (juin 2013 et mai 2014) dédiées à la question des droits humains ; une page spécifique sur l'intranet éthique du Groupe qui présente la problématique, l'approche du Groupe et des outils pratiques.

2. L'intégration des droits humains aux processus et politiques Groupe :

Les politiques et processus du Groupe intègrent la composante droits humains lorsque celle-ci est pertinente (par exemple : politiques achats responsables, politique santé-sécurité, directives sur les forces de sécurité). En particulier, les risques spécifiques à certaines fonctions, métiers ou activités sont identifiés et font l'objet de mesures appropriées de gestion et de traitement des risques.

La mise en œuvre opérationnelle du Référentiel permet au Groupe d'identifier précisément les enjeux et risques auxquels il est confronté et de mettre en œuvre les mesures appropriées.

Droits humains et relations d'affaires

Le Référentiel droits humains prévoit explicitement l'intégration dans tous les contrats avec les fournisseurs, les sous-traitants et les partenaires d'une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.

Cet engagement vient compléter les actions déjà mises en places dans le cadre de la politique Achats responsables et des relations avec les fournisseurs : intégration de critères éthiques dans le processus d'achats, clause « éthique et développement durable » dans les conditions générales d'achats, formation « éthique et achats ».

3. L'évaluation systématique des risques au niveau opérationnel

Chaque Branche et chaque Business Unit est chargée de s'assurer du respect des engagements du groupe au niveau local. A ce titre, elles doivent :

- Analyser annuellement les risques de leurs activités sur les droits humains et mettre en place un plan d'actions de maîtrise des risques pour tout risque identifié.
- Evaluer au regard de critères liés aux droits humains de tout nouveau projet, de toute nouvelle relation commerciale, lors du développement d'une nouvelle activité ou de l'installation dans un nouveau pays
- Apporter une vigilance particulière dans les pays considérés comme à risque
- Mettre en place des mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation au niveau opérationnel à destination des parties prenantes.

Outils méthodologiques spécifiques au Groupe :

Pour aider les Branches et Business Units à mettre en œuvre opérationnellement le Référentiel, le Groupe a développé des outils spécifiques :

- a. Un outil d'auto-évaluation des politiques et des pratiques en matière de droits humains pour leur permettre d'analyser sur une base annuelle leurs pratiques par rapport aux engagements du groupe
- b. Une check list des points clés à prendre en compte pour la gestion des projets
- c. Un outil d'analyse des risques liés au pays

Agir pour le développement local

Groupe international, GDF SUEZ agit en entreprise responsable dans tous les pays où il est présent. Cet engagement prend différentes formes, s'adaptant aux contextes socio-économiques locaux pour être le plus concret et le plus efficace possible. Impliqué dans des activités de long terme portant sur des services essentiels aux populations (énergie, eau et propreté), GDF SUEZ est un acteur majeur du développement local durable. Il intervient dans une grande diversité de domaines :

- la mise en place d'infrastructures nouvelles (gaz naturel, eau)
- l'amélioration des conditions de vie grâce à l'accès aux services
- la solidarité, à travers l'aide aux plus démunis
- la préservation de l'environnement
- la création d'emplois
- l'appui au développement des économies locales
- le soutien au monde associatif et aux acteurs d'intérêt général.

Le Groupe développe ainsi de nombreuses actions dont plusieurs ont valeur d'innovation sociétale. Son engagement sociétal s'est décliné également dans ses réponses aux appels d'offres. Cette approche Groupe mobilise aujourd'hui des moyens significatifs en matière d'ingénierie sociétale, tant au niveau central qu'au niveau des entités opérationnelles du Groupe.

Les enjeux de l'accès à l'énergie durable pour tous

En 2013, 1,2 milliard de personnes n'avaient pas accès à l'électricité. En Europe, 1 personne sur 4 est confrontée à la précarité énergétique. En tant que grand Groupe énergéticien, GDF SUEZ est donc particulièrement concerné par ces deux défis majeurs, celui d'assurer un accès durable à l'énergie pour tous grâce aux énergies renouvelables ainsi que de lutter contre la précarité énergétique. GDF SUEZ est convaincu du rôle que peuvent jouer les entreprises dans le domaine du développement et de la réduction de la pauvreté. A partir des expériences menées pendant plusieurs années, le Groupe s'est appuyé sur différentes méthodologies pour mettre en œuvre de nouveaux projets d'innovation sociale. GDF SUEZ a notamment utilisé des études sur le financement de projets « Base de la Pyramide » (BOPs), pour l'accès aux services essentiels et collectifs dans le domaine de l'énergie. Le Groupe s'est aussi enrichi de son expérience de partenariats entre les secteurs public et privé, et les populations. Ces partenariats sont sources de savoir-faire complémentaires et d'une vision similaire sur la manière de mettre en œuvre ces objectifs. Les partenariats avec les ONG, les entreprises ou les institutions internationales sont un facteur clé de succès pour identifier et concevoir un projet. GDF SUEZ a donc développé des modèles innovants pour soutenir des projets d'accès à l'énergie pour les populations pauvres, dont l'initiative GDF SUEZ Rassembleurs d'Énergies.

Initiative « GDF SUEZ Rassembleurs d'énergies »

Avec « GDF SUEZ-Rassembleurs d'Énergies », le Groupe GDF SUEZ a souhaité renforcer significativement son engagement en faveur de l'accès à l'énergie des populations les plus pauvres et la réduction de la précarité énergétique en France et dans le monde. Afin de contribuer à l'accès « technique » et « financier » à l'énergie, « GDF SUEZ-Rassembleurs d'Énergies » mobilise 3 leviers d'action complémentaires : l'investissement via la création d'un fonds d'investissement solidaire ; le don, via l'axe « Énergies solidaires » de la Fondation d'entreprise GDF SUEZ destiné à des micro projets d'accès à l'énergie et enfin l'assistance technique qui fait appel à l'expertise et le savoir-faire techniques des collaborateurs pour le soutien aux projets des entrepreneurs sociaux, ONG et associations. En 2014, huit projets d'investissement ont été soutenus par le fonds d'investissement solidaire, 23 projets ont été soutenus par la fondation GDF SUEZ et plus de dix missions d'assistance technique ont été réalisées par Codegaz ou Energy assistance. L'objectif de l'initiative est de continuer à soutenir des projets au niveau international.

Observatoire des précarités hydrique et énergétique de GDF SUEZ

Le Groupe s'est doté en décembre 2009 d'un observatoire interne sur les précarités hydrique et énergétique. L'objectif de cette structure est d'étudier, de mesurer, et de comprendre les mécanismes des précarités énergétique & hydrique dans le but d'agir dans tous les pays où GDF SUEZ est présent. L'observatoire des précarités hydriques et énergétiques vise à offrir aux décideurs un outil simple et flexible permettant de mieux cerner le phénomène de la précarité, de recenser les pratiques du Groupe dans tous les pays où il a des clients particuliers et de mieux adapter offres et services aux clients en situation de précarité. Un observatoire des précarités a été créé en Belgique à l'initiative d'Electrabel, en collaboration avec des chercheurs des universités d'Anvers et de Bruxelles.

Aider les clients démunis

Partout où il dessert des clients particuliers, le Groupe porte une attention particulière aux populations les plus démunies. La politique de solidarité de GDF SUEZ repose sur trois axes : le respect des dispositifs légaux en matière d'aide aux clients démunis, la mise en place de dispositifs complémentaires, le respect des principes éthiques retenus par le Groupe.

Le Groupe a une responsabilité particulière en matière d'accès à l'énergie et à l'eau pour les plus pauvres. Dans ce contexte, il a développé des solutions économiquement viables expérimentées dans plusieurs pays avec le soutien de bailleurs de fonds, d'entrepreneurs sociaux et d'entreprises.

Les actions de solidarité en France

En France, près de 5 millions de foyers sont aujourd'hui victimes de précarité énergétique. En 2013, GDF SUEZ a participé à l'élargissement des procédures d'attribution des tarifs sociaux de l'électricité et du gaz destinés aux clients les plus démunis. Ces travaux ont permis d'augmenter de plus de 40% le nombre de bénéficiaires du Tarif Spécial de Solidarité (TSS). Fin décembre 2013, plus de 550 000 clients bénéficiaient du TSS pour un montant financier de plus de 40 millions d'euros.

Spécialisé dans les solutions adaptées d'efficacité énergétique, le Groupe est partenaire du programme national « Habiter Mieux » dont l'objectif est d'aider, d'ici 2017, 300 000 propriétaires en situation de précarité énergétique dans la réalisation de travaux d'amélioration de la performance énergétique de leur logement. Un budget de 13,3 millions d'euros a déjà été alloué par le Groupe pour la période 2011-2013. De son côté, le réseau des Partenaires de Médiation Solidarité (PMS) créé par le Groupe a accueilli 60 000 clients en 2013, un chiffre en augmentation chaque année. Les 260 PMS du réseau délivrent informations, conseils et solutions pour gérer au mieux les situations d'impayés et éviter ainsi la coupure d'énergie.

Des partenariats constructifs pour atteindre les objectifs du millénaire

Pour le Groupe, le développement durable est un impératif pour assurer le développement socio-économique des territoires et la croissance durable de notre entreprise. Les enjeux environnementaux, éthiques, sociaux et sociétaux sont incontournables pour une entreprise telle que la nôtre. Le Groupe a fait partie des premières entreprises à avoir lancé des projets pour atteindre les objectifs du millénaire. GDF SUEZ est partenaire de nombreuses organisations pour assurer l'éducation pour tous. Le Groupe est présent sur le terrain pour apporter des solutions concrètes pour assurer un environnement durable à ses clients et met en place, au quotidien de nombreuses actions pour soutenir les petites et moyennes entreprises et les économies locales.

Deux associations à but humanitaire des collaborateurs de GDF SUEZ

Proposer un accès aux services essentiels, facteurs de développement des populations les plus démunies de la planète : telles sont les missions des trois associations humanitaires composées de collaborateurs de GDF SUEZ.

Codegaz est une organisation de solidarité internationale sans but lucratif fondée en 1989 par le personnel de GDF SUEZ, reconnue d'utilité publique en 2007. Elle s'adresse aux populations pauvres, dans le respect de leur culture et de leur environnement naturel, en les impliquant dans les projets qu'elle met en œuvre. Les enjeux auxquels Codegaz répond sont la lutte contre la pauvreté, l'éducation et la formation, l'autosuffisance alimentaire et la lutte contre la malnutrition, l'accès à l'eau, l'accès aux soins, et l'accès à l'énergie.

Pour conduire ses projets, Codegaz mobilise des bénévoles experts qui organisent le transfert des compétences vers les bénéficiaires, afin d'assurer la pérennité des réalisations mises en place et permettre, à terme, l'autonomie des populations. Codegaz inscrit son action dans une vision de long terme et agit en partenariat avec les acteurs locaux. Codegaz cherche à mettre en œuvre, chaque fois que possible, des projets multidisciplinaires, dans une optique de développement local. CODEGAZ recherche en même temps une meilleure valorisation possible des ressources existantes pour répondre aux besoins des populations, et des bénéfices pour l'environnement.

Energy Assistance (EA) est une association sans but lucratif créée en Belgique en 2001 par des collaborateurs du Groupe GDF SUEZ. Elle a pour objectif de mettre les compétences et le savoir-faire de ses membres bénévoles, soutenus par des moyens techniques, au service de projets humanitaires destinés à des populations qui n'ont pas accès, ou ont un accès très limité, aux services énergétiques essentiels sur tous les continents.

Les projets d'électrification d'EA concernent plus particulièrement les domaines de la santé, de l'éducation et du développement économique local. Depuis 2001, l'association a terminé 165 projets répartis dans 34 pays.

Durant l'année 2013, EA a terminé 21 projets répartis dans 3 régions : Afrique Subsaharienne (16 projets), Amérique latine (3) et Asie du Sud-Est (2). Fin 2013, 62 projets étaient à l'étude ou en cours de réalisation principalement dans des pays en développement.

EA a des associations en France, Italie et Monaco, fondées en 2005 et 2011.

Energy Assistance France, association loi 1901, rassemble des collaborateurs de la branche énergie du groupe GDF SUEZ. Ils bâtissent, en partenariat avec des ONG locales ou des organismes spécialisés, les projets qui apportent l'énergie aux populations les plus démunies. La santé, l'éducation le développement de l'activité agricole ou artisanale locale restent les volets prioritaires de nos missions. Plus de 250 adhérents soutiennent l'association. C'est parmi eux que se révèlent les chefs de projets et les volontaires qui partent sur le terrain. En 2013, 29 chefs de projets et volontaires se sont impliqués dans la réalisation de 12 projets, particulièrement en Afrique de l'Ouest, à Madagascar et en Extrême Orient. Energy Assistance France tient particulièrement à impliquer les élèves d'écoles professionnelles ou des étudiants dans la réalisation des projets, afin de leur apporter nouvelles expériences et ouverture sur le monde de l'entreprise.

CONDITIONS DE TRAVAIL – RELATIONS SOCIALES

PRINCIPE 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

GDF SUEZ veille à développer et à maintenir des relations privilégiées avec l'ensemble de ses parties prenantes sur l'ensemble des thématiques de la responsabilité sociétale au sens de la norme ISO 26000, en garantissant une écoute et un dialogue structuré avec chacune de ses parties prenantes. Les parties prenantes sont identifiées au plus près du terrain et les échanges initiés en amont des projets et poursuivis tout au long de leur réalisation.

La volonté d'un dialogue de qualité et d'une concertation exemplaire a encouragé la création des instances représentatives de GDF SUEZ. Pierre angulaire de l'adhésion de tous à la stratégie de développement du Groupe, le dialogue social s'inscrit aujourd'hui dans une dimension internationale.

Négociation et concertation au cœur des relations sociales

GDF SUEZ s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Nos engagements en matière de droit du travail s'appuient sur le respect du dialogue social et des droits syndicaux, le droit à la formation professionnelle et son développement et le respect de la personne humaine, y compris dans son intégrité physique. Par ailleurs, la direction du Groupe, ses filiales et les représentants du personnel peuvent échanger dans le cadre des instances représentatives. Qu'il s'agisse de accords signés aux niveaux : mondial (droits fondamentaux, dialogue social et développement durable), européen (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, principes fondamentaux en matière de Santé et de Sécurité) ou français (qualité de vie au travail), GDF SUEZ met la négociation avec les partenaires au cœur de sa politique de ressources humaines et de relations sociales. Le Groupe privilégie ainsi la concertation et le dialogue dans l'intérêt commun de son développement économique et du bien-être de ses salariés. Cette dynamique, enclenchée depuis plusieurs années, est le moteur de la croissance durable de GDF SUEZ.

En 2012, GDF SUEZ a signé, avec l'ensemble des organisations syndicales, un accord européen portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont l'objectif est de promouvoir dans la pratique l'égalité des chances et de traitement dans l'ensemble des entités du Groupe, afin de faire évoluer la culture managériale, la culture des organisations syndicales et développer la diversité.

Des comités de suivi se sont tenus en 2012, comme en 2011, sur les différents accords signés, que ce soit au niveau mondial, européen ou français, pour mesurer l'application de ces accords au sein du Groupe et faire notamment émerger les bonnes pratiques. GDF SUEZ soutient l'Observatoire Social International ("OSI") et ses travaux sur le bien-être au travail, la valorisation des politiques de capital humain et la mise en œuvre concrète de la RSE. En 2013, l'OSI a créé le Club des Dirigeants Santé Qualité de Vie au Travail, organisé un séminaire au Maroc sur le dialogue social dans l'entreprise, inauguré un nouveau cycle de petits-déjeuners « Pour un management humain et performant » et poursuivi son rapprochement avec deux associations : Europe & Société et RDS (Réalités du Dialogue Social).

Stratégie et compétences

L'accord « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » (GPEC) signé par le Groupe a pour vocation de réduire l'écart entre ses besoins et les ressources externes. Au niveau individuel, il donne aux salariés l'opportunité d'être les réels acteurs de leur carrière et de faciliter la mise en place d'un plan de développement. Par exemple, au périmètre France 5 missions principales ont été définies: suivre l'évolution des métiers, des compétences, et ses effets sur l'emploi par région ; identifier les passerelles possibles entre les métiers ; prendre en compte la densité de présence des sociétés du Groupe selon les territoires; anticiper les évolutions des métiers par une sécurisation des parcours professionnels ; identifier les pistes de formation liées aux évolutions des métiers. La concrétisation de ces missions est assurée par la démarche « stratégie et compétences » élaborée en 2011 et qui se déploie progressivement. Afin de renforcer le déploiement de la démarche stratégie et compétences, celles-ci a été reprise en 2012, dans les guidelines « Development for People, People for Development », mettant ainsi en cohérence les différentes politiques et démarches RH pour amplifier leurs effets sur la performance et le développement du Groupe. En effet, en 2012, des postures RH exigeantes et innovantes ont été élaborées avec, et pour les partenaires opérationnels du Groupe, afin d'amplifier la culture managériale du Groupe, d'associer les collaborateurs aux résultats et aux objectifs à plus long terme, de développer un dialogue social de qualité et une performance RH optimisée et au service des autres : le déploiement du GDF SUEZ Management Way auprès des 42 000 managers est un accompagnement clé de la transformation du Groupe ; les nouvelles lignes directrices « Development for People » font le lien avec les politiques transverses (Recruiting for Development, Mobility for Development, Management for People, Learning for Development, Coaching & Mentoring for Development) et les programmes dédiés à des populations spécifiques (Development for Senior Executives, Leaders for Tomorrow, Development for Experts, Development for Functional Lines). Par ailleurs, 13 réseaux RH dont 7 en France, associant plus de 200 responsables RH, permettent de fluidifier les échanges sur les bassins d'emplois, coordonner la bonne déclinaison des politiques RH du Groupe, du GDF SUEZ Management Way, du projet social fondateur, et relayer efficacement les problématiques d'emplois et de mobilité, notamment via les Comités Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences, en application de l'Accord Européen de 2010 (80% de l'effectif du Groupe est couvert par ces réseaux européens).

Santé et sécurité : Dialogue continu avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés et des organisations syndicales encadré par deux accords collectifs Groupe (les principes fondamentaux de Santé-Sécurité (périmètre monde) et la prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la qualité de vie au travail (périmètre France) se sont poursuivis en 2013 tant au niveau du Groupe qu'au niveau local et des métiers. Ainsi, le Comité Directeur Santé-Sécurité a suivi les résultats du Groupe et analysé les causes des accidents graves, les actions de prévention mises en place, et a donné son avis sur les projets d'évolution du référentiel Groupe.

Des comités dédiés au suivi des différents accords collectifs conclus au niveau du Groupe, en France, se sont à nouveau réunis en 2013 pour suivre la mise en place des engagements du Groupe.

Santé et sécurité dans le cadre de l'accord Groupe monde sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social, et le Développement Durable

La performance économique d'une entreprise n'a de sens que si elle s'accompagne d'actions pour garantir la santé et la sécurité des collaborateurs en plus de la sûreté des installations. Dans ce domaine, GDF SUEZ applique une démarche de progrès continu pour atteindre un niveau d'excellence.

Le plan d'action Santé-Sécurité 2010-2015 comporte des leviers pour progresser vers une culture proactive et partagée. A mi course, les actions mises en œuvre contribuent à une réduction significative de la fréquence des accidents de travail. Toutefois, une étude approfondie menée sur les accidents mortels a permis de constater que des actions complémentaires sont nécessaires pour les éradiquer. C'est pourquoi une démarche spécifique « zéro accident mortel » a été lancée en 2012.

En 2012, l'objectif de baisse du taux de fréquence d'accident de travail à 7,9 a été dépassé, celui-ci atteignant 7,6. Depuis 2008, le nombre annuel d'accidents avec arrêt de travail a baissé de 500 accidents, malgré une augmentation de près de 10% du nombre de collaborateurs. Pourtant, le Groupe déplore toujours près de 3 000 accidents avec arrêt de travail par an. Les efforts seront poursuivis pour atteindre l'objectif d'un taux inférieur à 6 en 2015. Parallèlement, la durée des absences pour raison médicale diminue. Ces résultats encourageants sont le fruit d'actions de fond menées depuis plusieurs années.

La formation santé sécurité

Les efforts en matière de formation se sont poursuivis en 2013. Plus de 26,5 % du nombre total des heures de formation ayant été consacrées à la Qualité, à la Sécurité et à l'Environnement et 712 managers formés en matière de leadership en santé-sécurité au sein de GDF SUEZ University.

PRINCIPE 4

Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

PRINCIPE 5

Les entreprises sont invitées à abolir de manière effective le travail des enfants

Les principes du Pacte Mondial sont intégrés dans les principaux textes de référence du Groupe. A ce titre, sont formellement proscrits tous manquements aux principes du Pacte Mondial et en particulier aux principes 4 et 5. Le Groupe dispose de différents documents de référence dont : la charte éthique Groupe, une gouvernance et une nouvelle politique Achats et Approvisionnements à laquelle est annexée la clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale, le guide de l'éthique des relations avec les fournisseurs, l'acte d'engagement sur la responsabilité sociétale pour les fournisseurs. La communauté achats s'engage à être un ambassadeur des valeurs du Groupe vis-à-vis de ses Fournisseurs et un acteur clé de sa RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

En matière d'achats (hors énergie), la politique de GDF SUEZ, doit se refléter dans le processus achats et l'exercice de l'activité des acheteurs au jour le jour et en particulier dans l'établissement d'une relation saine et équilibrée avec les fournisseurs. Par ailleurs, en tant qu'adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies, GDF SUEZ invite ses Fournisseurs à partager les 10 principes du Pacte Mondial dans les domaines des droits de l'homme, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Une démarche achats responsables

La filière Achats du Groupe a défini quatre objectifs ambitieux qui contribuent au développement et à la réputation du Groupe :

- être un contributeur reconnu de la performance opérationnelle du Groupe ;
- être un modèle pour des initiatives transverses dans le Groupe ;
- être un tremplin pour le développement de carrières.
- être le garant des valeurs du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs
- être un acteur clé dans sa démarche RSE.

La Politique Achats et Approvisionnements du Groupe définit les objectifs et les principes qui régissent la façon dont la Filière Achats- Approvisionnements mène ses activités en interaction avec les opérationnels en interne et avec le marché des fournisseurs. Ses grandes orientations visent à :

- **Sécuriser les achats et approvisionnements externes, conformes aux exigences de qualité et de performance économique.**

Le risque «Achats et Approvisionnement» a été retenu comme un des risques prioritaires du Groupe depuis 2012 et une cartographie des risques majeurs identifiés au niveau Groupe a été réalisée. Elle a permis d'identifier 9 risques majeurs. Afin de les gérer – diminuer leur probabilité d'occurrence ou réduire leur impact – un plan d'action a été défini au niveau de la Filière.

En 2014, le Comité de Direction Générale a décidé de maintenir le risque «Achats et Chaîne d'Approvisionnement» dans les risques prioritaires du Groupe. La cartographie est partagée par tous les Directeurs Achats des Branches afin de consolider leurs propres analyses.

- **Respecter les engagements et maintenir des relations équilibrées avec les fournisseurs.** GDF SUEZ a mis en ligne un portail fournisseurs accessible via internet. Les fournisseurs peuvent y retrouver tous les engagements du groupe (compris ceux du pacte mondial) et donnent la possibilité aux PME de venir s'auto-enregistrer dans la base fournisseurs GDF SUEZ. Un chantier a été lancé en 2013 afin d'améliorer nos relations avec les PME, un plan d'action 2014 avec plusieurs axes a été élaboré afin de préparer la labellisation Relations Fournisseur Responsables prévue en 2015.
- **Gérer efficacement les échanges d'informations au moyen d'outils et processus optimisés.** GDF SUEZ a choisi de se doter d'une solution achats web, développée par un éditeur leader du marché des systèmes d'Informations « Achats » Synertarde, afin d'analyser efficacement ses achats, de mieux gérer ses fournisseurs et en maîtriser les risques. Cet outil est interfacé avec des prestataires externes qui viennent enrichir les données de nos fournisseurs (Bureau Van Dyke, AFNOR, Maplecroft) et nous permettent d'avoir une meilleure analyse de nos risques (pays, fournisseurs).
- **Professionaliser et développer les compétences des collaborateurs.** La mise en ligne d'un e-learning « Achats Responsables » depuis 2013 a permis de sensibiliser plus de 400 acheteurs dans le monde. En 2014, un programme de formation « passeport achats » a été lancé. Ce programme permet une formation en présentiel et est complété par des modules de e-learning. Les risques et la relation fournisseurs font partie de ce programme et il est programmé de le compléter avec une formation spécifique « éthique dans les achats », qui a déjà fait l'objet d'une session pilote.
- **Mettre en œuvre une gestion du portefeuille achats** par catégorie afin de développer la transversalité des stratégies au sein du Groupe ;
- **S'assurer que tout accord avec un Fournisseur fait l'objet d'un document écrit** (contrat issu des modèles validés par la Filière juridique, ou commande associée à des conditions générales comprenant impérativement la (nouvelle) clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale) préalablement négocié et signé entre les parties par l'acheteur habilité, selon les pouvoirs en vigueur.

Evaluation sur la Responsabilité sociétale (RSE) des fournisseurs

GDF SUEZ a adopté ACESIA, une plateforme permettant d'évaluer la performance RSE des fournisseurs. Cet outil développé par AFNOR Solutions Achats repose sur 16 questions sur 5 volets : social, environnemental, transverse, organisation de l'entreprise, ancrage territorial. Cet outil pragmatique fournit à l'acheteur un indicateur de la performance RSE de ses fournisseurs. En 2014, l'objectif est d'évaluer les principaux fournisseurs de GDF SUEZ.

Programme de formation pour les acheteurs

Pour découvrir ce que signifie le terme achats responsables, mieux connaître les démarches du GDF SUEZ dans ce domaine et déterminer la meilleure manière de contribuer aux engagements du Groupe, un programme de formation en ligne a été lancé. Il est destiné à l'ensemble des équipes achats. Les différents modules définissent notamment le développement durable, la responsabilité sociale des entreprises (RSE), les achats responsables, les actions du Groupe et l'intégration de la RSE dans chaque étape du processus achats en tenant compte de la définition du besoin, de l'approche cycle de vie, des labels... Enfin, cette formation aborde les questions liées au handicap et aux relations avec les entreprises du secteur adapté et protégé.

Cette formation s'inscrit dans le programme « Passeport Achats » qui s'adresse à tous les acteurs de la filière Achats Approvisionnements du Groupe GDF SUEZ.

Ce programme vise à :

- Partager les enjeux du Groupe, sa stratégie et mieux comprendre la contribution de la Filière Achats Approvisionnements dans la nécessaire transformation du Groupe,
- Donner les moyens à chacun de s'approprier la politique, les méthodes et processus Achats pour être plus performant, plus agile dans l'exercice de ses fonctions,
- Renforcer et développer les compétences de chacun dans un positionnement en business partner.

Ce dispositif de formation se décompose en deux temps :

1er temps : séminaire en présentiel de 2 jours (francophone ou anglophone),

2e temps : Sessions en ligne « Procurement ePasseport ».

Handy-Achat, pour acheter utile et responsable

Pour répondre de manière efficace et durable à l'engagement du Groupe GDF SUEZ d'atteindre les 6% d'obligation d'emploi de salariés handicapés à fin 2015 en France, l'ensemble des Branches du Groupe au périmètre France en collaboration avec la Direction des Achats Groupe et la Direction des Systèmes d'Information Groupe ont développé un **site extranet : dédié aux achats aux secteurs protégé et adapté(*)** : Handy-Achat. Cet outil permet aux établissements et filiales d'agir, au plus près du terrain, en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le cadre de leur politique d'achats responsables.

Guide éthique des relations fournisseurs

Le guide « Ethique des relations avec les fournisseurs » constitue le référentiel et reprend les 7 principes d'action :

- Respecter les lois, règlements, normes externes, valeurs du Groupe et procédures internes,
- Agir envers les fournisseurs avec équité, transparence et impartialité,
- Respecter, et faire respecter les engagements mutuels,
- Conserver la confidentialité de toutes les informations échangées,
- Faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de Responsabilité sociale,
- S'interdire tout conflit d'intérêt pouvant altérer l'objectivité et l'indépendance de jugement,
- Alerter en présence de situations contraires aux présentes règles.

Indicateurs de performance achats

Deux indicateurs ont été définis en collaboration avec le Département de la Responsabilité Environnementale et Sociétale, et vont être intégrés dans le tableau de pilotage de la performance extra-financière de GDF SUEZ :

- Part des fournisseurs membres du Global Compact (% en nombre et % CA)
- Achats locaux en pourcentage.

PRINCIPE 6

Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Le Groupe mène une politique globale volontariste et ambitieuse en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises depuis de nombreuses années pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité des chances.

Dans le prolongement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé le 16 novembre 2010 avec plusieurs organisations syndicales mondiales, un projet social fondateur a été défini autour de quatre engagements pour le Groupe : être une entreprise citoyenne, solidaire, formatrice et ancrée dans ses territoires. Ces engagements se traduisent dans les politiques et actions dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise de GDF SUEZ.

La diversité des collaborateurs est un impératif pour un Groupe international. Pour GDF SUEZ, la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité des chances pour chacun sont des priorités essentielles de la politique de ressources humaines.

Les équipes de travail diversifiées permettent de mieux répondre aux attentes des clients. Pour que cette diversité soit effective, le Groupe réaffirme le principe de l'égalité des chances dans l'accès aux emplois. Il s'engage à lutter contre toute forme de discrimination dans le recrutement, l'accès à la formation et à la promotion (égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, intégration des personnes handicapées, diversité des origines, etc.). Il s'agira en particulier d'ouvrir l'égalité d'accès à l'entreprise, notamment au bénéfice des populations insuffisamment formées.

Label Diversité

En mars 2012, GDF SUEZ a obtenu le label Diversité de l'AFNOR, qui reconnaît et valorise les actions engagées et réalisées par GDF SUEZ en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité. S'inscrivant dans la démarche d'amélioration continue, ce label représente un outil d'accompagnement du changement et un « atout business » pour le Groupe. Une cellule d'écoute externalisée a été mise en place et déployée pour conseiller et informer de façon neutre, indépendante et professionnelle, tous les salariés qui se sentiraient victime d'une discrimination réelle ou supposée. Reposant sur la mobilisation interne de tous les acteurs, GDF SUEZ ambitionne l'extension du Label couvrant 42000 employés à 78 000 nouveaux employés en vue de l'audit intermédiaire prévu en janvier 2014. Tant en France qu'en Belgique des séances de sensibilisation à la Diversité ont été organisées auprès des managers du Groupe. Ce label est le fruit du travail concerté et motivé de l'ensemble des acteurs : le Comité Diversité présidé par Jérôme Tolot, membre du Comité Exécutif en charge de la Branche Énergie Services, l'ensemble de la filière RH, les 40 référents Diversité au sein des entités, les partenaires sociaux.

Engagement Social du Groupe : développer une entreprise citoyenne, diverse et solidaire.

Le Groupe mène une politique globale volontariste et ambitieuse en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) depuis de nombreuses années. Cette politique lutte contre les discriminations et promeut l'égalité des chances. Dans le prolongement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé le 16 novembre 2010 avec plusieurs fédérations syndicales mondiales, un projet social fondateur a été défini. Il s'articule autour de 4 engagements pour le Groupe GDF SUEZ : être une entreprise citoyenne, solidaire, formatrice et ancrée dans ses territoires. Ces engagements se traduisent dans les politiques de responsabilité sociale de GDF SUEZ dans les domaines suivants :

- la diversité au sein du Groupe,
- l'accompagnement vers l'emploi de publics fragilisés à travers des programmes d'insertion par le travail, par le sport, par l'alternance.
- la mise en place de partenariats sociaux et solidaires avec le monde associatif et universitaire.

Egalité professionnelle et mixité

Le Groupe a signé une Convention Cadre pour l'égalité professionnelle le 9 avril 2013 avec la ministre du droit des femmes. GDF SUEZ réaffirme ses objectifs et s'engage également dans l'échange de bonnes pratiques au niveau des territoires, avec les PME-PMI. Pour mémoire l'accord européen sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en juin 2012, est de promouvoir dans la pratique l'égalité des chances et de traitement dans l'ensemble des entités du Groupe, afin de faire évoluer la culture managériale, la culture des organisations syndicales et développer la diversité. Cet accord prend en compte les objectifs que GDF SUEZ s'est fixés à l'horizon 2015, à savoir :

- un cadre dirigeant nouvellement nommé sur trois sera une femme ;
- 35% de femmes parmi les hauts potentiels («LFT») ;
- 25% de femmes cadres ;
- 30% de femmes dans les recrutements.

Le réseau WIN (Women In Networking) de GDF SUEZ, rassemble plus de 1 200 collaboratrices et propose des échanges réguliers et des réflexions collectives sur les défis professionnels et la stratégie du Groupe, le réseau s'étend actuellement dans 5 pays.

Contrat de génération

En septembre 2013, GDF SUEZ et deux organisations syndicales représentatives ont signé un accord de contrat de génération. Par cet accord le Groupe s'engage à recruter 8 000 jeunes de moins de 35 ans en CDI en France d'ici 2015, dont 3 000 de moins de 25 ans. Le Groupe se fixe aussi comme objectifs d'atteindre le taux de 5% d'alternants dans ses effectifs, et d'embaucher 50% d'entre eux à l'issue de leur formation. Le Groupe a poursuivi en 2013 les actions liées à l'Accord Seniors signé en 2009 avec les organisations syndicales, prévoyant notamment la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière. En 2012, le taux de recrutement des plus de 50 ans en CDI a atteint 6,1% contre un objectif de 3%. La transmission des savoirs et des compétences sera favorisée par l'aménagement des périodes de fin de carrière et l'incitation à la formation des plus jeunes. L'accord crée un nouveau dispositif pour les plus de 55 ans en fin de carrière qui vont former les plus jeunes.

Le maintien dans l'emploi des seniors

En 2014, le Groupe a poursuivi les actions liées à l'Accord Seniors – périmètre France - signé en 2009 avec les organisations syndicales, prévoyant notamment la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière. Un livret contenant des exemples de bonnes pratiques est désormais disponible sur l'Intranet du Groupe.

CSR Europe, dont le Groupe est membre fondateur, a réalisé en 2012 une étude sur le vieillissement actif dans le cadre de « 2012, l'Année Européenne du Vieillissement Actif et de la Solidarité Intergénérationnelle » de l'Union européenne. Cette étude contient notamment une série de réflexions et recommandations formulées par des entreprises et des plateformes européennes actives dans le domaine des « seniors » à l'égard de la Commission Européenne. Par ailleurs, GDF SUEZ mène conjointement une réflexion sur l'emploi des jeunes et des seniors, et la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise. Un Groupe de travail, associant les différentes Branches métiers du Groupe, étudie les différentes options qui peuvent constituer, en France, le futur « Contrat de Génération ».

Fondation Agir pour l'emploi

En janvier 2013, GDF SUEZ et les organisations syndicales représentatives ont créé la Fondation Agir pour l'emploi (FAPE) GDF SUEZ, sous l'égide de la Fondation de France. Le Groupe GDF SUEZ renforce ainsi son engagement en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion. Les ressources de la Fondation proviennent des dons des salariés et retraités du groupe abondés à 100% par leurs entreprises. Grâce à la solidarité et la générosité des donateurs, 300000€ ont été attribués en un an, en faveur de vingt projets présentés par des structures d'insertion et s'adressant à des personnes très éloignées de l'emploi. <http://www.fapegdfsuez.com/>

Liens privilégiés avec les acteurs sociaux, associatifs et universitaires

Grâce à son ancrage territorial et aux liens privilégiés avec les acteurs sociaux comme les collectivités locales et le milieu associatif, le Groupe mène des actions sociales innovantes dans le domaine de l'insertion de publics fragilisés éloignés des réseaux et structures usuels menant vers la formation et l'emploi durables. Avec FACE (Fondation AGIR Contre l'Exclusion) présidée par Gérard Mestrallet, le Groupe participe activement à plusieurs projets innovants en France et à l'international : Les Clubs FACE : il existe 35 structures locales impliquant des collaborateurs du Groupe en France et à l'international. Une structure en Belgique a été créée en 2011 comptant aujourd'hui près de 18 entreprises –membres, une autre a été lancée à Rio de Janeiro en juin 2012 à l'occasion du « Sommet Rio+20 » organisé par les Nations Unies. Une commission internationale a été également créée chez FACE qui a pour objectif de développer des structures à l'international. Des missions exploratoires de création de Clubs FACE sont en cours en Tunisie, au Maroc ou encore au Québec, par le biais de la « Commission internationale » de FACE. Par ailleurs, un certain nombre de collaborateurs du Groupe sont mis à la disposition d'organisations, d'associations et de fondations afin de leur apporter l'expertise dont elles ont besoin pour se professionnaliser. Cette nouvelle forme d'aide partenariale innovante s'inscrit aussi dans la nouvelle politique des partenariats qui encourage davantage de participation effective des collaborateurs du Groupe dans des actions sociétales. Ces mises à disposition se font essentiellement dans le cadre du mécénat de compétences gagnant-gagnant pour toutes les parties prenantes.

Handicap

Chaque branche, filiale et entité de GDF SUEZ décline la politique handicap du Groupe, en France, en tenant compte de ses spécificités opérationnelles et locales. Par le biais d'accords collectifs ou de conventions avec l'Agefiph*, ces entreprises mènent des actions en faveur du recrutement de personnes handicapées, de leur professionnalisation, de la formation et de la sensibilisation autour du handicap.

Depuis 2009, le Groupe a mis en place un réseau Handicap Groupe en France, favorisant le partage de bonnes expériences, la montée en compétences des missions handicap des entreprises, les synergies entre entités et la mise en place d'actions communes. Le Groupe a développé avec la Direction des Achats un site extranet dédié aux achats en secteur protégé et adapté : handyachats. La semaine du Handicap en a fait la promotion. Depuis juillet 2012, le Groupe a mis en place des reportings permettant de visualiser de façon plus efficiente la volumétrie des candidatures TH (Travailleurs Handicapés), et leur impact sur les recrutements. Un premier salon «handyrecreatday» a été organisé en 2013. 55 candidats ont postulé sur 19 postes ouverts. GDF SUEZ a renouvelé pour une durée de 3 ans son partenariat avec le Belgian Paralympic Committee. Ce partenariat (renouvelé en mars 2013 – 3 ans) est destiné à promouvoir l'employabilité et la mise à l'emploi de jeunes sportifs avec un handicap physique au sein des filiales belges du Groupe GDF SUEZ en leur permettant de travailler suivant des horaires et de conditions adaptés, tout en poursuivant leur carrière sportive de haut niveau (Jeux Paralympiques, Championnats Mondiaux...). Ce partenariat a été cosigné par les Ministres des Sports, le Secrétaire d'État à la Personne Handicapée, les Ligues sportives et le Groupe GDF SUEZ.

** Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.*

Partenariats académiques et universitaires «diversité/RSE»

Différents partenariats du Groupe se poursuivent en France notamment avec le monde académique comme Sciences-Po, Paris-Dauphine*.

Ces partenariats encouragent la recherche académique dans le domaine de la «diversité», et aident de jeunes étudiants à poursuivre leurs études, via des bourses d'études. Ce financement s'accompagne souvent d'un parrainage des boursiers par des collaborateurs volontaires du Groupe qui sont encadrés dans un Réseau «Parrainage».

Relations avec le monde associatif

La collaboration du Groupe avec le monde associatif continue avec, entre autre, des associations comme FACE présidée par Gérard Mestrallet, et impliquant des collaborateurs du Groupe au sein de ses 35 structures locales FACE en France et à l'international. La structure belge Be.FACE fonctionne à Bruxelles depuis janvier 2011 et celle de Rio de Janeiro (Brésil) a commencé ses activités le 19 juin 2012, à l'occasion du «Sommet Rio + 20» organisé par les Nations Unies.

** Chaire de Gestion de la Diversité offrant l'opportunité à des managers du Groupe de suivre cette formation.*

Politique de santé et sécurité- Évolution des résultats

L'amélioration de l'ensemble des indicateurs d'accidentologie du personnel du Groupe se poursuit avec une réduction sur la période de 2008 à 2013 :

*du taux de gravité de 36% passant de 0,33 à 0,21 ;

*du taux de fréquence («TF») de 45% (de 8 à 4,4) ;

*du taux de mortalité (de 4,3 à 0).

L'indice de fréquence des accidents de trajet(6) est également en amélioration. Il passe de 5 à 4 entre 2010 et 2013.

Ces progrès résultent d'une amélioration dans l'ensemble des branches.

Le niveau de résultat atteint est meilleur que l'objectif (TF < 4,9 fin 2013) et permet de conforter la position d'excellence du Groupe.

En matière de santé au travail, les résultats du Groupe sont encourageants avec une réduction du taux d'absentéisme pour raison médicale de 5% en 5 ans. Un nouvel indicateur est ajouté au tableau de bord depuis 2012 : le nombre de nouveaux cas de maladies professionnelles. Consolidé en 2012 sur le périmètre France, il est de 133 sur le périmètre monde en 2013.

En ce qui concerne les prestataires extérieurs et intérimaires, onze décès par accidents de travail ont été comptabilisés en 2013 contre six en 2008. La fréquence des accidents de travail des intérimaires est passée de 20,1 à 12 en 2013.

Santé et Sécurité

Objectifs fixés

Les objectifs quantitatifs de progrès pour la période 2010-2015 ont été fixés. Ils portent sur la réduction de l'accidentologie de travail : (i) taux de fréquence inférieur à 4 en 2015 et (ii) éradication des accidents mortels ayant un lien de causalité avec les activités du Groupe.

Actions de progrès engagées

Le plan d'action santé-sécurité pour la période 2010-2015 définit les actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs 2012-2015.

En 2012, il a été complété par le plan pour l'Éradication Durable des Accidents Mortels. Celui-ci comporte deux grands axes de progrès : d'une part, l'amélioration de la maîtrise des projets et des relations avec les sous-traitants et, d'autre part, la démarche d'engagement des équipes autour des «9 Règles qui Sauvent». Ces axes de progrès et leur impact sur les résultats du Groupe en matière de santé-sécurité sont suivis par le Comité Exécutif, le Conseil d'Administration, le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable et le Comité Directeur santé-sécurité (intégrant des représentants du personnel). Ils sont relayés dans un courrier trimestriel de la Présidence aux cadres dirigeants, via la newsletter de la filière et l'intranet du Groupe.

Dispositif de management Santé-Sécurité

Les principes fondamentaux de la politique santé-sécurité du Groupe sont définis dans un accord de Groupe signé par le Président et par les représentants des salariés. Les «9 Règles de santé-sécurité» Groupe fixent les exigences minimales applicables par l'ensemble des filiales du Groupe partout dans le monde. Le déploiement de ces principes et exigences est vérifié par des audits internes conduits par la filière santé-sécurité.

Le dispositif de management vise l'amélioration continue de la maîtrise des risques santé-sécurité.

Dans le cadre du processus de gestion des risques, le niveau de maîtrise est évalué a minima annuellement à la fois par les opérationnels et par la Direction santé-sécurité du Groupe.

En 2011, ce référentiel a été déployé sur différentes unités « à risques majeurs ». Ce type d'outil de prévention au service des équipes opérationnelles contribue au déploiement d'une culture santé-sécurité partagée. De plus, le dispositif INCOME encadre les contrôles internes réalisés par les opérationnels sur les leviers de maîtrise des risques industriels. En complément à ces dispositions structurantes, le Groupe donne une place importante aux leviers d'optimisation que représentent le benchmark et le retour d'expérience. C'est dans ce cadre qu'après un benchmark externe et une étude des accidents mortels survenus dans le Groupe, ont été établies les «9 Règles Qui Sauvent», dispositions qui, si elles avaient pu être respectées, auraient permis d'éviter la plupart des décès.

Des revues de direction santé-sécurité entre le Centre et les branches d'une part, et les branches et leurs BU d'autre part, font le bilan et fixent des perspectives pour améliorer l'efficacité du système de management. Ces revues visent en particulier à évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'éradication des accidents mortels et planifier les actions qui permettront d'atteindre les objectifs. Enfin, a minima 10% de la part variable de la rémunération des managers est liée à leur niveau d'implication à améliorer la santé et la sécurité, leurs résultats et ceux de leurs équipes.

Formation santé-sécurité

Les efforts conséquents en matière de formation se sont poursuivis en 2013, 26,6% du nombre total des heures de formation ayant été consacrées à la Qualité, à la Sécurité et à l'Environnement et 712 managers formés en matière de leadership en santé-sécurité au sein de GDF SUEZ University.

Sensibilisation et partage de pratiques Différents dispositifs sont utilisés pour renforcer la culture santé- sécurité contribuant à faire de chaque collaborateur 1du Groupe un acteur engagé de sa santé, sa sécurité et celle des autres. En particulier, Reflex, le magazine interne santé-sécurité (édité à environ 167 000 exemplaires en huit langues), continue à relayer les bons gestes et comportements à adopter au quotidien. S'appuyant sur le constat qu'il ne suffi t pas d'être convaincu du bien- fondé d'une règle pour déclencher un changement de comportement en profondeur, le Groupe a lancé la démarche d'engagement aux «9 Règles Qui Sauvent» de l'ensemble de ses collaborateurs et y a dédié notamment la journée mondiale santé-sécurité en 2013.

Le Groupe favorise le travail d'experts en réseau pour échanger des solutions concrètes, au travers de l'intranet, de clubs d'expertise ou de communautés de pratiques, de la newsletter trimestrielle Prévention News, ou du marketplace lors de conventions internes annuelles. De plus, le site internet AGORA, permet à chacun de partager en ligne la pratique mise en place avec succès dans son entité, d'accéder à une bibliothèque de guides managériaux élaborés sur la base de benchmarks interne et externe et d'identifier des experts ayant les mêmes intérêts.

ENVIRONNEMENT

PRINCIPE 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

PRINCIPE 8

Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Par la diversité de ses activités et des régions où le Groupe les exerce, GDF SUEZ est confronté à la majorité des grands enjeux environnementaux, qu'il s'agisse du changement climatique et de ses implications en termes de gestion des gaz à effet de serre, de développement de la maîtrise des consommations énergétiques et des énergies renouvelables, de la préservation de la biodiversité, de l'économie des ressources épuisables dont l'eau, ou encore de la prévention des pollutions. Conscient que ses actions pour la préservation de l'environnement concourent à sa performance générale et à sa compétitivité, GDF SUEZ conçoit leur mise en œuvre dans la durée et dans la globalité.

L'ambition du Groupe est de continuer à progresser constamment dans sa performance environnementale, de contribuer à l'amélioration de celle de ses clients et de communiquer de façon transparente sur sa performance.

Le Groupe respecte les réglementations environnementales en vigueur au niveau international et dans les régions où il intervient et s'organise pour anticiper leurs évolutions. Dans certains cas, il se définit des standards internes plus exigeants.

En s'appuyant sur ses valeurs partagées d'engagement, d'audace, d'exigence et de cohésion, GDF SUEZ traduit son ambition environnementale à travers huit engagements :

1. Comprendre les interactions entre nos activités et l'Environnement
2. Ecouter, dialoguer et travailler avec les parties prenantes en privilégiant des relations durables via des partenariats
3. Se donner des objectifs qualitatifs et quantitatifs à tous les niveaux de l'entreprise
4. Dimensionner les actions à la hauteur des enjeux, pour utiliser au mieux les ressources humaines et financières du Groupe
5. Anticiper pour éviter si possible, pour réduire sinon, nos impacts sur les milieux naturels et ainsi mieux gérer les ressources naturelles
6. Sensibiliser le personnel aux enjeux environnementaux et aux termes de cette politique
7. Innover pour faire émerger de nouvelles solutions et les partager au sein du Groupe
8. Mesurer en continu et communiquer sur les résultats obtenus.

GDF SUEZ est confronté aux principaux enjeux environnementaux : le changement climatique, la qualité et la disponibilité des ressources naturelles – air, eau, sols et ressources énergétiques, la protection de la biodiversité et des écosystèmes. Si les métiers de GDF SUEZ peuvent générer des améliorations de la qualité de l'environnement, ils ont également un impact sur les milieux et les ressources naturelles que le Groupe s'attache à mesurer et à réduire dans un processus de management environnemental de ses activités. Les défis auxquels le Groupe est confronté sont immenses.

Pour répondre efficacement à l'ensemble de nos besoins énergétiques, GDF SUEZ doit prendre en compte plusieurs enjeux majeurs et œuvrer à la maîtrise de l'impact des activités du Groupe et de ses clients sur l'environnement. En raison de la nature de ses activités industrielles, GDF SUEZ a développé une gestion appropriée pour limiter ses impacts sur l'environnement. En développant les énergies renouvelables et en optimisant l'efficacité énergétique de son parc de production, GDF SUEZ contribue à la lutte contre le changement climatique.

GDF SUEZ et l'énergie durable pour tous (SE4ALL)

GDF SUEZ est l'une des principales sociétés industrielles du monde et une référence dans le domaine des services de gaz, d'électricité et de l'énergie. Elle est active tout au long de la chaîne de valeur de l'énergie, en électricité et en gaz naturel, de l'amont à l'aval.

Dans le cadre de ses activités industrielles, GDF SUEZ souhaite promouvoir l'énergie durable pour tous. Sur la base des expériences menées sur plusieurs années, le Groupe a développé des modèles novateurs pour soutenir des projets visant à fournir de l'énergie de l'accès pour tous.

Les trois engagements de GDF SUEZ liés aux objectifs énergétiques des Nations Unies pour 2030 sont les suivants:

ENGAGEMENT 1: GDF SUEZ entend soutenir les entrepreneurs sociaux dans le domaine de l'accès à l'énergie durable grâce à l'Initiative GDF SUEZ Rassembleurs d'Énergies.

Depuis sa création 2001, GDF SUEZ a pris en charge 5 investissements dans les fonds de solidarité, plus de 20 projets d'accès à l'énergie avec GDF SUEZ fondation d'entreprise et assistance technique 10.

ENGAGEMENT 2: Augmentation de 40% des activités de GDF SUEZ en matière d'efficacité énergétique entre 2011 et 2017. L'efficacité énergétique continuera à former une plus grande partie des activités de GDF SUEZ. Trois des métiers de GDF SUEZ offrent une très large gamme de services. En particulier, les services énergétiques conçoivent et mettent en œuvre l'efficacité énergétique et des solutions environnementales grâce à des offres multi-techniques dans les services d'ingénierie, d'installation et de distribution d'énergie. Les autres secteurs d'activité mettent également en œuvre des mesures d'économie d'énergie pour leurs clients.

ENGAGEMENT 3: Augmentation de la capacité installée de 50% par GDF SUEZ des énergies renouvelables entre 2009 et 2015. Le maintien d'un mix énergétique équilibré signifie augmenter les capacités du Groupe dans les énergies renouvelables, que ce soit pour produire de l'électricité et de la chaleur, et dans le cas du biogaz pour le transport.

Les énergies renouvelables continueront à former une plus grande partie du mix énergétique de GDF SUEZ, avec une priorité donnée aux énergies éoliennes et solaires.

En 2013, les énergies renouvelables représentaient environ 15,8 GW d'équivalent électrique installée, soit 18,3% de la capacité installée totale du Groupe.

GDF SUEZ émet avec succès le plus important « Green Bond »

Pour accompagner son développement ambitieux dans les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique, GDF SUEZ a procédé à l'émission d'une « obligation verte » (Green Bond) de 2.5 milliards d'euros.

Cet emprunt obligataire a pour vocation de contribuer au financement le développement du Groupe dans des projets d'énergies renouvelables tels que les champs éoliens ou les centrales hydroélectriques, mais également dans des projets d'efficacité énergétique, par exemple au travers de systèmes de contrôle de consommation à distance (smart metering) ou par la création de réseaux de chaleur intégrés alimentés par des centrales biomasses peu polluantes.

Pour être éligibles, les projets financés devront remplir un certain nombre de critères environnementaux et sociaux dans cinq domaines : la protection de l'environnement, la contribution au développement local et au bien-être des communautés locales, le respect des principes éthiques et d'équité envers les fournisseurs et sous-traitants, la gestion des ressources humaines et la gouvernance des projets sélectionnés. Les critères ont été établis par GDF SUEZ en collaboration avec l'agence de notation ESG Vigeo et sont publiés sur le site de GDF SUEZ. L'allocation des fonds aux projets fera l'objet d'un processus de traçabilité spécifique qui sera vérifié par un des commissaires aux comptes de GDF SUEZ.

Système de management environnemental

Le Groupe a fait de la maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement un de ses objectifs majeurs. À la clôture de l'exercice 2013, les entités ayant publié une politique ou une déclaration d'engagement environnemental représentaient 97,5% du chiffre d'affaires en termes d'impact environnemental du Groupe. En 2012, les entités ayant publié une politique ou une déclaration d'engagement environnemental représentaient 95,45% du chiffre d'affaires en termes d'impact environnemental du Groupe.

Ces engagements conduisent majoritairement à la mise en œuvre de Systèmes de Management Environnementaux (SME) au regard des conditions économiques et de l'intérêt d'une telle démarche. Ces SME peuvent ensuite, lorsque cela se justifie, faire l'objet d'une certification externe. Au 31 décembre 2013, 70,20% du CA pertinent étaient couverts par des SME certifiés (certifications ISO 14001, enregistrements EMAS(2), certifications ISO 9001 version 2000 avec volet environnement et certifications locales).

Changement climatique et mix énergétique

Le changement climatique, résultant de l'accroissement de la concentration en gaz à effet de serre dans l'atmosphère, est reconnu comme l'un des enjeux planétaires majeurs de ce siècle. Le business model d'un producteur d'énergie repose à ce jour sur le développement de capacités de production qui, aussi performantes qu'elles soient, émettent des GES. Compte-tenu du poids de l'activité énergie dans ses métiers, le Groupe est donc porteur d'une responsabilité face à cet enjeu. En même temps, les changements apportés *par cette évolution du climat font peser un risque sur les marchés du Groupe, sur le fonctionnement des installations et rendent nécessaire leur adaptation.*

Le Groupe répond à cette double exigence en développant un mix énergétique diversifié, équilibré et adapté au marché, visant à combiner contenu en CO2 le plus faible possible et flexibilité. En complément, GDF SUEZ

conçoit et met en œuvre des solutions d'efficacité énergétique et développe la R&D sur la capture et le stockage de CO2. De même, par ses activités de valorisation des déchets, le Groupe contribue aux émissions évitées.

GDF SUEZ entend contribuer à relever le défi du changement climatique grâce à sa politique de responsabilité environnementale et sociétale. Cette ambition s'illustre notamment par la mise en place d'une politique environnementale rappelant que le respect de l'environnement et la lutte contre le changement climatique sont intégrés dans la stratégie du Groupe, impliquant l'ensemble de ses collaborateurs. Conscient des impacts de ses activités sur le climat, le Groupe s'attache à les limiter en utilisant les meilleures technologies pour réduire ses émissions, en développant l'efficacité énergétique de toutes ses installations et en recourant dans son mix énergétique à des énergies faiblement ou non carbonées.

En 2013, les émissions de gaz à effet de serre dits «GES» (hors émissions tertiaires) s'élèvent pour le Groupe à 142,0 millions de tonnes éq. CO2.

Le Groupe est aussi conscient que, malgré les efforts de réduction des gaz à effet de serre, une hausse globale des températures et des événements climatiques extrêmes en fréquence et intensité est inéluctable. Pour se préparer au mieux aux risques associés et pouvoir tirer parti d'opportunités, GDF SUEZ a lancé en 2012 un Groupe de travail qui vise dans un premier temps à identifier et partager les bonnes pratiques déjà mises en place dans certains de ses métiers pour faire face ou tirer parti des changements climatiques à venir.

Dans sa démarche, le Groupe s'inspire de la méthode proposée par le UK Climate Impact Programme pour analyser sa vulnérabilité au changement climatique et identifier les principales actions à mettre en place afin de s'y préparer au mieux. Une synthèse des échanges sur les événements climatiques extrêmes qui ont affecté l'entreprise et/ou qui pourraient avoir à terme un impact sur l'activité du Groupe a été réalisée.

L'appel du Groupe Magritte aux dirigeants européens

Les activités des énergéticiens européens sont impactées depuis plusieurs années par les décisions politiques et réglementaires. Face à la dégradation du cadre d'investissement en Europe, Gérard Mestrallet a décidé en mai 2013 de réunir les dirigeants de 10 autres grandes entreprises du secteur : CEZ, ENEL, ENI, E.ON, Fortum, GasNatural Fenosa, GasTerra, Iberdrola, OMV et RWE. Leur message commun portait sur le constat alarmant d'une politique énergétique ne délivrant pas les effets escomptés en termes de sécurité d'approvisionnement, de réduction des émissions de carbone et de compétitivité. Parmi leurs propositions concrètes figurent la relance du marché carbone, la mise en place des mécanismes de rémunération de capacités et l'intégration progressive des énergies renouvelables matures dans le marché. L'appel collectif a été adressé aux principaux chefs d'État et de gouvernement européens pour leur demander d'aller au-delà de leurs divergences nationales et politiques afin d'assurer une politique énergétique sûre, compétitive et durable pour tous les Européens.

Les neuf recommandations du Groupe Magritte pour réformer la politique énergétique et climatique de l'Europe, en vue de réaliser les trois objectifs majeurs de compétitivité, de durabilité et de sécurité des approvisionnements :

1. Rendre les prix de l'énergie européens plus compétitifs.

2. Rendre au système d'échange des droits d'émission (ETS) un rôle majeur dans la politique climatique et énergétique.
3. Réaliser un partenariat climatique planétaire avec les concurrents internationaux de l'Europe dans le cadre des négociations climatiques mondiales.
4. Adapter les aides publiques en faveur des nouvelles sources d'énergie renouvelables pour leur permettre d'être compétitives et de s'intégrer progressivement dans le réseau énergétique.
5. Soutenir le rôle de chef de file de l'Europe dans le domaine des énergies vertes, par le biais notamment d'une politique de R&D ambitieuse.
6. Tendre vers un bouquet énergétique à faibles émissions de CO2, diversifié et économiquement performant.
7. Multiplier les itinéraires d'importation de sources énergétiques peu coûteuses et à faibles émissions de CO2 et renforcer la production intérieure.
8. Rémunérer les capacités disponibles et qualifiées en tant que service fourni dans le but de garantir la sécurité de l'approvisionnement pour le système énergétique.
9. Réaliser un marché intérieur plus fluide, plus transparent et plus interconnecté.

<http://www.gdfsuez.com/journalistes/dossiers-de-presse/groupe-magritte-mesures-preserver-avenir-energetique-europe/>

Les énergies renouvelables

Faisant l'objet d'une stratégie spécifique, les énergies renouvelables sont un volet essentiel du développement de GDF SUEZ. Elles concourent à la préservation des ressources énergétiques, à la satisfaction des besoins en énergie et à la sécurité de l'approvisionnement, à la lutte contre le changement climatique et à la réduction des pollutions diverses. La pluralité de ses métiers permet des approches systémiques et solutions globales pour gérer au mieux les défis environnementaux. Les énergies renouvelables sont une composante essentielle de ces offres globales : à titre d'exemple, le recours à ces énergies permet la conception d'offres de gestion d'énergie zéro carbone.

Premier producteur indépendant d'électricité dans le monde, GDF SUEZ dispose d'un parc de production alliant l'hydroélectricité, l'éolien terrestre et off-shore, le solaire, le nucléaire, la géothermie, la bio masse et le gaz. Ce bouquet énergétique faiblement carboné, permet de satisfaire la variété des usages et des attentes de chacun des clients du Groupe. La diversité et la complémentarité de ces énergies sont l'assurance d'un approvisionnement continu et durable.

Cette stratégie passe notamment par l'investissement en énergies renouvelables dans toutes les filières, que ce soit pour la production d'électricité (énergie hydraulique, biomasse et biogaz, énergie éolienne et photovoltaïque) ou de chaleur (biomasse, énergie solaire et géothermie). Fin 2013, GDF SUEZ possède une capacité globale cumulée de près de 15,8 GW équivalents électriques installés, soit 18,3% du total des capacités installées du Groupe.

Chaque jour, nos chantiers et projets d'investissements marquent une avancée vers notre ambition d'augmenter cette capacité installée de 50% en 2015 par rapport à 2009. C'est un des dix objectifs de responsabilité environnementale et sociétale du Groupe, qui témoigne de l'importance accordée au développement d'une énergie propre, respectueuse de l'environnement. La position de leader de GDF SUEZ dans le secteur des énergies renouvelables, notamment en France, et ses nombreux projets menés dans le monde, illustrent cet engagement.

Une nouvelle filière pour l'électricité verte

Les producteurs d'énergies renouvelables en France disposeront bientôt de nouveau débouchés pour leur électricité. Lancé en novembre 2012 par un Groupement de 12 partenaires menés par GDF SUEZ, le projet GRHYD a pour objectif de transformer de l'électricité produite à partir de sources renouvelables en dehors des périodes de consommation en hydrogène. Celui-ci est ensuite valorisé sous forme de chauffage, d'eau chaude ou de carburant. Durant une phase d'étude de deux ans, deux projets de démonstration seront lancés à Dunkerque, dans le Nord de la France. Le premier verra l'adaptation à échelle industrielle d'une station de bus à l'Hythane®, un carburant composé d'hydrogène et gaz naturel. Un deuxième projet portera sur l'injection d'hydrogène dans le réseau de distribution de gaz naturel d'un quartier de 200 logements. Le potentiel des marchés de l'hydrogène en France est estimé entre 5 à 40 milliards d'euros par an dans les 15 années à venir.

La maîtrise de la consommation d'énergie

La maîtrise des consommations énergétiques est une priorité en ce sens qu'elle répond à la fois au changement climatique et à l'épuisement prévisible d'une partie des ressources énergétiques. Il s'agit d'une part de communiquer pour éduquer aux comportements sobres et d'autre part de piloter au mieux la demande par un comptage intelligent par exemple. Le Groupe agit à différents niveaux, en optimisant ses consommations énergétiques sur son propre périmètre, en sensibilisant ses clients à l'utilisation rationnelle de l'énergie, en promouvant des offres performantes de services énergétiques en tant que leader mondial du domaine, en investissant pour préparer les solutions de demain comme les « smart grids ».

Traduction de ces engagements, le Groupe a fait de l'efficacité énergétique une des activités cœur d'une de ses branches, la branche Energie Services. GDF SUEZ participe activement aux travaux de la société civile sur ce sujet, apportant son expérience opérationnelle dans les négociations à tous les niveaux.

Cette expérience est aussi mise à disposition des clients du Groupe à travers un ensemble d'offres commerciales, que ce soit en matière d'intervention sur le marché carbone, de solutions techniques, d'appui ou de réalisation de stratégie et de plan d'actions de réduction des émissions de GES.

La mise en place d'une croissance responsable nous oblige à réfléchir à la manière dont nous mettons en œuvre nos activités de production et de consommation. La production et la consommation énergétiques sont au cœur des défis sociaux et environnementaux : hausse de la demande en énergie, raréfaction des ressources, lutte contre la pollution et le réchauffement climatique. En tant que grand Groupe énergétique, ces défis sont au cœur des activités de GDF SUEZ.

Il s'agit donc pour le Groupe d'apporter les meilleures solutions afin d'optimiser en permanence toute la chaîne de valeur énergétique : de la production à l'usage final, en passant par l'acheminement.

L'efficacité énergétique et la maîtrise de la consommation d'énergie sont donc au cœur de la stratégie du Groupe et des offres déployées dans ses nombreuses activités, et ce, à plusieurs niveaux :

- dans le cadre des services énergétiques qu'il propose, le Groupe conçoit, installe et exploite les installations de ses clients (particuliers, professionnels, entreprises et collectivités locales) afin de fournir le service demandé tout en réduisant les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre.

- en tant que fournisseur d'énergie, le Groupe agit aussi sur ses propres installations de production et d'acheminement d'énergie, et sur son patrimoine.
- dans les services à l'environnement, l'amélioration de l'efficacité énergétique fait également partie des engagements développement durable du Groupe.

GDF SUEZ décline une politique très complète d'offres de services énergétiques au sein de trois branches du Groupe : la branche Energie Services (BES), la branche Energie Europe (BEE) et la Branche Energy International (BEI).

En particulier la branche Energie Services conçoit et met en œuvre des solutions d'efficacité énergétique et environnementale au travers de prestations multi-techniques, que ce soit dans le domaine de l'ingénierie, de l'installation ou des services à l'énergie.

Les autres branches mènent également des actions d'économies d'énergie chez leurs clients, comme par exemple en France où le Groupe réalise annuellement une centaine de milliers d'opérations d'économie d'énergie sur la base des actions standards définies par le dispositif réglementaire des Certificats d'Economie d'Énergie. Pour les installations de production d'électricité, la performance énergétique est directement liée à la rentabilité de l'installation. C'est donc un axe majeur d'actions pour chaque responsable de centrale.

Accorder une place plus large aux énergies décentralisées et renouvelables, promouvoir l'efficacité énergétique et réduire la précarité énergétique – tels sont les enjeux de la transition en Europe dont GDF SUEZ souhaite jouer les premiers rôles. Pour se différencier, le Groupe, connu dans l'efficacité énergétique sous la marque Cofely, mise sur les services innovants à forte valeur ajoutée et investit dans la gestion intelligente de la demande : outils de pilotage à distance, tableaux de bords interactifs, réseaux de distribution intelligents, etc.

À l'international, GDF SUEZ s'est développé en 2013 avec l'acquisition de sociétés au Brésil, en Australie, en Pologne et, au Royaume-Uni, de Balfour Beatty Workplace. Après fusion avec Cofely UK, cette dernière a permis de constituer une entité de 11 000 personnes. Le Groupe élargit également ses activités dans les zones prioritaires que sont le Moyen-Orient et l'Asie du Sud-Est.

Une longue expérience auprès des collectivités, des entreprises et des particuliers place le Groupe en position d'apporteur de solutions, adaptées à chaque contexte et garantissant le même niveau de qualité et de sécurité à tous les sites. C'est un partenaire fiable et expert qui s'engage au travers d'un contrat de performance énergétique (CPE) avec garantie de résultats réels, dans la durée.

Ses clients peuvent donc raisonner en termes d'économies sur le long terme – en moyenne entre 10 et 20% de la facture énergétique. Les nombreuses références et les certifications de ses filiales dédiées à l'efficacité énergétique (ISO 9001, 14001, 50001, 17025...) témoignent de l'expertise et des compétences de leurs équipes.

Enfin, GDF SUEZ s'est engagé dans une démarche d'amélioration de l'efficacité énergétique de ses activités tertiaires (signature du manifeste du WBCSD – World Business Council for Sustainable Development – pour agir dans ce domaine fin 2009).

A cette fin, le Groupe a décidé la mise en place d'une politique immobilière verte sur ses bâtiments, politique qui sera déployée dans une première phase sur la France et la Belgique et dont l'un des objectifs est la réduction de ses consommations d'énergie de 40% à l'horizon 2020.

GDF SUEZ participe activement aux Groupes de travail du WBCSD (World Business Council for Sustainable Development). Le WBCSD est un réseau rassemblant près de 200 entreprises internationales engagées pour le développement durable. GDF SUEZ s'implique particulièrement dans les groupes de travail consacrés aux thèmes des partenariats pour le développement, l'accès à l'énergie et le climat et l'efficacité énergétique des bâtiments. GDF SUEZ a signé le Manifeste d'engagement à agir sur la performance énergétique de son parc de bâtiment tertiaire dans le cadre de ses activités au sein du WBCSD.

En mai 2013, GDF SUEZ s'est doté d'une politique immobilière verte pour améliorer la performance environnementale de son parc tertiaire en France et en Belgique. Au-delà de la performance énergétique, avec un objectif de réduction de 40 % des consommations à l'horizon 2020, cette politique vise également à réduire de 30 % les consommations d'eau et à recycler ou valoriser 100 % des déchets tertiaires produits à ce même horizon.

Les smartgrids

Les efforts en matière de gestion intelligente des ressources énergétiques passent également par l'optimisation du réseau et systèmes de consommation en énergie.

Depuis plusieurs années, GDF SUEZ a lancé des projets et des actions visant à faire progresser la réflexion sur les «smart grids». Ces réseaux du futur seront un outil essentiel de la transition vers des systèmes énergétiques plus sobres. Outre leur capacité à améliorer la stabilité et la fiabilité du réseau, les smart grids vont en effet modifier considérablement la nature de l'offre énergétique et la relation entre les fournisseurs d'énergie et leurs clients.

GreenLys (France)

Le projet GreenLys est un démonstrateur à échelle réelle (1 000 clients résidentiels et 40 sites tertiaires en zone urbaine) permettant de développer et de tester les solutions technologiques nécessaires à la mise en oeuvre des fonctionnalités des smart grids. GDF SUEZ, avec un consortium composé de partenariats industriels et de recherche (ERDF, GEG, Schneider, Alstom, Grenoble-INP) et des collectivités locales grenobloise et lyonnaise, avait répondu à l'Appel à Manifestations d'Intérêt (AMI) lancé par l'ADEME, portant sur les réseaux et systèmes électriques intelligents (Smart grids – Smart metering). C'est après plus d'un an de préparation que le projet GreenLys a reçu l'aval des pouvoirs publics, par l'avis favorable du Commissariat Général à l'Investissement.

Sur la période d'expérimentation du projet, entre 2011 et 2014, GreenLys vise plusieurs objectifs : identifier les verrous technologiques et sociétaux et quantifier les gisements de valeurs liés au déploiement d'un système électrique intelligent ; placer le client au cœur du concept de Smart grids et l'inclure dans la gestion active de la demande et de la production d'électricité ; et enfin, construire une vision globale qui intègre des objectifs économiques, industriels, environnementaux et sociétaux.

Lutter contre la raréfaction des ressources

GDF SUEZ doit répondre à différents enjeux, notamment la raréfaction des ressources naturelles, ce qui entraîne la nécessité de développer des solutions énergétiques innovantes et durables.

Des liens indissociables existent entre l'eau et l'énergie. L'eau est nécessaire pour la production d'énergie, et l'énergie pour la production d'eau.

Acteur dans le monde de l'énergie et du traitement de l'eau, GDF SUEZ participe activement aux réflexions et aux actions en matière de gestion des ressources en eau.

Optimiser la gestion de la ressource en eau s'inscrit dans la politique environnementale du Groupe et demeure une des actions prioritaires pour les années à venir.

Par ailleurs, le Groupe s'attache à économiser les matières premières qu'il utilise et à développer une économie circulaire chaque fois que possible : la promotion du bio-méthane en est une illustration. Pour mettre en œuvre ces principes, le Groupe analyse les projets qu'il opère sur leur cycle de vie et s'attache à employer chaque fois que possible des méthodes d'éco-conception.

Optimisation de l'usage de la ressource eau

Le Groupe attache une importance toute particulière à l'usage de l'eau et l'impact des rejets dans le milieu naturel pour toutes ses activités. Afin de faire face à cet enjeu majeur du XXIème siècle, les entités du Groupe travaillent à mieux connaître l'empreinte eau de leurs activités, à localiser les zones de stress hydrique potentiel et à mettre en œuvre des plans d'action pour les sites correspondants, par exemple en développant la réutilisation de l'eau pour le refroidissement des centrales électriques.

En 2030, le monde fera face à une pénurie d'eau de 40% par rapport à ses besoins. Le secteur de l'énergie, deuxième grand utilisateur d'eau derrière l'agriculture, devra faire face à ce défi. Il est donc important pour GDF SUEZ de se préparer aux impacts potentiels sur son activité, et d'identifier les risques et opportunités liés au problème de manque d'eau.

En raison de la nature de ses procédés industriels, GDF SUEZ accorde une attention particulière à la gestion de l'eau dans ses processus de production d'énergie et de traitement des eaux usées. Puisque l'eau est une ressource essentielle pour la vie, la disponibilité et la qualité des ressources en eau sont deux priorités pour la planète. GDF SUEZ travaille sur ces questions en mettant en œuvre des mesures opérationnelles et en participant aux discussions internationales sur cette question (au sein du CEO Water Mandate, de l'OCDE, et du WBCSD).

Au cours des dernières années et en parallèle avec le changement climatique, l'utilisation durable de l'eau a reçu de plus en plus d'attention. En particulier, l'utilisation de l'eau dans la production d'énergie est devenue une question importante. Par conséquent, il est nécessaire pour les industriels de mesurer leur empreinte eau et d'identifier les points critiques où la pénurie d'eau est un problème potentiel pour l'exploitation, et où la mise en œuvre de plans d'actions peut être nécessaire (réduction de la consommation d'eau, l'amélioration de la qualité des rejets, etc.)

L'engagement de GDF SUEZ

En 2013, le Groupe a défini des règles et des engagements en matière de gestion de l'eau. Ils reposent sur quatre axes : l'évolution du reporting environnemental, l'analyse du risque lié à l'eau, la mesure de l'empreinte de l'eau, et la vision des acteurs clés, des investisseurs ou des initiatives internationales. Le Groupe s'est engagé dans 7 actions, en conformité avec les exigences énoncées par le CEO Water Mandate (une initiative de l'ONU Global Compact):

- Identifier les sites exposés à un risque eau et élaborer des plans d'action locaux pour chacun d'eux
- Elaborer un plan d'action sur les prélèvements d'eau et rejets pour tous les sites identifiés comme étant exposés à un stress hydrique
- Mesurer l'empreinte sur l'eau de toutes les activités
- Se conformer à la réglementation locale
- Améliorer l'information et la transparence sur le sujet
- Aider à l'amélioration de la gestion de l'eau et de la gouvernance
- Répondre aux problèmes d'eau liés aux fournisseurs.

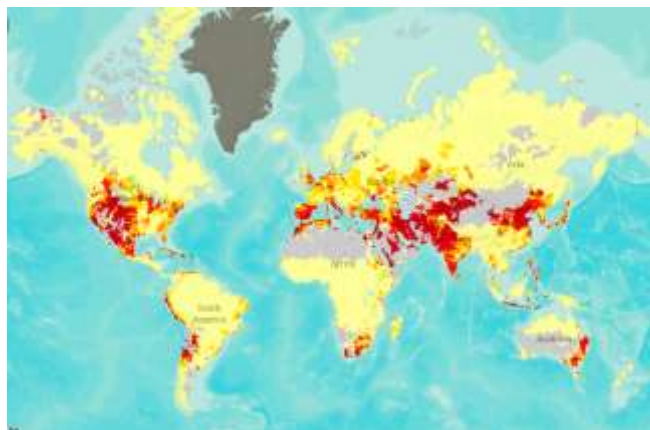
L'empreinte de l'eau

L'empreinte eau est le point de départ pour comprendre l'impact des activités sur les ressources en eau. Il représente la quantité d'eau consommée par un site, ses fournisseurs et ses infrastructures, pondérée en fonction de l'emplacement et de la qualité de l'eau du site. Intégré à l'analyse du cycle de vie, les résultats sont présentés en litres équivalent en raison de l'application sur le volume d'eau de facteurs caractéristiques de qualité de l'eau et de la localisation.

Plusieurs méthodes existent aujourd'hui. GDF SUEZ cherche à trouver parmi elles la plus adaptée pour les activités énergétiques. En 2012 et 2013, la première étape consiste à prendre en compte la consommation d'eau dans l'analyse du cycle de vie de 1 kWh d'électricité.

Le risque eau

L'identification des installations situées dans les zones de stress hydrique et de déterminer les quantités d'eau prélevés par type de source constituent la première étape de la définition du risque eau. Une fois ces deux questions identifiées pour chaque site, il est possible de développer et mettre en œuvre des plans d'action adéquats, lorsque cela est nécessaire. Pour GDF SUEZ, un peu plus de 50 sites sont situés dans les zones de stress hydrique extrême.



Source: Aqueduct – Water stress baseline map.

Conservation des ressources en eau au Brésil

En juillet 2011, Tractebel Energia a lancé un programme de préservation des ressources en eau. Cette initiative permet d'étudier différents projets mis en place par l'entreprise autour de ses installations

Les objectifs du programme sont les suivants : mise en place d'actions pour la protection des ressources en eau, maintien de la qualité et de la quantité d'eau dans les bassins versants où Tractebel Energia opère, stimuler et encourager les pratiques de préservation des ressources en eau, encourager et éduquer le public sur l'utilisation rationnelle de l'eau et engager les communautés locales dans des actions pour la préservation de l'environnement autour des installations industrielles de Tractebel Energia. Pour développer ce projet, Tractebel Energia a signé un accord avec le secteur public et la municipalité de Chopinzinho dans l'Etat du Paraná au Brésil localisé dans une région autour de l'installation industrielle Salto Santiago. Plus de 300 points d'eau en zone rurale ont été considérés pour faire partie d'un plan de protection des bassins versants. Cette initiative vise à améliorer la qualité de l'eau consommée par les communautés et la réduction des maladies liées à l'eau sur les enfants et les adolescents dues à de germes pathogènes.

Pour assurer la protection des sources utilisées par les exploitations agricoles, la zone à proximité de sources est isolée par une construction en béton autour de chaque source d'eau, afin de protéger et de prévenir la contamination de l'eau. Afin de développer le reboisement autour des sources de, Tractebel Energia a donné environ 2000 espèces de plantes indigènes dans le cadre du projet. Les familles de la communauté ont été formées pour participer efficacement au processus de réhabilitation et d'entretien des ressources et également recevoir une formation sur la qualité de l'eau et le reboisement pour mettre en œuvre ces activités dans leurs propriétés. En 2013, environ 280 sources dans la région ont été protégées par le projet.

Dans la zone d'influence de la centrale thermoélectrique de Jorge Lacerda, en partenariat avec le Comité du bassin versant de la rivière Tubarão et le complexe lagunaire de Santa Catarina, au Brésil, Tractebel Energia a développé depuis 2009, un projet de protection des sources dans le secteur de la Capivari de Baixo, où est situé Complexe thermoélectrique de Jorge Lacerda, appartenant à la Société. L'objectif est de préserver la qualité de l'eau de la rivière Tubarão, qui assure l'approvisionnement en eau pour une population d'environ 360 000 personnes et qui subit une dégradation de l'environnement causée par différentes sources de pollution. Depuis le lancement du projet, 21 sources ont été protégées grâce à la construction de 4000 mètres de clôture et la plantation de 7000 arbres forestiers dans 21 fermes.

Le projet de modèle "Préservation des sources d'eau" développé par Tractebel Energia a remporté en 2013 le Prix de l'environnement de la Chambre de Commerce France et le Brésil ; il est mis en œuvre à grande échelle, dans toutes les zones d'influence des installations exploitées par Tractebel Energia au Brésil. Selon le calendrier, environ 720 sources seront protégées d'ici 2015.

Australie face à la sécheresse – l'adaptation de Kwinana centrale de cogénération

L'eau est une ressource précieuse dans un pays aride comme l'Australie, en particulier en Australie occidentale. Le défi de la gestion efficace de l'eau est un enjeu vital dans l'industrie de la production d'électricité.

L'usine de cogénération de Kwinana fournit de la vapeur et de l'électricité à la raffinerie de BP.

Il y a quelques années, la centrale a travaillé avec les autres acteurs de la région pour trouver des solutions pour réduire la consommation d'eau potable à des fins industrielles. L'augmentation de la population de Perth et la diminution des précipitations ont généré une grande pression sur l'approvisionnement en eau potable et les rejets industriels ont dû être redirigés.

BP a lancé le projet pour garantir à la fois la fourniture d'eau de process et de réduire la pression sur le milieu récepteur des rejets d'eau afin qu'il puisse être utilisé pour les rejets industriels. L'autorité locale de l'eau, WaterCorp, a adhéré au projet et a poursuivi son développement. IPM a été le premier à accepter de prendre l'eau de l'installation pour s'approvisionner en eau industrielle. D'autres utilisateurs de la zone industrielle ont par la suite également accepté de prendre l'eau recyclée. Résultats: Diminution de la sollicitation des sources d'eau potable ou des sources potabilisables d'environ 15 Millions de litres par jour (réduction de la consommation d'eau potable de plus de 80%, et élimination de l'évacuation des eaux usées industrielles de Cockburn Sound.

Gestion de la biodiversité

La perte de biodiversité est un autre enjeu majeur pour la Société. Si la plupart des activités du Groupe ont des impacts limités - notre plus grande emprise territoriale est celle de nos canalisations qui, enterrées, ne participent pas à la fragmentation des habitats, première cause de perte de biodiversité en Europe -, GDF SUEZ met en place des mesures pour réduire son impact sur la biodiversité. Les services rendus par la richesse de la biodiversité sont aussi une ressource pour le Groupe, à l'exemple de la biomasse. Conscient de son interdépendance vis-à-vis de la biodiversité, GDF SUEZ met en œuvre des outils pour l'intégrer à ses activités. En mettant en œuvre des plans d'action ciblés, en utilisant les canalisations de transport de gaz comme supports de corridors écologiques, le Groupe concourt à la préservation des milieux naturels.

Conscient de l'enjeu que représente la préservation de la biodiversité à l'échelle mondiale, GDF SUEZ s'est fixé un objectif précis : à l'horizon 2015, la totalité des sites localisés en Europe et jugés prioritaires pour la biodiversité seront dotés d'un plan d'actions spécifique. Fin 2013, 36% des sites définis comme prioritaires étaient munis d'un plan d'action (en progression de 20 points par rapport à 2012).

Les actions menées illustrent toute la richesse et la diversité des initiatives que le Groupe peut mettre en place pour préserver localement la biodiversité : fauches tardives et gestion différenciée des espaces verts, pose de nichoirs et création de zones de refuge pour la faune, entretien des zones d'herbage par des moutons pour limiter l'usage des herbicides, réhabilitation d'anciennes friches, méthodes de forage sans ancrage pour protéger les coraux, mise en place de techniques à ultrasons pour éviter la capture de poissons dans les grilles de pompage d'eau de centrale thermique, passe à poissons pour leur permettre de franchir les barrages, etc.

Le Groupe participe également au développement d'outils innovants (outil de décision pour la prise en compte de la biodiversité sur les travaux du réseau gaz naturel, indicateur de suivi de la qualité écologique des sites, développement du concept de nature temporaire, etc.) et conduit des démarches expérimentales (création de zones humides artificielles, apport des plateformes offshore pour la biodiversité marine, etc.).

GRTgaz : Contribution des bandes de servitude aux continuités écologiques

Les continuités écologiques permettent aux espèces de se déplacer, facteur essentiel pour s'adapter. Face à l'urbanisation croissante, le besoin de relier les espaces naturels est devenu évident. Le partenariat entre le Muséum National d'Histoire Naturelle, la Région Île-de-France et la Région Val de Seine de GRTgaz a permis de réaliser la première étude floristique sur les bandes de servitude du réseau de transport de gaz naturel implanté en Île-de-France.

Trois années d'étude ont été nécessaires pour dresser un bilan global de la diversité floristique existante. L'étude a permis de faire converger les recherches portant sur la description de l'état et de la dynamique de la biodiversité sur le réseau GRTgaz avec l'enrichissement de la base de données du Conservatoire Botanique National du Bassin Parisien (CBNBP).

Cette étude a porté sur 100 km de bandes de servitude sur les 500 que compte le réseau en Île-de-France et en Eure-et-Loir dans un environnement forestier. Au total, près de 600 espèces ont été répertoriées entre 2007 et 2009. (Plus du tiers de la flore francilienne moderne). 40% des espèces de la flore francilienne se rencontrent sur les bandes de servitude. De nombreuses espèces remarquables (120 espèces indigènes) ont été observées. La biodiversité des bandes de servitude est particulièrement remarquable au niveau des forêts de Saint-Germain-en-Laye et de la vallée de la Bassée. L'étude montre également que les bandes de servitude jouent un rôle important en Île-de-France, où la biodiversité y est particulièrement perturbée. Elles offrent la linéarité indispensable aux migrations et reconnectent ces espaces en constituant de véritables continuités écologiques.

PRINCIPE 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Repenser notre monde dans une vision de croissance raisonnée doit concilier deux enjeux majeurs : répondre à la demande énergétique croissante tout en limitant les émissions de gaz à effet de serre, dont le CO₂. En développant des services d'efficacité énergétique, GDF SUEZ aide ses clients à atteindre leurs propres objectifs de durabilité. Le Groupe permet ainsi aux entreprises d'améliorer leur rentabilité, et aux collectivités et particuliers de réduire leur facture énergétique pour contribuer à bâtir un monde vertueux et durable en consommant moins et mieux.

Approche de GDF SUEZ sur l'aménagement urbain durable

Dans le développement de ses activités, GDF SUEZ doit faire face à plusieurs défis sociaux et environnementaux, tels que l'accroissement démographique, le changement climatique ou l'exigence d'une meilleure efficacité énergétique. Acteur du développement urbain, notre Groupe s'efforce donc de réfléchir à de nouvelles manières de concevoir la ville, afin d'offrir une gamme de solutions pour un aménagement urbain durable. Les valeurs d'une ville durable sont liées à sa capacité d'adaptation et de transformation dans le temps, à sa haute qualité d'usage et de vie, à l'économie de ses bâtiments, à la fluidité de ses réseaux, à sa sécurité et à son partage des espaces. GDF SUEZ s'attache à mettre en œuvre ces valeurs en portant sa réflexion dès la phase de préparation des grands projets urbains.

L'écoute attentive et respectueuse des différentes parties prenantes, l'équilibre recherché pour le territoire entre l'intervention humaine et les technologies adaptées, la transparence des informations sur la performance environnementale, et l'élaboration d'une offre sur mesure adaptée au contexte local sont autant de principes de l'approche de l'aménagement urbain durable de GDF SUEZ.

Conseil de Stratégie Urbaine

Pour guider ses actions, GDF SUEZ s'entoure d'experts internationaux et indépendants, réunis au sein du Conseil de Stratégie Urbaine qui, lors de sa première réunion, en novembre 2012, a défini les trois axes prioritaires de sa réflexion : gouvernance et problèmes sociaux, gouvernance et institutions, gouvernance, culture et patrimoine.

De nombreuses solutions durables pour la ville de demain sont proposées par GDF SUEZ :

- une mutualisation des moyens de production de chaud et de froid, une chaudière, centrale plus efficace, plus performante et moins polluante,
- une fourniture d'électricité et de chaleur à partir de systèmes de production « propres » : panneaux photovoltaïques, solaire thermique, éoliennes sur les immeubles, pompes à chaleur, gaz naturel ou électrique, géothermie, biomasse, récupération de chaleur sur l'air extrait des bâtiments,
- la récupération des calories des eaux usées,
- une méthanisation des ordures ménagères qui offre une source d'énergie renouvelable pour la production de chaleur et d'électricité,
- la collecte pneumatique des déchets, où le déchet devient invisible, évitant la pollution et les nuisances sonores et améliorant ainsi la qualité de vie des habitants,
- un réseau sécurisé dédié aux flux virtuels (données, voix et images).

Cit'Ease : Un outil intuitif et sur-mesure

GDF SUEZ et SUEZ ENVIRONNEMENT se sont associés pour élaborer, Cit'Ease™, premier tableau de bord global et interactif au service de la collectivité.

Cit'Ease™ s'appuie sur la plate-forme logicielle multi-services et multi-métiers «OpenControl©», développée par Cofely Ineo. Outil ouvert, il centralise l'ensemble des données relatives aux thématiques urbaines comme l'énergie, les déchets, l'eau, la mobilité, la sécurité ou le cadre de vie. Il intègre également les données publiques mises à disposition par les collectivités (open data).

Cit'Ease™ offre aux décideurs publics et aux services municipaux une vision globale du territoire, pour un pilotage optimisé de la ville. Il est également accessible aux citoyens, de manière interactive.

Cit'Ease™ transforme les données en applications (ensemble d'indicateurs et de services) et offre différents niveaux de comparaison. Il est ainsi possible de comparer les consommations énergétiques des différents quartiers de la ville et de mesurer leur évolution dans le temps. Co-construit avec les élus et les différents acteurs des territoires dans une démarche de « design thinking » et d'innovation partagée, Cit'Ease™ est un outil ergonomique et ludique. Il est en outre entièrement personnalisable, en fonction des applications que la collectivité a sélectionnées. Enfin, Cit'Ease™ est ouvert aux citoyens, qui peuvent devenir contributeurs en remontant des informations en temps réel. Il propose des fonctionnalités innovantes à destination du public, en utilisant par exemple le concept de «gamification» : utiliser le jeu pour sensibiliser les particuliers à des thématiques ciblées. Le digital est ainsi utilisé à grande échelle, au service d'objectifs urbains comme la préservation des ressources. En combinant les multiples possibilités du digital et l'intelligence territoriale, cette plate-forme permet aux spécialistes des métiers urbains et aux décideurs publics d'atteindre plus facilement les objectifs globaux tels que la préservation des ressources, l'amélioration de la performance des services urbains, la gestion des risques ou la communication avec les habitants. Dans un écosystème de plus en plus complexe, qu'il s'agit de développer et d'alimenter, Cit'Ease™ contribue à la construction d'une ville durable, d'une communauté à la fois performante, responsable et respectueuse des équilibres.

En mettant au cœur de sa stratégie la recherche et l'innovation, GDF SUEZ poursuit l'ambition de proposer des solutions performantes et innovantes aux particuliers, aux collectivités et aux entreprises.

L'investissement dans la recherche et l'innovation est pour GDF SUEZ un axe incontournable de son développement et un atout incontestable pour préparer l'avenir. Les savoir-faire du Groupe sont enrichis par une politique de recherche et d'innovation dynamique qui s'appuie sur un réseau international de centres et d'entités de recherche ainsi que sur des partenariats avec des organismes mondialement reconnus. Plus de 800 chercheurs contribuent à l'excellence technologique dans tous les métiers du Groupe. En 2013, les dépenses pour la recherche et le développement technologique se sont élevées à 161 millions d'euros.

La valeur ajoutée de la recherche et innovation réside dans la transformation des idées et des connaissances scientifiques en applications industrielles performantes ou en offres commerciales différenciantes. GDF SUEZ engage des travaux de recherche pour l'amélioration de sa performance opérationnelle, et des programmes de recherche prospectifs corporate s'inscrivant dans le cadre de trois priorités stratégiques : la production d'énergie décarbonée, la gestion intelligente de l'énergie et de l'environnement et les chaînes gazières du futur. Les programmes relatifs aux technologies du futur sont : ville et bâtiment de demain ; smart energy et environnement ; énergies renouvelables ; GNL offshore et chaînes gazières du futur ; captage, transport et stockage du CO₂.

Quelques réalisations marquantes des programmes en 2013 :

- ville et bâtiment de demain : GDF SUEZ et Cofely sont partenaires dans EFFICACITY et INEF4, deux instituts pour la transition énergétique dédiés à l'efficacité énergétique de la ville et du bâtiment et lancés en octobre 2013 ; développement des scénarios prospectifs de la ville en 2030 présentés lors de diverses conférences ; lancement du projet Ecocité à Gerland (France) pour la rénovation de la cité jardin, et des projets européens Holisteec et Performer sur la réalisation d'outils pour la conception des bâtiments et le suivi de la performance énergétique
- smart energy and environment : mise à disposition des entités du Groupe d'un gestionnaire local de flexibilité des processus énergétiques d'un site industriel pour l'optimisation de la facture énergétique du client ; test d'agrégation de la flexibilité des clients du projet GreenLys, premier démonstrateur smart grid à échelle réelle en France ; étude sociologique de la motivation et du comportement des clients d'habitats sociaux face aux technologies «smart» dans le projet européen Showe-IT ;
- énergies renouvelables : poursuite du développement, en partenariat, de différents projets pilotes et démonstrateurs : pose de la première pierre du projet de gazéification de la biomasse (projet GAYA) dans le cadre d'IDEEL ; poursuite de l'étude du projet solaire thermique à concentration à Mejillones (Chili) ; partenariat avec Alstom pour le développement de projets hydroliens (production d'électricité à partir des courants marins)
- GNL offshore et chaînes gazières du futur : développement d'un outil de pilotage et d'aide à la décision dans le domaine des gaz de schiste
- offshore GNL : réalisation d'études techniques sur le transfert et sur la cuverie, étude hydrodynamique sur les interférences entre corps flottants
- hydrates naturels : bilan des essais industriels réalisés en Alaska en 2012 (technique de substitution CH₄/CO₂)
- captage, transport et stockage du CO₂ (CSC) : ralentissement du développement du projet ROAD (démonstrateur de taille industrielle à Rotterdam (Pays-Bas)) avec E.ON dans un contexte peu porteur du prix des quotas de CO₂ ; poursuite de la veille technologique avancée dans les trois maillons de la chaîne (captage, transport et stockage)
- projets transverses et exploratoires : lancement du projet Valenthin visant à développer les technologies de récupération de la chaleur basse température sur les procédés industriels ; HVDC : Étude de faisabilité

et de pertinence pour raccorder des parcs éoliens offshore ; power to gas : démarrage du projet ADEME GRHYD coordonné par GDF SUEZ, visant à étudier la faisabilité technique de l'injection d'hydrogène d'origine renouvelable dans le réseau gaz naturel.

En 2013, l'innovation et la création de valeur sont restées au coeur de la culture d'entreprise de GDF SUEZ Le Groupe est présent dans huit8 fonds de capital venturing dans les cleantech avec un montant investi cumulé de plus de 40 millions d'euros ; plus de 100 start-up évaluées par les meilleurs technologiques du Groupe ; 4e édition des Trophées Innovation : 27 Grands Prix et 6 Trophées d'honneur ont été décernés.

Enfin, en 2013, la Direction de la Recherche et Innovation de GDF SUEZ a organisé, sous l'égide de Marcogaz et du GERG, la 2e conférence européenne technologique du gaz, EGATEC 2013. Elle a rassemblé plus de 200 spécialistes européens et a permis de faire le point sur le rôle clé du gaz naturel dans une Europe énergétique en pleine mutation.

IDEAS Caribbean 2013, compétition pour l'Innovation Énergétique en Amérique latine

GDF SUEZ soutien l'innovation énergétique, pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique en Amérique latine et Caraïbes avec la Banque Interaméricaine de Développement (BID) et le Fonds nordique pour le développement.

La Banque Interaméricaine de Développement (BID), le Fonds Nordique pour le Développement (NDF) et GDF SUEZ avec l'appui du gouvernement Coréen ont été les sponsors du 4èmeprix de l'innovation énergétique. Le concours est ouvert à toutes les personnes et institutions d'Amérique latine et des Caraïbes d'un des 26 pays membres de la BID.

Ce concours récompense les projets innovants développés en Amérique Latine et Caraïbes qui peuvent avoir un réel impact local, augmenter l'accès à l'énergie et encourager le développement d'une économie durable. L'objectif du concours est de soutenir des initiatives qui touchent à la promotion des énergies renouvelables et à l'accès à l'énergie en Amérique Latine et les Caraïbes, et contribuer à la mise en place d'une économie durable dans la région. Plus de 500 projets ont été envoyés et 10 lauréats ont été sélectionnés. Ils recevront un appui financier ainsi qu'un accompagnement technique et de management pour mettre en place leur idée à grande échelle.www.iadb.org

GDF SUEZ New venture

GDF SUEZ lance GDF SUEZ New Ventures, un fonds d'investissements destiné au financement par le Groupe de startups innovantes. Doté d'une enveloppe de 100 millions d'euros, la création de ce fonds s'insère dans la nouvelle démarche d'innovation de GDF SUEZ visant à capter de nouveaux marchés dans un secteur énergétique en pleine transformation.

Ce fonds vise principalement à accompagner des startups porteuses de valeur et d'innovation (technologies, business model, etc.) et capables de proposer des produits ou services innovants dans le domaine de la transition énergétique. Déployé prioritairement sur un périmètre Europe, Amérique du Nord, Asie et Israël, ce fonds aura à terme une vocation mondiale.

Les secteurs prioritaires identifiés sont :

- La gestion d'énergie et l'effacement,
- Les villes, les territoires et la mobilité,
- Le confort intérieur,
- La production d'électricité décentralisée et le stockage.

Le Groupe s'intéresse en priorité aux startups à la recherche d'un partenaire industriel pour tester le développement opérationnel de leurs innovations. Du côté de GDF SUEZ, le processus de sélection des projets impliquera de répondre à des critères financiers stricts et pourra conduire à une prise de participation minoritaire dans les startups sélectionnées.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

PRINCIPE 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

L'ambition éthique de GDF SUEZ est d'agir partout et en toutes circonstances, conformément à ses valeurs et engagements, dans le respect des lois et réglementations.

La lutte contre la corruption est un engagement majeur du Groupe, que traduisent son organisation et son mode de gouvernance. La politique de GDF SUEZ est fondée sur le principe de maintenir une culture d'intégrité, sincérité et honnêteté, avec le principe de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption, à l'intérieur du Groupe et vis-à-vis de l'externe dans la relation avec des tiers ».

Le Groupe publie depuis 2012 le Reporting consacré au dixième principe du Pacte Mondial contre la corruption, sur la base de vingt-deux indicateurs, dans le cadre des lignes directrices fournies par le Pacte Mondial et Transparency International.

N°	Actions	Reporting de base	Reporting attendu
I	Engagement et politique	B1-B2	D1-D5
II	Mise en place	B3-B6	D6-D11
III	Contrôle	B7	D12-D15

Cette action s'inscrit dans le cadre d'un vaste programme **d'initiatives volontaires du Groupe** pour contribuer à améliorer l'Intégrité, GDF SUEZ s'engageant à « développer les meilleurs standards en matière d'éthique et de transparence » (cf. site Internet du Groupe) et à soutenir des initiatives multilatérales pour lutter contre la corruption.

« **Agir en faisant preuve d'Intégrité** » est en effet l'un des 4 principes éthiques fondamentaux de GDF SUEZ conformément à la Charte éthique du Groupe validée en 2009 par le Conseil d'Administration, puis publiée en vingt langues et diffusée à tous les employés du Groupe.

GDF SUEZ qui compte 147.200 collaborateurs sur les cinq continents, est conscient de l'importance d'agir conformément aux principes d'éthique et aux engagements du Groupe en matière d'Intégrité et de la nécessité de se donner les moyens pour que l'ensemble des collaborateurs soit sensibilisé et informé en permanence sur ces questions.

Le Groupe s'est doté pour ceci de documents de référence largement diffusés à ses employés et à défini une organisation éthique reposant sur une gouvernance structurée.

Les documents concernant la politique en matière d'Intégrité sont en ligne sur le site intranet du Groupe et peuvent être consultés par tous ses collaborateurs. La plupart des documents sont également disponibles sur Internet afin que les partenaires commerciaux et les autres parties prenantes y aient également accès.

Le respect du principe éthique d'intégrité est piloté et supervisé **au plus haut niveau hiérarchique de GDF SUEZ**, par le Président-Directeur Général Gérard Mestrallet, par le Comité Ethique, Environnement et Développement Durable du Conseil d'Administration et par le Secrétaire Général du Groupe Alain Chaigneau, Déontologue du Groupe.

Le pilotage et le contrôle de l'éthique et de la compliance au quotidien sont également confiés aux dirigeants et aux managers qui portent la responsabilité finale dans le domaine de l'éthique.

Une organisation dédiée a été mise en place avec quatre acteurs clés : le Comité de la Compliance, le Comité Directeur des Déontologues, la Direction Ethique et Compliance et le réseau des déontologues dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent.

Le Comité de la Compliance, présidé par le Déontologue du Groupe, réunit le Secrétaire Général Adjoint, le directeur de la Direction Juridique, le directeur de l'Audit-Contrôle Interne et Risques et le directeur de la Direction Ethique et Compliance. Le Comité contrôle la mise en œuvre des procédures de conformité. Il s'informe des incidents éthiques et s'assure que les traitements adaptés ont été appliqués. Il rend compte aux organes de gouvernance et à la Direction Générale de l'application et du contrôle du dispositif éthique de GDF SUEZ.

Le Comité Directeur des Déontologues contrôle l'élaboration et la mise en œuvre effective des politiques éthiques adoptées par le Groupe.

La Direction Ethique et Compliance, rattachée au Secrétariat Général, pilote le processus d'élaboration des règles éthiques de GDF SUEZ et veille à les intégrer dans la stratégie, le management et les pratiques du Groupe. Les directeurs de chaque Branche et de chaque unité opérationnelle nomment chacun un déontologue, sélectionné parmi les membres des comités exécutifs. Le réseau international de 190 déontologues est supervisé par le Comité Directeur des Déontologues. Ce réseau promeut la mise en œuvre des politiques d'éthique dans les entités du monde entier.

GDF SUEZ manifeste clairement sa volonté de se donner les moyens pour soutenir son ambition en matière d'Intégrité à travers :

- l'engagement au niveau du Groupe d'éliminer toute forme de corruption
- une gouvernance dédiée et un engagement au plus haut niveau
- l'implication d'un large réseau de déontologues
- la politique éthique de zéro tolérance pour la corruption
- la sensibilisation et communication destinée à tous les employés
- le management de la Conformité
- le développement d'outils visant à étendre l'influence vers les partenaires externes et les fournisseurs
- le soutien aux initiatives multilatérales.

Le reporting complet sur le principe 10 se trouve en annexe 2.

2. Politique de responsabilité environnementale et sociale de GDF SUEZ

L'ambition de GDF SUEZ est d'être le partenaire de solutions énergétiques intégrées de ses clients, tout en garantissant un haut niveau de responsabilité environnementale et sociale. Cette ambition requiert la maîtrise de ses impacts sur le climat et l'environnement, l'amélioration de la performance financière et non-financière, et le partage effectif de la valeur avec ses parties prenantes.

La prise en compte de la responsabilité environnementale et sociale au sein de GDF SUEZ permet de contribuer à la création et la préservation de la valeur à court, moyen et long termes, en participant au développement des activités du Groupe et en optimisant la gestion des risques environnementaux, sociaux et sociétaux, dans des contextes d'affaires variés et évolutifs.

La politique de responsabilité environnementale et sociale du Groupe s'articule autour de trois axes :



1. Contribuer à/ veiller à développer des solutions énergétiques qui permettent aux clients d'atteindre leurs propres objectifs de durabilité

Les attentes des clients évoluent rapidement en relation directe avec l'évolution rapide de leurs propres enjeux. Pour répondre à ces attentes, GDF SUEZ :

- Contribue à l'identification des demandes clients en matière de durabilité, fondée sur l'écoute et l'anticipation des besoins.
- Contribue au développement marketing de nouvelles offres, en y proposant des éléments différenciants et avantages compétitifs issus des dimensions de la responsabilité environnementale et sociétale:
 - efficacité énergétique et environnementale,
 - gestion environnementale, sociale (dont la santé et la sécurité) et sociétale.
- Investit dans la Recherche et Développement, et dans l'Innovation pour développer :
 - de nouvelles solutions comme la gestion des flux des villes de demain, des bâtiments intelligents, des énergies renouvelables émergentes et/ou décentralisées, des modes de transport bas carbone (GNV, GNL, véhicules électriques), des solutions de stockage de l'énergie pouvant être couplées avec les énergies renouvelables,
 - de nouveaux services (optimisation des processus énergétiques des clients, de gestion de réseaux...).

2. Contribuer à/veiller à conduire les activités de manière responsable

2.1 Maîtriser l'impact sur le changement climatique

Afin de concilier la production d'énergie, qui répond à un besoin essentiel des populations, et le maintien des équilibres écologiques de la planète, GDF SUEZ veille à :

- Limiter les émissions de gaz à effet de serre grâce à :
 - une utilisation efficiente du mix énergétique ainsi que des technologies de production pour répondre aux besoins, tout en limitant les émissions et rejets dans l'air, l'eau et les sols,
 - une amélioration de l'efficacité énergétique des installations existantes,
 - une augmentation des capacités en énergie peu et non émettrices de CO₂.
- Investir dans la recherche et l'innovation (efficacité énergétique, énergies renouvelables, capture et stockage de carbone).

2.2 Gérer l'utilisation des ressources naturelles de manière durable

- Afin de gérer les risques liés à l'environnement, tout en contribuant à l'efficacité des unités de production, les entités opérationnelles :
 - Favorisent l'utilisation durable des ressources naturelles,
 - Préservent la biodiversité,
 - Utilisent les systèmes de management environnemental du Groupe,
 - Recourent à la certification externe lorsque cela est pertinent, en fonction des analyses de risques et des enjeux identifiés comme l'avantage concurrentiel procuré ou les attentes des clients.
- Pour gérer ses impacts sur l'utilisation des ressources naturelles, GDF SUEZ s'appuie sur sa politique environnementale.

2.3 Rassembler les salariés au sein d'une vision commune

Il n'y a pas de Projet Industriel de Groupe sans Projet Social, et le groupe GDF SUEZ est un acteur et un employeur important et engagé dans les territoires. Le Projet Social de GDF SUEZ a quatre axes : la solidarité, la citoyenneté responsable, l'entreprise formatrice et accompagnante de l'ancrage social. Ces quatre axes sont déclinés au niveau local, régional ou national en fonction des enjeux. Recruter et développer un capital humain engagé et agile est un défi majeur pour le Groupe. GDF SUEZ doit pouvoir s'appuyer sur des savoir-faire et des compétences adaptés au service d'une croissance responsable, et divers pour plus de performance, d'innovation et de reflet des parties prenantes qu'il sert.

Les enjeux et les valeurs d'un développement respectueux et durable sont un levier important de structuration d'une tradition de dialogue à tous les niveaux, de cohésion, d'employabilité et de capacité d'attraction. Les priorités sont les suivantes :

- Renforcer la compréhension du Groupe et de sa mission et ainsi renforcer l'attractivité du groupe, tout en développant le professionnalisme et l'employabilité des salariés au regard des évolutions anticipées,
- Permettre aux salariés d'adhérer au projet de l'entreprise et de favoriser leur épanouissement professionnel, notamment en étant exemplaires et en travaillant à :
 - Garantir la santé et la sécurité des personnes,
 - Maintenir un dialogue social de qualité.
- Favoriser l'expression des salariés, et la diversité des collaborateurs du Groupe (notamment internationale), car être divers est un impératif et un atout considérable pour mieux répondre aux attentes des clients,
- Epauler, alimenter et former les Managers du Groupe aux enjeux qu'ils rencontrent, avec comme colonne vertébrale le « Management Way ».

Pour dynamiser et gérer ces aspects liés au développement de ses salariés, GDF SUEZ s'appuie sur ses politiques, et des outils dédiés, maîtrisés par la filière RH du Groupe au service des managers et des salariés. Notamment GDF SUEZ investit et encourage la formation de ses salariés.

3. Contribuer à/veiller à construire des relations responsables avec les parties prenantes afin de créer de la valeur partagée

3.1 Ecoute et dialogue structuré avec les parties prenantes

Le modèle de croissance responsable développé par le Groupe GDF SUEZ se fonde sur une écoute et un dialogue structuré avec ses parties prenantes : clients, investisseurs, fournisseurs, pouvoirs publics, représentants du personnel et représentants de la société civile, du monde académique, de la sphère économique. L'ambition du Groupe est de créer de la valeur partagée au bénéfice mutuel de l'entreprise et de toutes ses parties prenantes. La politique de dialogue avec les parties prenantes se décline au niveau Groupe, dans toutes ses entités et dans tous les territoires où le Groupe est implanté. Ainsi, l'ancrage territorial des installations industrielles de GDF SUEZ est spécifique à ses métiers. Pour assurer son développement à long terme, le Groupe veille à appréhender les attentes de ses parties prenantes et à développer des relations de confiance.

En ce sens, GDF SUEZ évalue avec ces dernières les impacts sociétaux et environnementaux de ses projets et activités, et mène en concertation les actions requises. Il s'agit de :

- Mettre en place les cartographies des parties prenantes à tous les niveaux pertinents,
- Organiser le dialogue avec les parties prenantes et mettre en place des dispositifs d'écoute et d'échanges constructifs aux différents niveaux,
- Intégrer les attentes des parties prenantes dans les politiques et actions,
- Expliquer, défendre et faire valoir les points de vue du Groupe auprès des décideurs au niveau international, national et territorial,
- Poursuivre la médiation dans le Groupe afin que les tiers disposent d'un recours,
- Etablir des partenariats gagnants-gagnants.

3.2 Comportement éthique dans la relation commerciale

Le respect des législations en vigueur et la transparence des pratiques vis-à-vis des parties prenantes sont intégrés à la démarche d'entreprise de GDF SUEZ. Il s'agit de :

- Respecter les réglementations nationales, internationales, les standards du Groupe et les principes de la concurrence (prévention d'abus de position dominante, d'ententes, de pratiques déloyales) et de la santé-sécurité,
- Assumer nos responsabilités vis-à-vis de nos fournisseurs, notamment en respectant nos engagements en matière de délais de paiement et en donnant une visibilité suffisante sur nos besoins.

Pour gérer ses relations avec ses fournisseurs, GDF SUEZ s'appuie sur sa politique achats et approvisionnements.

3.3 Lutte contre la corruption

Dans une économie totalement globalisée, la corruption constitue un risque important qui peut affecter le développement économique durable, la bonne gouvernance, les pratiques commerciales loyales. GDF SUEZ s'est dès lors fortement engagé dans la mise en place d'un système global contre la corruption. Il s'agit de :

- Respecter strictement la législation et la réglementation dans chaque pays où le Groupe opère.
- Sensibiliser et former l'ensemble des salariés du Groupe et définir des procédures adaptées, notamment vis-à-vis des intermédiaires commerciaux, cadeaux, invitations.
- Participer à des démarches volontaires.

Pour gérer son système global anti-corruption, GDF SUEZ s'appuie sur sa politique d'éthique.

3.4 Entreprise solidaire

GDF SUEZ participe au développement des territoires en s'assurant de l'impact positif de ses activités sur l'économie des territoires et en permettant l'accès des plus démunis aux services essentiels. Cela se traduit par la mise en place dans chaque entité ayant des clients domestiques de plans d'action spécifiques en direction de ces clients.

Ils intègrent également des démarches volontaires des entités qui visent à réduire la précarité énergétique (sensibilisation aux économies d'énergie, participation au développement de la médiation sociale...) et à créer des emplois ciblés. A cette fin, le Groupe s'appuie sur différents partenariats et actions innovantes. Notamment sur la Fondation GDF SUEZ, sur le programme « Rassembleurs d'Energies », mais aussi au travers de la récente FAPE GDF SUEZ (action pour l'emploi). Leur action est encadrée par les 3 principes suivants :

- Développer des partenariats de confiance avec des acteurs reconnus (associations et ONG, et monde académique) et mobiliser des ressources internes spécialisées pour inventer et mettre en œuvre les solutions et processus adaptés.
- Promouvoir l'insertion, lutter contre les exclusions, poursuivre et développer les projets en faveur des clients démunis.
- Participer à l'effort éducatif et de recherche sur les questions de développement durable, d'efficacité énergétique et de diversité.

Pour gérer ses activités d'entreprise solidaire, GDF SUEZ s'appuie notamment sur sa politique de mécénat.

Gouvernance de la responsabilité environnementale et sociétale

Les thèmes de la responsabilité environnementale et sociétale sont pilotés par les instances suivantes :

- Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement, le Développement Durable (CEEDD) du Conseil d'Administration. Son action couvre l'ensemble des politiques engagées, les plans d'action, l'analyse des bilans et l'orientation des perspectives à poursuivre,
- Le Comité de Direction du Groupe (CoDir), auquel sont soumises les décisions et orientations principales. Le CoDir consacre deux réunions par an, totalement dédiées à la responsabilité environnementale et sociétale,
- La Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale, placée sous la responsabilité de la Directeur Général Adjoint, en charge des Communications, du Marketing et de la Responsabilité Environnementale et Sociétale,
- Le Comité Exécutif Responsabilité Environnementale et Sociétale, qui se réunit mensuellement, présidé par le Directeur de la Responsabilité environnementale et sociétale Groupe, constitué :
 - Des responsables Responsabilité Environnementale et Sociétale des Branches,
 - Des responsables environnement des branches,
 - De responsables de certaines directions fonctionnelles du Groupe,
 - De membres de la Direction de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe.

Ce comité met en œuvre la politique de responsabilité environnementale et sociétale, assure la capitalisation des expériences entre le Centre et les différentes Branches, l'échange sur les stratégies en matière de responsabilité environnementale et sociétale.

La responsabilité environnementale et sociétale est gérée comme une filière en matière d'animation, de formation et de suivi de l'évolution des carrières. Cette filière assure ainsi la déclinaison, dans les Branches et les métiers, de la politique de responsabilité environnementale et sociétale.

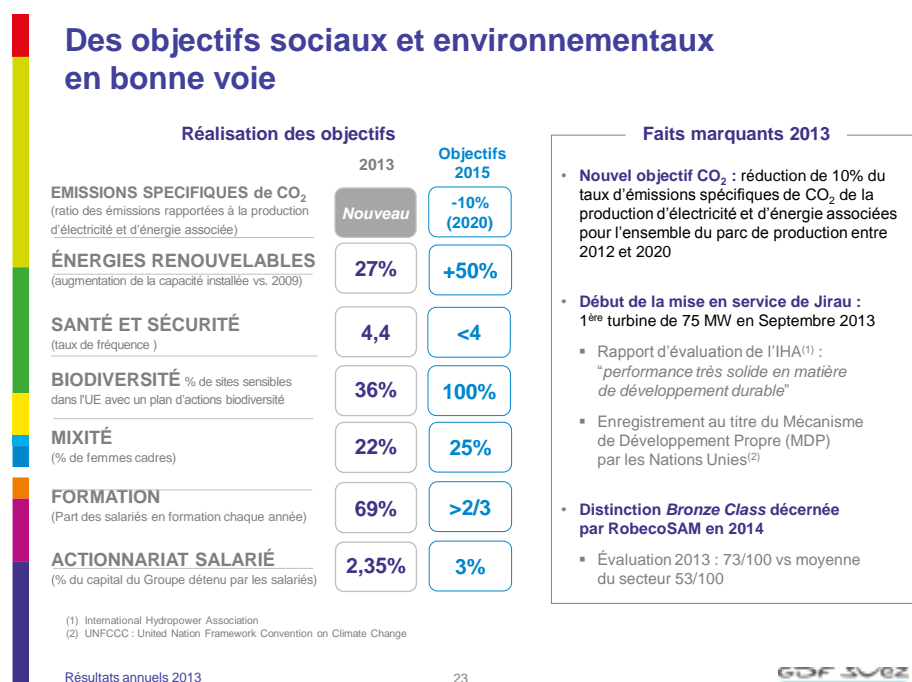
Objectifs

La poursuite des objectifs au niveau du Groupe est mesurée à partir d'indicateurs correspondant aux 10 objectifs de responsabilité environnementale, sociale et sociétale, validés par le Comité exécutif de GDF SUEZ début 2011 :

- Energies renouvelables : augmenter de 50% la capacité installée en énergies renouvelables entre 2009 et 2015
- Biodiversité : mettre en œuvre un plan d'action biodiversité sur chaque site sensible dans l'Union européenne d'ici à 2015
- Santé et sécurité : atteindre un taux de fréquence (Tf) inférieur à 6 en 2015
- Mixité : quatre objectifs d'ici à 2015 :
 - 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme
 - 25% de femmes cadres
 - 30% de femmes dans les recrutements
 - 35% de femmes Hauts Potentiels.
- Formation : maintenir le niveau des 2/3 des salariés bénéficiant au minimum d'une formation par an ;
- Actionnariat salarié : atteindre et maintenir le niveau de 3% dans le capital de l'entreprise détenu par l'actionnariat salarié d'ici à 2015.

En 2013, GDF SUEZ a décidé de se fixer un objectif de réduction du taux d'émission spécifique de CO₂¹ de 10 % pour l'ensemble de son parc de production mondial d'électricité et de chaleur associée entre 2012 et 2020.

Le graphique ci-dessous, présente le niveau d'avancement du Groupe pour la plupart de ces objectifs. L'intégralité des données sont publiées dans le document de référence. Il offre une vision claire, chiffrée et synthétique de l'engagement de GDF SUEZ à atteindre un haut niveau de performance globale (qualité, santé, sécurité, protection de l'environnement, responsabilité sociétale, responsabilité humaine et sociale).



¹ Ratio des émissions rapportées à la production d'électricité et d'énergie associée.

Critères d'investissements de responsabilité environnementale et sociétale

En matière d'investissements, des critères d'investissements de responsabilité environnementale et sociétale sont intégrés au dispositif d'analyse des projets. Depuis 2010, une évaluation de 10 critères développement durable (éthique, émissions de CO₂, impact social, ressources humaines, gestion environnementale des écosystèmes, coopération avec les parties prenantes, santé et sécurité...) constitue un des chapitres examinés en Comité des Engagements pour tout nouveau dossier d'investissements. Cette analyse complémentaire permet d'envisager tant les risques que les opportunités générés en termes de responsabilité environnementale et sociétale pour le Groupe par un nouvel investissement.

Evaluation de la performance extra-financière

La performance extra-financière du Groupe se base sur l'établissement d'objectifs datés et chiffrés et sur une évaluation globale organisée autour de différents moyens de suivi (haut niveau de gouvernance, *reporting*, tableau de bord, revues de performance, indices extra-financiers). Ce suivi se réalise à plusieurs niveaux dans le Groupe. Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration s'est fixé en matière de développement durable un périmètre ambitieux couvrant les politiques engagées, les perspectives et les plans d'actions.

Le Comité de Direction Générale et le Comité Exécutif statuent sur les orientations du Groupe en matière de développement durable. Le Comité de Pilotage de la Responsabilité Environnementale et Sociétale Groupe veille à la préparation des plans d'actions annuels, suit leur mise en œuvre, capitalise sur les expériences des différentes entités et sur l'échange sur les positionnements développement durable majeurs (lutte contre le changement climatique, responsabilité sociétale...).

Dans ses projets d'investissement, le Groupe intègre l'analyse de l'aspect développement durable par l'utilisation de 10 critères relatifs à l'éthique, les émissions de CO₂, l'impact social, les ressources humaines, la gestion environnementale des écosystèmes, la coopération avec les parties prenantes les achats locaux ainsi que la santé et la sécurité.

Le tableau de bord constitue l'outil de mesure du degré d'application de la politique de responsabilité environnementale et sociétale du Groupe. Il est composé d'indicateurs qui assurent un équilibre en termes de couverture des trois axes de cette politique. Annuellement, le tableau de bord est présenté au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable, et au Comité Exécutif afin de rendre compte de l'état d'avancement de l'application de la politique et de l'atteinte des objectifs extra-financiers du Groupe.

Les reportings social, environnemental et sociétal, du Groupe donnent lieu à la publication d'un ensemble d'indicateurs vérifiés par un organisme tiers indépendant.

En 2013, la place boursière NYSE Euronext et l'agence de notation extra-financière Vigéo ont créé six indices boursiers (World 120, Eurozone 120, Europe 120, France 20, UK 20 et USA 20), rassemblant les entreprises les mieux notées pour leur performance extra-financière, parmi les plus importantes capitalisations. Dès leur création, GDF SUEZ a intégré les quatre indices qui le concernent (Euronext Vigéo World 120, Euronext Vigéo Eurozone 120, Euronext Vigéo Europe 120, Euronext Vigéo France 20). De plus, GDF SUEZ a été noté C+ par Oekom en 2011.

GDF SUEZ répond chaque année au questionnaire du Carbon Disclosure Project (CDP). En 2013, le Groupe a obtenu une note de 95 sur 100 pour la partie qualité et transparence de son reporting (en progression de 3 points) et une note B pour la partie performance (échelle de A à E, A étant la meilleure note). Le score obtenu a permis au Groupe d'intégrer le CDP France Climate Disclosure Leadership Index.

3. Matrice de matérialité de GDF SUEZ

En 2014, GDF SUEZ a réalisé une matrice de matérialité identifiant ses enjeux prioritaires en fonction de leur pertinence pour le Groupe et pour ses parties prenantes. Cette matrice des priorités – qui couvre aussi bien les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux que les enjeux économiques, financiers et de gouvernance – s’inscrit dans la démarche de performance responsable du Groupe.

Elaborée suivant les lignes directrices de la norme AA 1000 définie par AccountAbility, la matrice est réalisée par zone géographique en fonction de la stratégie de GDF SUEZ. Dans un premier temps focalisée sur l’Europe, l’analyse sera ensuite conduite dans les pays à forte croissance, en vue d’une consolidation de la matrice sur l’ensemble des pays d’implantation de GDF SUEZ d’ici à fin 2014.

Les travaux se sont appuyés sur la cartographie des principales parties prenantes de GDF SUEZ, sélectionnées en fonction de leur degré de relation vis-à-vis du Groupe ou de leur influence sur sa stratégie :

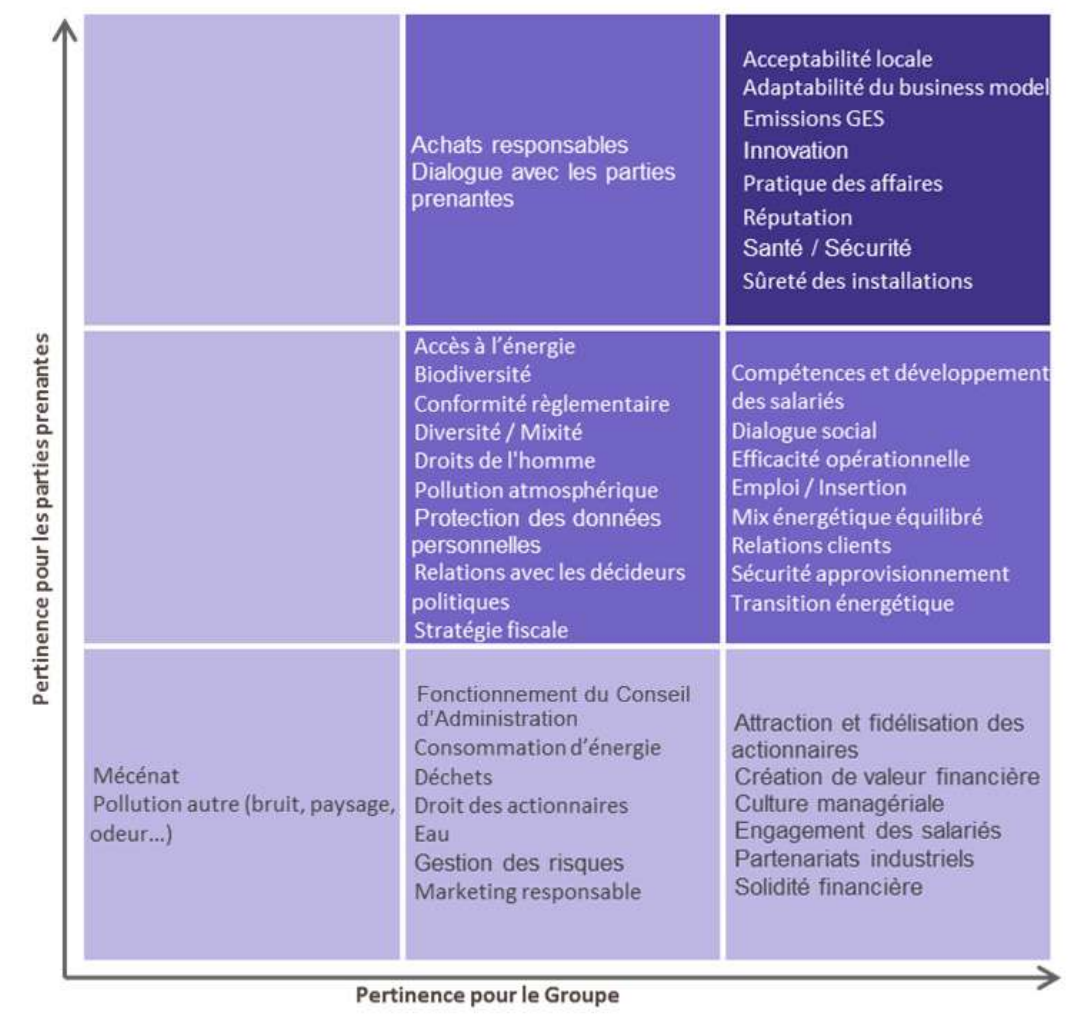
- **Communauté commerciale** : clients grands comptes et particuliers, partenaires industriels, fournisseurs et sous-traitants
- **Communauté financière** : investisseurs actions / crédit / ISR, actionnaires individuels, analystes sell-side, agences de notation
- **Ressources humaines** : ensemble des salariés, managers, représentants du personnel
- **Pouvoirs publics** : collectivités territoriales, autorités nationales, instances européennes
- **Société civile** : ONG et associations, fédérations professionnelles, populations riveraines, monde académique, médias.

GDF SUEZ a identifié les principaux enjeux et évalué leur pertinence pour le Groupe et pour ses parties prenantes sur la base de l’analyse des informations existantes et de consultations internes et externes :

- Entretiens internes auprès des Directions en lien avec les parties prenantes
- Entretiens externes en France et au Royaume-Uni : clients grands comptes, fournisseurs, investisseurs ISR, collectivités territoriales, ONG et médias
- Un panel d’actionnaires individuels en France
- Une enquête électronique auprès du grand public en France et en Belgique.

Un groupe de travail interne, piloté par la Direction de la Responsabilité environnementale et sociétale et regroupant les cinq Branches opérationnelles ainsi que les Directions fonctionnelles de GDF SUEZ (Achats, Finances, Ethique, Relations Institutionnelles, Ressources Humaines et Risques) a été mobilisé tout au long de la démarche.

Matrice de matérialité de GDF SUEZ



- Priorité forte** → enjeux indissociables de l'évolution du business model de GDF SUEZ
- Priorité moyenne** → enjeux déterminants aujourd'hui pour la création de valeur de GDF SUEZ à court, moyen et long terme
- Priorité faible** → enjeux à suivre de près pouvant constituer un risque ou une opportunité pour GDF SUEZ

Analyse de la matrice de matérialité

La matrice de matérialité met en évidence des attentes très fortes et convergentes entre GDF SUEZ et ses parties prenantes concernant les « fondamentaux » du Groupe : adaptabilité du business model, innovation, pratique des affaires, acceptabilité locale, réputation, santé/sécurité, sûreté des installations et émissions de gaz à effet de serre. Ces enjeux sont indissociables de l'évolution du business model de GDF SUEZ.

La matrice fait également apparaître des attentes fortes concernant les ambitions de GDF SUEZ et leur mise en œuvre : transition énergétique, mix énergétique équilibré, relations clients, développement des salariés, biodiversité, etc. Ces enjeux sont déterminants pour la création de valeur à court, moyen et long terme. GDF SUEZ prend note d'une attente forte, de la part des parties prenantes, concernant les achats responsables et le dialogue avec les parties prenantes qui confortent les plans d'actions mis en place au sein du Groupe.

Enfin, les priorités faibles recouvrent des enjeux spécifiques à certaines parties prenantes ou plus prospectifs : eau, déchets, gouvernance, marketing responsable, etc. Il s'agit d'enjeux à suivre de près car ils peuvent constituer un risque ou une opportunité pour GDF SUEZ.

Pour leur grande majorité, les enjeux sont déjà couverts par la stratégie et les politiques de GDF SUEZ. En ce qui concerne plus particulièrement les enjeux à priorité forte pour les parties prenantes, GDF SUEZ a mis en place des plans d'actions concrets :

- **Adaptabilité du business model** : La stratégie de GDF SUEZ s'appuie sur un business model équilibré et résilient, résultant du virage amorcé depuis longtemps vers l'international, le gaz naturel liquéfié et une offre diversifiée d'énergie et de services. <http://www.gdfsuez.com/groupe/en-bref/>
- **Innovation** : L'audace et la prise de risque font partie de la culture de GDF SUEZ. En 2013, 161 millions d'euros ont été consacrés à la recherche et au développement technologique. Afin de stimuler l'innovation au sein du Groupe et de capter de nouveaux relais de croissance, une entité « Innovation et nouveaux business » a été créée en 2014. <http://www.gdfsuez.com/engagements/recherche-et-innovation/>
- **Pratique des affaires** : L'ambition de GDF SUEZ est d'agir partout et en toutes circonstances dans le respect des lois et des réglementations en vigueur. La politique d'éthique du Groupe fait l'objet d'une procédure/revue de conformité annuelle, dont le rapport est présenté au Comité de Direction Générale et au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. <http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/gouvernance-et-ethique/ethique/>
<http://www.gdfsuez.com/groupe/ethique-et-compliance/>
- **Acceptabilité locale** : GDF SUEZ vise une création de valeur partagée avec l'ensemble de ses parties prenantes. Cela passe notamment par la création d'emplois directs ou indirects, une large concertation en amont des projets et le développement de partenariats avec la société civile. <http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/actions/axe-3-relations-parties-prenantes/acceptabilite-locale-des-activites/>
- **Réputation** : La réputation est un actif intangible de GDF SUEZ fondé sur le respect de ses valeurs, son excellence opérationnelle et sa légitimité d'opérateur. Par ses politiques, son organisation, ses procédures et sa gouvernance, le Groupe met tout en œuvre pour prévenir les risques opérationnels et les attaques en dénigrement qui pourraient affecter sa réputation. <http://www.gdfsuez.com/groupe/opinions>
- **Santé/sécurité** : La politique santé-sécurité de GDF SUEZ vise à préserver l'intégrité physique des salariés du Groupe et de ses partenaires, tout en améliorant de manière continue la qualité de vie au travail. En 2013, GDF SUEZ n'a enregistré aucun accident mortel et a poursuivi la réduction du taux de gravité et du taux de fréquence des accidents, dépassant l'objectif fixé pour 2015 (taux de fréquence inférieur à 4). <http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/actions/axe-2-agir-maniere-responsable/sante-et-securite/>
- **Sûreté des installations** : GDF SUEZ opère ses activités industrielles dans le cadre des réglementations de sécurité et de la mise en œuvre, sur chaque site, d'un système de management de la sécurité. Des audits des installations concernées sont conduits régulièrement et les risques d'accidents industriels figurent dans le programme de contrôle interne du Groupe. <http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/actions/axe-2-agir-maniere-responsable/sante-et-securite/securite-des-installations/>

- **Emissions de gaz à effet de serre** : GDF SUEZ développe un mix énergétique diversifié favorisant la croissance des énergies renouvelables et conçoit des solutions d'efficacité énergétique déployées en interne et auprès de ses clients. En 2013, le Groupe s'est fixé l'objectif de réduire de 10% ses émissions de CO₂ par kWh produit entre 2012 et 2020.
<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/actions/axe-2-agir-maniere-responsable/protection-environnement/emissions-de-ges-et-changement-climatique/>
- **Compétences et développement des salariés** : GDF SUEZ a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et compétences visant à ajuster les recrutements et accompagner les collaborateurs vers les futurs besoins de l'entreprise pour accroître leur employabilité. En 2013, 68,5% de l'effectif du Groupe a été formé – soit près de 95 000 salariés dans toutes les catégories socioprofessionnelles – dépassant l'objectif de 2/3 de salariés formés.
<http://www.gdfsuez.com/candidats/experienced-talents/votre-carriere/votre-evolution-au-sein-du-groupe/>
- **Emploi / Insertion** : GDF SUEZ s'implique dans de nombreuses actions d'intégration et d'accompagnement vers l'emploi des publics fragilisés, notamment parmi les jeunes. La collaboration du Groupe avec l'association Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), présidée par Gérard Mestrallet, se concrétise par exemple par l'implication des collaborateurs au sein de 35 structures locales FACE en France et à l'international.
<http://www.gdfsuez.com/engagements/nos-engagements-et-politiques-rh/rse/accompagnement-vers-emploi/>
- **Dialogue avec les parties prenantes** : GDF SUEZ met en place des dispositifs d'écoute, de concertation et d'échange avec ses parties prenantes, notamment pour évaluer les impacts sociétaux et environnementaux de ses projets et activités. La matrice de matérialité servira de base à l'approfondissement de ce dialogue au niveau du Groupe et des branches.
<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/gouvernance-et-ethique/ethique/actions/rerelations-parties-prenantes/>
- **Achats responsables** : GDF SUEZ a adopté une stratégie d'achats responsables visant à promouvoir la gestion de l'éthique dans la relation avec ses fournisseurs. Tout accord avec un fournisseur inclut impérativement une clause éthique, responsabilité environnementale et sociétale. GDF SUEZ souhaite également développer, avec les fournisseurs « stratégiques » et « préférentiels », une mesure régulière de leur performance au niveau du Groupe dans une approche d'amélioration continue.
<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/actions/axe-2-agir-maniere-responsable/achats-responsables/> et
<http://www.gdfsuez.com/engagements/achats-responsables/>

Au regard de ces enseignements et des politiques déjà mises en place au sein du Groupe, des plans d'actions seront définis et suivis dans le cadre de l'évaluation de la performance de GDF SUEZ à court, moyen et long terme. La matrice fera l'objet de revues régulières, notamment avec les parties prenantes, afin de l'ajuster aux évolutions des attentes.

4. Partenariats et adhésions de GDF SUEZ pour le développement durable

Dans le prolongement de sa politique de responsabilité environnementale et sociale d'entreprise, GDF SUEZ partage ses réflexions ses bonnes pratiques, et soutient les actions d'organismes nationaux et internationaux partenaires. GDF SUEZ joue un rôle de premier plan dans plusieurs organisations nationales et internationales qui proposent une réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises, favorisent le partage de bonnes pratiques, l'émulation et la formation de positions communes.

Nom	Statut	Implication de GDF SUEZ
Pacte Mondial	GDF SUEZ est membre du Pacte Mondial depuis 2001	Le Groupe s'engage au respect des 10 principes du Pacte Mondial et publie un rapport annuel (<i>Communication on progress</i>) dans la catégorie « advanced company ». www.unglobalcompact.org
Réseau français du Pacte Mondial	GDF SUEZ est membre du réseau français du Pacte Mondial depuis la création en 2004.	Gérard Mestrallet, Président-Directeur Général de GDF SUEZ, a été le Président du réseau français du Pacte Mondial de 2010 à 2013. www.pactemondial.org
WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)	GDF SUEZ est membre	GDF SUEZ est membre des groupes de travail : Energy & climat, low carbone electrification in remote area, energy efficiency in building, eau... www.wbcsd.org
ITIE (Initiative de Transparence des Industries Extractives)	GDF SUEZ est membre	Le Groupe s'engage à publier chaque année les informations de paiement concernant les pays adhérents de l'ITIE dans lesquels il exerce des activités d'Exploration-Production.
MEDEF (Mouvement des Entreprises de France)	Membre	Le Groupe participe à de nombreuses commissions (entre autres responsabilité sociétale des entreprises, performance extra-financière, changement climatique, biodiversité...).
AFEP (Association Française des Entreprises Privées)	Gérard Mestrallet est membre du Conseil d'Administration.	Le Groupe participe, entre autres, au Comité Développement Durable.

Nom	Statut	Implication de GDF SUEZ
Observatoire Social International (OSI)	GDF SUEZ est membre fondateur de l'association (association autonome depuis 2000). Présidence assurée par Muriel Morin (DRH Groupe)	Avec d'autres grands partenaires, le Groupe contribue au laboratoire d'idées et d'initiatives sur les grands enjeux économiques et sociaux posés aux entreprises et à la société, tels que le bien-être au travail et le droit universel à la santé ; les enjeux de gouvernance des entreprises, le développement du capital humain, l'évolution du rôle et des missions des managers, les finances sociales dans la mondialisation.
Fondation Agir contre l'exclusion (FACE)	GDF SUEZ est membre fondateur. La présidence est assurée par Gérard Mestrallet	La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) reconnue d'utilité publique depuis le 20 février 1994 s'est donné pour objectifs de prévenir et lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté. Elle agit sur l'emploi, l'éducation, la consommation, la santé, le logement, le numérique et la citoyenneté en innovant et expérimentant des actions de proximité pour un développement harmonieux des territoires, au bénéfice de leurs habitants. Grâce à son réseau d'associations locales, les Clubs FACE, elle mobilise aujourd'hui 4000 entreprises, grands Groupes et PME.
Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE)	GDF SUEZ est membre fondateur de l'association (création par GDF SUEZ et 4 organisations syndicales par accord) La présidence est assurée par Muriel Morin (DRH Groupe)	Le Groupe GDF SUEZ et les organisations syndicales représentatives ont créé, le 1er Janvier 2013, la FAPE GDF SUEZ (Fondation Agir Pour l'Emploi du Groupe GDF SUEZ), sous l'égide de la Fondation de France. Le Groupe GDF SUEZ renforce ainsi son engagement en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés ou en situation d'exclusion. Les ressources de la Fondation proviennent des dons des salariés et retraités du groupe abondés à 100% par leurs entreprises.
CSR Europe (Corporate Social Responsibility Europe)	GDF SUEZ est membre fondateur de CSR Europe présidé par Etienne Davignon.	Le Groupe participe à divers travaux et échanges de bonnes pratiques. En 2013, GDF SUEZ a présidé la plateforme collaborative « Business modèles inclusifs pour le bas de la pyramide ». GDF SUEZ a présidé le groupe de travail sur l'emploi des seniors et a l'élaboration d'une boîte à outil sur la responsabilité sociétale des entreprises (santé, diversité, BOP,...) accessible sur le site de CSR EUROPE www.csreurope.org

Nom	Statut	Implication de GDF SUEZ
Business & Society	GDF SUEZ est membre fondateur de l'association qui est l'antenne de CSR EUROPE en Belgique	Le Groupe est leader de plusieurs projets collaboratifs interentreprises, consacrés notamment à la promotion des métiers techniques, à la séniorité active et à l'éthique des affaires.
ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises)	Membre	Le Groupe participe aux travaux et publications de l'ORSE.
Comité 21	Membre	Le Groupe participe au club développement durable et aux Groupes de travail Agendas 21 et collectivités, marketing durable, éducation au développement durable.
IDDRI (Institut pour le Développement Durable et les Relations Internationales)	Membre	Le Groupe participe, entres autres, aux clubs « Climat » et « Biodiversité ».
UICN France (Union Internationale de la Conservation de la Nature)	Partenariat	Appui à l'intégration de la préservation de la biodiversité dans les activités du Groupe.

5. Reporting et analyse : résultats chiffrés des actions

Le pilotage de la démarche de responsabilité environnementale et sociétale de GDF SUEZ se fonde sur un ensemble d'éléments quantifiés qui sont repris notamment dans les reporting environnemental, social, sociétal. Ils contribuent à l'amélioration constante de la performance du Groupe. En démontrant les progrès de GDF SUEZ en termes de performance extra-financière, ces chiffres constituent une base de dialogue avec les parties prenantes du Groupe, et plus spécifiquement avec les investisseurs et analystes « Investissements Socialement Responsables » (ISR), ainsi qu'avec les agences de notation extra-financière.

Reporting social et analyse des résultats

Télécharger le reporting social 2013

http://www.gdfsuez.com/wp-content/uploads/2014/04/gsu2013_drf_fr_reporting_social_2013.pdf

Reporting environnemental et analyse des résultats

Télécharger le reporting environnemental 2013

http://www.gdfsuez.com/wpcontent/uploads/2014/04/gsu2013_drf_fr_reporting_environmental_2013.pdf

Reporting sociétal et analyse des résultats

Télécharger le reporting sociétal 2013

http://www.gdfsuez.com/wp-content/uploads/2014/04/gsu2013_drf_fr_reporting_societal_2013.pdf

Méthodologie de reporting

Télécharger la méthodologie de reporting 2013

http://www.gdfsuez.com/wp-content/uploads/2014/04/gsu2013_drf_fr_methodologie_2013.pdf

ANNEXES

ANNEXE 1- Reporting GDF SUEZ sur le principe 10 du PACTE MONDIAL

L'ambition éthique de GDF SUEZ est d'agir partout et en toutes circonstances, conformément à ses valeurs et engagements, dans le respect des lois et réglementations.

La lutte contre la corruption est un engagement majeur du Groupe, que traduisent son organisation et son mode de gouvernance. La politique de GDF SUEZ est fondée sur le principe de maintenir une culture d'intégrité, sincérité et honnêteté, avec le principe de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption, à l'intérieur du Groupe et vis-à-vis de l'externe dans la relation avec des tiers ».

Le Groupe publie depuis 2012 le Reporting consacré au dixième principe du Pacte Mondial contre la corruption, sur la base de vingt-deux indicateurs, dans le cadre des lignes directrices fournies par le Pacte Mondial et Transparency International.

I. Engagement et politique

B1- Engagement public du Groupe pour lutter contre toutes formes de corruption, y compris les pots-de-vin et l'extorsion de fonds
--

GDF SUEZ affirme sa culture d'Intégrité et de Compliance à travers sa communication d'entreprise illustrant une tolérance zéro sur la corruption et sa volonté de lutter contre la corruption.

Cet engagement a fait l'objet de déclarations publiques de la part du PDG et du Conseil d'Administration. Il est également présent dans les codes éthiques et les rapports annuels de GDF SUEZ, publiés sur les sites intranet, extranet et internet du Groupe.

ENGAGEMENTS ET DECLARATIONS PUBLIQUES

L'engagement à lutter contre la corruption est l'un des thèmes abordés dans les documents suivants : Charte éthique, Guide « Les pratiques de l'éthique », le « Référentiel Intégrité » qui est le socle du dispositif éthique de GDF SUEZ en matière de lutte contre la corruption, adopté par le Comité Exécutif du Groupe en 2010 (dont un résumé est publié sur le site internet de GDF SUEZ) ; l'« Accord global sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable signé avec des partenaires sociaux en 2011 », Codes de conduite professionnelle, en particulier dans la « Politique Consultants Commerciaux » (validée par le Comité Exécutif Groupe en 2012) et la politique « Ethique de la Relation commerciale : Principes Directeurs » (validé par le CODIR Groupe en mai 2013), laquelle contient une section importante consacrée aux principes à appliquer en matière de cadeaux et invitations, le reporting sur le dixième principe du Pacte Mondial contre la corruption, la lettre du PDG du Groupe pour la Convention des Nations unies contre la corruption, la Déclaration annuelle relative à l'Initiative sur la Transparence des Industries Extractives (ITIE).

Traduite en 20 langues et adressée à tous les salariés du monde entier, la **Charte éthique du Groupe** comprend notamment le point suivant :

Ancrer une culture d'intégrité

« GDF SUEZ refuse tout compromis quant à l'intégrité qui doit au quotidien gouverner ses relations d'affaires et ses pratiques professionnelles. Partant de ce principe, le Groupe attache la plus haute importance aux qualités morales de ses collaborateurs. Nous devons tous être conscients du fait que notre réputation repose sur nos actes. Il est donc impératif que chacun agisse avec droiture en toutes circonstances et contribue à promouvoir une culture d'intégrité. En pratique, l'intégrité prescrit d'éviter toute situation susceptible de créer un conflit entre des intérêts personnels et ceux du Groupe. En forgeant la conviction que l'on a le devoir de respecter certaines valeurs fondamentales, elle favorise l'instauration d'un climat de confiance et constitue un bouclier contre les pratiques de corruption, qui représentent un risque sérieux pour la pérennité commerciale d'une entreprise. »

Le Guide « Les pratiques de l'éthique » (page 12) comprend notamment le point suivant :

GDF SUEZ adhère aux plus hauts standards éthiques. Les principes d'action de GDF SUEZ s'inscrivent dans le cadre de textes de référence internationaux, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes additionnels,
- les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT),
- les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales,
- la convention des Nations Unies contre la corruption».

L'Accord Global sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement durable

Signé en 2011 s'applique à toutes les entités du Groupe dans le monde. Parmi les principes éthiques énoncés, l'Accord engage au « maintien d'une culture d'intégrité, de confiance et honnêteté, avec une politique de tolérance zéro sur la fraude et la corruption, au sein du Groupe et vis-à-vis des parties externes ».

Le document « **Ethique de la Relation commerciale : Principes Directeurs** », validé par le CODIR Groupe le 6 mai 2013 a comme objectif :

- assurer que la relation commerciale avec les parties prenantes externes (clients, autorités publiques, concurrents, fournisseurs, partenaires commerciaux, partenaires de mécénat et sponsoring...) sont soumis aux plus hauts standards éthiques ;
- adapter nos principes pour qu'ils soient conformes aux lois applicables dans des domaines sensibles de la relation commerciale et les rendre opposables;
- développer la satisfaction de nos clients, la qualité des services et les standards de qualité pour la protection des riverains ;
- protéger la réputation du Groupe.

Le résumé du Référentiel Intégrité «Combattre la fraude et la corruption» (publié sur le site internet de GDF SUEZ)

« L'intégrité est un enjeu majeur pour GDF SUEZ. Dans ce cadre le COMEX du Groupe a adopté le Référentiel Intégrité. Un objectif : la tolérance zéro ». D'autres exemples d'engagements publics du Groupe contre la corruption sont publiés sur le site internet de GDF SUEZ Expert RSE :

<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/gouvernance-et-ethique/ethique/promouvoir-comportement-ethique/>

<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/gouvernance-et-ethique/ethique/actions/>.

INITIATIVES VOLONTAIRES ET ADHESIONS POUR LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

GDF SUEZ a choisi de soutenir plusieurs initiatives multilatérales émanant d'organisations internationales et visant à lutter contre la corruption. Le Groupe est convaincu qu'un **cadre international** est nécessaire pour combattre la corruption qui est un fléau qui se développe à l'échelon mondial. Ces informations sont contenues dans les documents suivants :

- En 2009, le Président-Directeur Général de GDF SUEZ Gérard Mestrallet a signé la « **lettre de soutien à la Convention des Nations Unies contre la corruption (UNCAC)** », en répondant favorablement à une initiative de la Chambre internationale du Commerce, de Transparency International, du Pacte Mondial des Nations Unies, de l'Initiative pour le Partenariat contre la Corruption (PACI) du Forum Economique Mondial.

- GDF SUEZ s'est engagé au sein du Pacte Mondial des Nations unies (UNGC) depuis l'année 2000 et a décidé en 2011 de rédiger le reporting sur le 10^e Principe sur la lutte contre la corruption en répondant aux 22 indicateurs (Niveau avancé de reporting) ; le PDG de GDF SUEZ a occupé la fonction de président du Forum des Amis du Pacte Mondial en France entre 2007 et 2013

- GDF SUEZ soutient l'Initiative de l'OCDE contre la corruption.

- GDF SUEZ est membre des organisations et Initiatives suivantes :

- **ITIE (Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives)** : en adhérant depuis 2009 à cette initiative, GDF SUEZ a accepté de s'engager à publier chaque année des informations sur des paiements concernant certains pays dans lesquels le Groupe mène des activités d'Exploration et Production.
- **Transparency International, section française**, organisation non gouvernementale dont l'objectif est la lutte contre la corruption.

B2- Engagement à se conformer aux lois et notamment aux mesures de lutte contre la corruption

«**Agir en conformité avec les lois et les réglementations**» est le premier des 4 grands principes éthiques du Groupe, présentés dans sa Charte éthique (p.5 de la Charte).

Ce principe de la Charte stipule que «*d'une manière générale et en toutes circonstances, tous les collaborateurs du Groupe doivent observer les réglementations internationales, fédérales, nationales, locales ainsi que les règles de déontologie professionnelle relatives à leurs activités. Il en va de même pour les décisions unilatérales et autres réglementations émanant du Groupe.*» (p.8 de la Charte éthique).

Cet engagement a également été mentionné publiquement dans des déclarations effectuées au plus haut niveau de l'entreprise et dans les rapports annuels, publiés sur internet.

Par exemple «Agir en conformité avec les lois et réglementations, ancrer une culture d'intégrité, faire preuve de loyauté et d'honnêteté, respecter les autres. Voici les maîtres-mots applicables dans tous nos actes

professionnels et dans le monde entier.» Gérard Mestrallet, 10 novembre 2009 – Référentiel Intégrité, publié sur Intranet.

Les partenaires commerciaux et les parties prenantes peuvent lire la déclaration suivante sur le site Internet du Groupe: *«Conformément à ses valeurs et ses engagements, GDF SUEZ a pour ambition d’agir dans le respect des lois et des réglementations en vigueur dans les pays où il est présent »* « Cet engagement a fait régulièrement l’objet de déclarations publiques de la part du Président Directeur Général et du Conseil d’Administration, et a été publié dans les rapports annuels du Groupe.

La Direction Ethique & Compliance de GDF SUEZ contribue à réaliser une veille sur les lois et réglementations applicables dans les juridictions où le Groupe exerce son activité. Elle diffuse les informations au sein du Groupe par différents biais: lettre d’information Ethique et Compliance, réunions régulières, sessions de formation, formations en ligne, Référentiels Éthique, sites internet et intranet.

L’analyse des lois applicables est publiée et mise à jour dans le Référentiel Intégrité : loi française du 13 novembre 2007, FCPA, Sarbanes Oxley, Dodd Frank Act, Bribery Act.

Le Directeur juridique fait partie du Comité de la Compliance ; la Direction Éthique & Compliance et le Département Compliance de la Direction Juridique travaillent en très étroite collaboration sur les questions juridiques et éthiques.

La Direction Juridique est chargée de piloter la conformité du Groupe aux obligations juridiques et d’apporter ses conseils aux entités pour leur conformité aux obligations juridiques.

D1- Politique formelle de tolérance zéro contre la corruption ayant fait l’objet d’une déclaration publique

L’Accord Global sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable signé en 2011 s’applique à toutes les entités de GDF SUEZ dans le monde. Les principes éthiques comprennent « le maintien d’une culture d’intégrité, confiance et honnêteté, y compris une politique de tolérance zéro contre la corruption, au sein du Groupe et vis-à-vis des parties externes ».

Cette position de principe est publiée sur le site internet du Groupe :

<http://www.gdfsuez.com/analystes-rse/gouvernance-et-ethique/ethique/actions/relations-parties-prenantes/>

Afin que les collaborateurs et les partenaires commerciaux comprennent mieux la position du Groupe vis-à-vis de la corruption ainsi que les procédures suivies dans ce domaine, la Direction Ethique & Compliance de GDF SUEZ a publié un programme spécialement dédié à la lutte contre la corruption, le « Référentiel Intégrité », validé par le Comité Exécutif en 2010. Ce document fondamental affirme l’objectif de tolérance zéro du Groupe en matière de corruption. Pour que ce but puisse être atteint, deux principes de base doivent être respectés : tout cas de fraude ou de corruption identifié doit être traité et toute fraude ou cas de corruption détecté doit être sanctionné.

« Le niveau de risque résiduel (acceptable, raisonnable et gérable par le Groupe) implique une tolérance zéro en matière de fraude et de corruption ; cet objectif doit être atteint grâce à un plan d’action, sous le contrôle du Comité pour l’Éthique, l’Environnement et le Développement Durable qui reporte au Conseil d’Administration.

Le Référentiel Intégrité concerne l’ensemble des entités du Groupe, dans tous les pays où le Groupe est présent. Il constitue « le socle du programme anti-fraude et anti-corruption du Groupe ». Il a pour vocation

de préciser la façon dont GDF SUEZ s'est organisé pour favoriser les bonnes pratiques en matière d'intégrité et pour prévenir, en particulier, les risques de fraude et de corruption » (voir le Rapport Développement Durable 2010). Il propose des repères pour :

- comprendre l'enjeu de l'intégrité en entreprise et les risques pour le Groupe,
- identifier les cas de fraude et de corruption,
- se familiariser avec les règles et les réglementations applicables,
- gérer le risque de fraude et de corruption au sein du Groupe.

Le Référentiel Intégrité est publié sur le site Intranet du Groupe et a été diffusé au réseau des déontologues de GDF SUEZ afin de permettre sa mise en œuvre dans les entités du monde entier. Il est également communiqué aux cadres dirigeants. Son résumé est publié sur le site internet du Groupe et peut donc être consulté par les partenaires commerciaux et les parties prenantes externes.

Le Groupe a également établi des principes directeurs publiés sur son site internet qui décrivent les principes en matière d'Intégrité, parmi lesquels le Guide de l'éthique de la relation avec les fournisseurs, la politique Consultants Commerciaux, la politique « Ethique de la relation commerciale : principes directeurs ».

D2- Déclarations de soutien vers le cadre juridique international et national

GDF SUEZ adhère au mouvement international anti-corruption impulsé par les entreprises et les organismes multilatéraux, ainsi que au cadre juridique international et national, l'objectif visé étant de contribuer à promouvoir des règles du jeu équitables dans le commerce.

Les principes d'action de GDF SUEZ sont basés sur des modèles internationaux de référence, qui ont fait l'objet de déclarations de soutien.

GDF SUEZ respecte, est conforme et soutient les initiatives multilatérales, ainsi que le cadre juridique international et régional suivants:

- la Convention des Nations Unies contre la corruption, UNCAC (2003)
- la « Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales » de l'OCDE datant de 1997, ratifiée par la France en 2000
- les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales » établis par l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques
- les Principes de la CCI (Chambre de Commerce Internationale)
- les Conventions de droit civil et de droit pénal du Conseil de l'Europe sur la corruption (1999)
- la loi française du 13 novembre 2007, le Bribery Act, FCPA, Sarbane Oxley, Dodd Frank Act.

D3- Réalisation d'une évaluation des risques dans les domaines susceptibles d'être davantage exposés à la corruption

GDF SUEZ réalise que les secteurs du pétrole et du gaz, de l'énergie et des services publics sont considérés à l'échelon international comme étant davantage exposés aux risques de corruption. De même, toutes les entreprises intervenant dans les contrats de marchés publics conclus dans certains pays présentent des risques accrus.

Pour mettre en œuvre sa politique d'éthique et de lutte contre la corruption, le Groupe a recours à des procédures d'évaluation des risques au sein de son processus de gestion des risques en entreprise (ERM).

La Direction Éthique & Compliance identifie et actualise les risques éthiques du Groupe ; elle est par ailleurs responsable de leur gestion. Le risque de manque d'intégrité lié à la corruption et à la fraude fait partie de ces risques.

Ce risque a été identifié en 2009 dans la cartographie des risques éthiques réalisée à la demande du Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, ainsi que dans les revues de risques établies par plusieurs Directions, Branches et Entités.

Un plan d'action Groupe visant à contrôler et réduire le risque de corruption est inclus dans le référentiel Intégrité, piloté par la Direction Ethique et Compliance et supervisé par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration. Deux zones de risques ont été spécifiquement identifiées : les consultants commerciaux et cadeaux et invitations.

Des zones de corruption potentielle sont identifiées dans le cadre d'actions communes exécutées par les déontologues et les responsables de la gestion des risques des Branches, la Direction Éthique & Compliance, la Direction Audit et Risques afin d'identifier des pays, des secteurs d'activité des typologies de partenaires et des situations dans lesquels des mesures doivent être prises pour quantifier, prévenir et réduire le risque de corruption.

Depuis 2011 le niveau de corruption et de non respect des droits de l'homme dans les pays font partie de la mesure du risque Pays pour le Groupe.

D4- Des politiques détaillées pour les zones à haut risque de corruption

Certaines activités professionnelles, relations avec des partenaires commerciaux spécifiques, secteurs d'activités ou situations peuvent favoriser les risques de corruption. Citons notamment le processus de sélection des fournisseurs et les relations avec eux, les activités dans le secteur de l'extraction, le recours à des consultants commerciaux, les accords de sponsoring/de partenariat, le financement de partis politiques, les cadeaux, les invitations, les voyages...

Le programme anti-corruption du Groupe est présenté dans le guide « Les pratiques de l'éthique » et le Référentiel Intégrité.

Conformément au Référentiel Intégrité, deux politiques majeures ont été adoptées : la Politique Consultants Commerciaux et « Ethique de la Relation Commerciale : Principes Directeurs ». Ces politiques sont consultables sur le site internet du Groupe et sur son site intranet.

« La **Politique Consultants Commerciaux** » concerne les consultants commerciaux et a l'objectif de manager le risque de corruption issu de l'utilisation de consultants commerciaux. Cette politique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013 ; La politique « **Ethique de la Relation Commerciale : principes directeurs** » a notamment pour objectif d'encadrer le risque de corruption dans le domaine des cadeaux et des invitations. Ces deux politiques ont été conçues en tenant en compte les principes du « Foreign Corrupt Practices Act » (« FCPA ») et du Bribery Act. Elles sont accessibles sur le site internet de GDF SUEZ.

Les secteurs d'activités de GDF SUEZ présentant un risque élevé ont été identifiés. **Des politiques ont été élaborées en conséquence et des initiatives spécifiques** ont été prises pour contrôler et réduire le risque de corruption. La participation de GDF SUEZ à l'Initiative sur la Transparence des Industries Extractives (ITIE) depuis 2009 est par exemple à considérer sous cet angle.

Des Codes de conduite professionnelle sont publiés (ou vont être publiés) sur le réseau Intranet du Groupe.

La Direction Ethique & Compliance a expérimenté avec une Branche (Branche Energie Europe) une méthodologie (cartographie des risques éthiques) pour identifier les priorités en matière de gestion de risques de corruption de droits humains se basant sur plusieurs critères : une analyse du niveau de corruption dans chaque pays concerné, de la situation en matière de violation des droits humains, analyse des typologie de métiers, identification de régions sensibles dans le dit pays.... L'analyse a été finalisée et sera mise à jour annuellement.

Des vérifications sur la conformité à la politique éthique effectuées dans le cadre du programme de contrôle interne (INCOME) renforcent la sécurité dans certains domaines sensibles selon des principes de prévention et de détection de cas de fraude et de corruption.

D5- Politique anti-corruption applicable aux partenaires commerciaux

GDF SUEZ souhaite associer ses partenaires commerciaux aux valeurs du Groupe pour la prévention et la maîtrise du risque de corruption, et pour encourager le respect et la promotion des valeurs éthiques.

Les principaux partenaires commerciaux du Groupe sont les suivants :

- clients B to B, clients particuliers, clients du secteur public
- agents, consultants commerciaux ou autres intermédiaires
- partenaires de coentreprise et de consortiums
- sous-traitants et autres partenaires commerciaux
- fournisseurs

Les partenaires commerciaux potentiellement à haut risque dans l'industrie ou les secteurs d'activités commerciaux sont les suivants :

- les fournisseurs dans tous les secteurs
- consultants commerciaux dans tous les secteurs
- certains partenaires du secteur public, en particulier dans les industries extractives et énergétiques, ainsi que dans l'industrie de l'eau

Par conséquent, GDF SUEZ sensibilise ses partenaires commerciaux – et plus particulièrement les fournisseurs, les intermédiaires et les partenaires du secteur public – à connaître et appliquer les principes anti-corruption.

La Charte Éthique publiée sur le réseau Intranet du Groupe précise (p. 17) que « les collaborateurs de GDF SUEZ doivent, autant que nécessaire, veiller à informer leurs interlocuteurs (notamment fournisseurs, prestataires ou sous-traitants) de l'existence de la Charte éthique du Groupe » par exemple en leur transmettant un exemplaire de ce document.

Relations avec les fournisseurs

Le Guide de l'éthique de la relation avec les fournisseurs du Groupe (traduit en 16 langues, diffusé auprès de toutes les entités du Groupe liées aux achats et publié sur le site Internet de l'entreprise) stipule que les collaborateurs doivent **diffuser les principes éthiques et filtrer les fournisseurs** sur la base des principes éthiques, tels que la lutte anti-corruption et les droits de l'homme (p.11):

- Faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale, les relations avec les fournisseurs ne doivent pas induire de situations de nature à mettre en cause les engagements du Groupe.

- Chaque acheteur doit s'assurer que le fournisseur potentiel a pris connaissance de la charte éthique du Groupe GDF SUEZ, disponible sur le site Internet.

Lorsque c'est pertinent, l'acheteur prend en compte au moment de la sélection des fournisseurs les actions que ceux-ci auraient menées sur le thème du développement durable et de la responsabilité sociale d'entreprise.

- L'acheteur impose contractuellement au fournisseur retenu le respect de toutes les réglementations internationales en matière de droits de l'homme et d'éthique.

- Tout fournisseur ayant recours directement ou du fait de ses sous-traitants au travail des enfants, au travail illégal ou forcé, à la corruption ou à la discrimination doit être exclu d'une relation commerciale». Ces principes ont été élaborés à l'attention de tous ceux qui travaillent avec les fournisseurs du Groupe, ainsi qu'avec les experts, les responsables des achats, les partenaires des marchés publics, les utilisateurs, les managers, les responsables de projets. Ils doivent contribuer à inciter les fournisseurs et leurs sous-traitants à prendre des engagements axés sur la lutte contre la corruption au sein de leurs sociétés.

Une nouvelle clause éthique a été mise en œuvre en 2014 pour l'application des principes éthiques sur la chaîne fournisseurs.

Consultants commerciaux

Les principes directeurs sont présentés dans le guide « Les Pratiques de l'Éthique », le document «Éthique de la relation commerciale : Principes Directeurs», dans la nouvelle politique concernant la sélection des consultants commerciaux basée sur des évaluations externes, concernant tous les pays où le Groupe est présent. La « Politique Consultants Commerciaux », validée par le Comité Exécutif de GDF SUEZ le 23 juillet 2012 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013 a trois objectifs : i) soumettre à une due diligence tous les consultants commerciaux qui sont considérés pour un contrat ; ii) établir des standards de rémunération par région et donc encadrer de manière stricte la rémunération versée ; et iii) assurer la traçabilité de l'ensemble du processus de sélection.

Partenaires du secteur public

Le principe de transparence en matière de paiements obtenue via la publication de données dans le cadre de l'ITIE contribue à inciter les partenaires commerciaux à prendre des engagements axés sur la lutte contre la corruption dans ce secteur spécifique.

II. Mise en œuvre

B3- Engagement anti-corruption : du principe aux actes

GDF SUEZ a identifié au sein des activités du Groupe les risques liés à la corruption, développé des principes directeurs et des procédures détaillées et nommé des responsables et mis en place une organisation pour la mise en œuvre, le contrôle et l'amélioration continue.

Tous les domaines particulièrement exposés à la fraude et à la corruption ont été répertoriés et illustrés dans le Guide « Les pratiques de l'éthique », qui fournit des informations essentielles à la compréhension du sujet et les points concernant des pratiques professionnelles spécifiques – qu'elles soient liées à un métier particulier (acheteur), à des activités transverses (relations avec les fournisseurs), ou à des situations sensibles comme le recours à des consultants commerciaux

Le **Plan d'action Intégrité 2010-2012** rassemble les mesures clés mises en œuvre dans ce cadre, comme par exemple :

- Contrôle renforcé des incidents éthiques
- Sessions de formation obligatoires consacrées à la notion d'Intégrité pour les dirigeants, sessions de formation pour les managers et pour tous les employés
- Certifications des entités
- la « Politique Consultants Commerciaux»
- la politique « Ethique de la relation commerciale : Principes Directeurs » (qui contient un chapitre consacré aux cadeaux et invitations)

Les Branches et le Centre doivent élaborer pour le 30 juin 2014 au plus tard des politiques de mise en œuvre des principes relatifs aux « cadeaux et invitations ». Ces politiques de mise en œuvre ont déjà été adoptées, à l'exception de deux Branches qui néanmoins seront en mesure de les adopter dans le délai prescrit.

La Direction Ethique et Compliance coordonne le plan d'action Intégrité avec l'aide des intervenants compétents, en l'occurrence essentiellement des responsables d'entités et les communautés d'experts : déontologues, conseillers juridiques, équipes chargées du contrôle interne, de l'audit et des risques.

Le réseau mondial de 190 déontologues a pour rôle d'élaborer, de mettre en œuvre, de superviser et d'améliorer le programme et le plan d'action à l'échelon international, sous l'égide du Déontologue du Groupe.

Depuis 2013 un Plan d'action pour la mise en œuvre de l'Ethique dans les Achats vise à transformer la politique et les engagements anti-corruption vis-à-vis des fournisseurs en actions et objectifs à atteindre (formation spécifique, due diligence, analyse risque, clause éthique, auto-évaluation par les fournisseurs, audits..).

Les équipes Contrôle interne et Audit contribuent à rendre la lutte anticorruption plus efficace ; la mise en œuvre du dispositif éthique est supervisée au plus haut niveau hiérarchique du Groupe.

B4- Lutte anti-corruption : soutien de la direction de l'organisation

Les messages de la direction ainsi que les manifestations de l'engagement et du soutien du personnel en ce qui concerne l'intégrité sont publiés sur le réseau Intranet du Groupe.

« *Nous ne tolérerons aucun faux pas en matière d'Ethique* », Gérard Mestrallet, Conférence Annuelle Ethique, 2011.

- « *L'entreprise durable, c'est l'entreprise éthique. C'est ma conviction. C'est le projet que nous devons porter pour GDF SUEZ.* » Gérard Mestrallet (Intranet)

- « *Agir en conformité avec les lois et les réglementations, ancrer une culture d'intégrité, faire preuve de loyauté et d'honnêteté, et respecter les autres. Voici les maîtres-mots applicables dans tous nos actes professionnels et dans le monde entier.* » Gérard Mestrallet, 10 novembre 2009 (Le Référentiel Intégrité, Intranet).

- « *L'intégrité est l'un des quatre principes qui définissent l'éthique de GDF SUEZ et doivent caractériser les pratiques professionnelles de tous ses collaborateurs, partout et en toutes circonstances. Ils représentent l'état d'esprit à travers lequel nous exprimons notre adhésion à GDF SUEZ. En d'autres termes, l'intégrité fait partie intégrante de la culture commune qui lie les sociétés du Groupe* » (Le Référentiel Intégrité, Intranet).

B5- Communication et formation pour tous les collaborateurs axées sur l'engagement anti-corruption

L'ensemble des documents et des publications consacrés à la notion d'intégrité (référentiel, guides, ...) peuvent être consultés sur les réseaux Intranet et extranet du Groupe. Toutes les entités du Groupe y ont donc accès. Une lettre d'information Ethique et Compliance publiée chaque trimestre par la Direction Éthique et Compliance fournit des informations sur les nouveaux principes directeurs et documents éthiques de référence, les lois applicables, les bonnes pratiques menées par les entités en matière d'éthique, et le calendrier des formations. Conformément aux principes établis par la Loi Fédérale américaine FCPA en matière de lutte contre la corruption (Federal Corrupt Practices Act « FCPA ») et la loi britannique UK Bribery Act, GDF SUEZ a lancé les actions suivantes :

- une formation très spécialisée « Comprendre et anticiper le risque de corruption » lancée en 2012, menée par une société de réputation internationale (spécialisée dans la certification des systèmes de management anti-corruption) et par des experts de GDF SUEZ de la Direction Ethique et Compliance ; ce séminaire a été spécifiquement conçu pour les cadres dirigeants de GDF SUEZ et rendu obligatoire par le PDG de GDF SUEZ Gérard Mestrallet. Actuellement 77 % des cadres dirigeants de GDF SUEZ ont suivi le séminaire.

Une version adaptée de cette formation « Comprendre et anticiper le risque de corruption » a été réalisée pour des collaborateurs à risque tels que les déontologues et les directeurs juridiques, à travers des « web conférences ». En 2013, deux « web conférences » ont été réalisées.

Une formation (de type « web conférence ») dédiée aux principes en matière de cadeaux et invitations (conformément à la politique de GDF SUEZ « Ethique de la Relation Commerciale : Principes Directeurs ») a été réalisée à l'attention des déontologues. En 2013, deux « web conférences » ont été réalisées.

Une formation « Ethique des Affaires » accessible à tous les collaborateurs a été lancée en 2009. Cette formation aborde différents sujets : i) être éthique dans le processus de décision et le management d'une entité ii) analyser et maîtriser le risque de fraude et de corruption. Depuis sa création, 1.054 ont suivi cette formation.

Une formation sur l'éthique (y compris la fraude et la corruption) dans la « chaîne fournisseurs » a été lancée en début 2014 et aborde les risques spécifiques dans le domaine des Achats.

Cinq modules de formation de type « e-learning » ont été conçus et peuvent être utilisés par tous les employés. Ces modules sont disponibles dans 5 langues et abordent sur plusieurs sujets:

- module 1 : « Prendre une décision éthique »

- module 2 : « Règles de la concurrence dans l'Union Européenne »

- module 3 : « Démarche éthique dans le cadre des marchés publics »
- module 4 : « prévenir le risque de corruption (ce module traite spécifiquement le sujet de la corruption ; les principes applicables aux cadeaux et aux invitations conformément à la politique de GDF SUEZ « Ethique de la Relation Commerciale : Principes Directeurs (mise en œuvre en juin 2013) »
- module 5 « Ethique de la Relation Commerciale ».

B6- Evaluations pour assurer le respect des engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption

Le Groupe a décidé d'assurer le respect de l'engagement contre la corruption dans le domaine sensible de l'utilisation de services de consultants commerciaux. Le risque inhérent à l'utilisation de services d'un consultant commercial doit désormais être évalué par une due diligence obligatoire, prenant en compte la réputation, les références sur le plan technique, financier et commercial, le casier judiciaire et le professionnalisme du consultant commercial pressenti pour un contrat.

La due diligence peut également être réalisée dans le domaine des partenariats d'affaires, des fournisseurs, des partenariats de mécénat et sponsoring.

Les éléments d'information pour la vie professionnelle au quotidien, les questionnaires d'autoévaluations et check-lists, sont publiés sur le site Intranet et mis à la disposition de tous les collaborateurs :

- Auto-évaluation sur le dilemme éthique :

Pour établir rapidement si l'on est confronté à un dilemme éthique, 7 questions visant à évaluer le risque potentiel de fraude ou de corruption sont publiées sur le réseau Intranet dans le Référentiel Intégrité de GDF SUEZ, comme par exemple : « *Quel serait l'avis de mon manager et de mes collègues sur ce point ?* » « *Aimerais-je que mes amis et ma famille soient au courant d'une certaine pratique ?* ».

- Contrôle par les managers sur le recours à des consultants commerciaux (Red flags)

Pour assurer la prévention des risques, les managers doivent accorder une attention particulière à 7 « points de vigilance » concernant les critères de choix et l'environnement global de la relation professionnelle (par exemple une demande non justifiée de confidentialité de la part du consultant ...), points publiés sur le réseau Intranet dans le Référentiel Intégrité du Groupe.

- Auto-évaluation pour la prévention du risque de corruption et de fraude

Quatre principes sont disponibles sur le site Internet de l'entreprise, dans le « résumé du Référentiel Intégrité ».

D6-Actions menées pour inciter les partenaires commerciaux à s'engager dans la lutte contre la corruption

Les partenaires commerciaux de GDF SUEZ sont des clients, des partenaires, des fournisseurs, des prestataires externes, des consultants, des intermédiaires, des entreprises partenaires dans des projets publics, des agents publics...

Une attention particulière est accordée à la relation avec les fournisseurs et les intermédiaires. Des politiques, des codes de conduite, des plans d'actions et des outils visant à éviter des incidents éthiques sont disponibles.

Une nouvelle politique visant à étendre les principes de la Politique Consultants Commerciaux (notamment les due diligence) aux partenaires des sociétés à capital mixte (« joint venture company ») et des principaux fournisseurs est en cours d'élaboration et sera finalisée pour la fin de l'année 2014.

a) Fournisseurs

Les entités doivent intégrer dans leurs contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants une clause éthique (mise à jour en 2014) qui stipule que les fournisseurs doivent proscrire toute forme de corruption, sous quelque forme que ce soit, et prendre les mesures requises pour s'assurer du respect et de l'application des règles éthiques qui leur sont applicables par leurs principaux sous-traitants et/ou fournisseurs. GDF SUEZ demande à ses partenaires commerciaux, sous-traitants et fournisseurs d'établir leurs propres règles éthiques, sociétales et sociales et d'avoir des pratiques compatibles avec les valeurs du Groupe.

b) Consultants commerciaux

Le Groupe a mis en place une politique concernant les relations commerciales avec les **consultants commerciaux**, qui prévoit des procédures spécifiques, en particulier des due diligences destinées à vérifier la réputation et l'intégrité des consultants commerciaux. Cette politique a été validée en 2012 par le Comité de Direction du Groupe.

D7- Responsabilité des managers concernant la mise en œuvre de l'engagement ou de la politique anti-corruption

GDF SUEZ considère le management comme étant la cible prioritaire chargée de la mise en œuvre du programme anti-corruption ainsi que le premier responsable de l'application des principes éthiques et de la sensibilisation relative à ce sujet.

Des outils facilitant la mise en œuvre de cette politique sont : sessions obligatoires de sensibilisation de cadres dirigeants consacrées à la lutte contre la corruption, et sessions de formation pour les nouveaux managers de tous les niveaux organisées par l'Université GDF SUEZ.

Selon la procédure de conformité annuelle de GDF SUEZ présentée au PDG sous la responsabilité du Déontologue du Groupe, les dirigeants de chaque Branche et Entité doivent fournir sur base annuelle des lettres attestant les engagements et la conformité à la politique du Groupe.

D8- Procédures des Ressources humaines soutenant l'engagement ou la politique anti-corruption

Les Ressources Humaines développent l'insertion des principes de la politique d'éthique et de lutte contre la corruption dans la politique et les processus RH :

- La Charte éthique et le guide « Les pratiques de l'éthique » sont remis aux nouveaux embauchés par la Direction des Ressources Humaines ;

- Le Référentiel en Ressources Humaines consacré au comportement des managers (« Management Way ») ainsi que le référentiel concernant les « collaborateurs à fort potentiel » publient incluent parmi les comportements dont les managers doivent faire preuve deux points concernant l'éthique et l'intégrité:

- l'ambition d'agir de façon intègre ;
- la capacité à prendre des décisions équitables ;
- l'éthique est intégrée dans le processus d'appréciation annuel des dirigeants.

Certaines entités mentionnent clairement les critères d'éthique dans :

- leurs annonces de recrutement (c'est par exemple le cas de la société SITA)
- dans les évaluations annuelles des collaborateurs.

D9- Canaux de communication (dispositif d'alerte éthique) et mécanismes de suivi prévus pour la notification de problème ou la demande de conseil

Le dispositif d'e-mail éthique de GDF SUEZ a été mis en place pour permettre de signaler un problème d'éthique ou demander un conseil personnalisé.

Ce dispositif est réservé aux collaborateurs de GDF SUEZ, quel que soit leur position dans le Groupe. Son usage s'effectue sur une base volontaire. L'identité du « lanceur d'alerte » et de la personne mise en cause est traitée comme information confidentielle, et toute violation de l'obligation de confidentialité est soumise à sanctions.

Les informations relatives au dispositif d'e-mail éthique sont publiées sur le site Internet et le réseau Intranet du Groupe.

Le mail éthique a été mis en place pour permettre aux collaborateurs de signaler un problème susceptible d'affecter gravement leur travail ou engager leur responsabilité. Il ne se substitue pas aux autres canaux d'alerte existants (auprès de la hiérarchie, des représentants du personnel, du commissaire aux comptes, d'une autorité publique...), mais il est complémentaire.

Le responsable de ce dispositif de signalement est le Déontologue du Groupe, assisté par le Directeur Ethique et Compliance; Les cas déclarés à travers l'e-mail éthique doivent être analysés et faire l'objet d'une décision. Le Comité de la Compliance assure un suivi des incidents déclarés au travers de l'e-mail éthique et établit les statistiques requises.

D10- Procédures de contrôle interne et d'audit liées aux mesures de lutte contre la corruption

Une coopération entre la Direction Éthique et Compliance, la Direction Juridique et la Direction Audit, Risques et Contrôle Interne permet d'inclure dans le Programme d'audit du Groupe des audits spécifiques concernant la corruption.

Des audits ont lieu sur base annuelle dans ce domaine. Une certification externe sur le dispositif anti-corruption de GDF SUEZ sera réalisée par la société MAZAR et finalisée pour la fin de l'année 2014. Une révision annuelle de la certification sera effectuée.

Le Département de contrôle interne (procédure INCOME) contribue également à l'application de la politique éthique et de compliance du Groupe en établissant un certain nombre de points de contrôle obligatoires.

D11 Participation à des initiatives volontaires de lutte contre la corruption

GDF SUEZ participe sur base volontaire à 4 initiatives externes pour lutter contre la corruption :

- **GDF SUEZ soutient le Pacte Mondial**

Le Groupe entend accroître la qualité de ses procédures internes et pratiques de reporting.

Le Groupe présente depuis 2012 au Pacte Mondial ce reporting sur le 10e principe du Pacte Mondial contre la corruption, basé sur 22 indicateurs, dans le cadre de la COP (Communication on Progress). GDF SUEZ réalise la promotion des dix principes du Pacte Mondial auprès de ses partenaires.

- **GDF SUEZ est membre de l'ITIE – l'Initiative sur la Transparence des Industries Extractives**

Membre de l'ITIE depuis 2009, GDF SUEZ montre ainsi à quel point le Groupe juge important de soutenir une meilleure gouvernance dans les pays riches en ressources en publiant les paiements effectués à des gouvernements dérivés du pétrole, du gaz et de l'exploitation minière. C'est dans cet esprit que le Groupe :

- publie les principes de l'ITIE sur son site Internet
- apporte une contribution financière à l'ITIE
- maintient le contact avec des associations de parties prenantes dans plusieurs pays et participe à des groupes de travail dans les pays où GDF SUEZ est présent.
- réalise chaque année des reportings pour l'ITIE pour les pays suivants : Allemagne, Royaume-Uni, Pays Bas, Azerbaïdjan, Norvège.

- **Participation à Transparency International (TI), section France**

GDF SUEZ est membre de Transparency International, organisation non gouvernementale qui se consacre à la lutte contre la corruption. GDF SUEZ partage les valeurs de TI, ainsi que sa volonté d'accroître la prise de conscience et de réduire l'apathie et la tolérance en matière de corruption ; le Groupe élabore et met en œuvre des actions pratiques axées sur ces objectifs. Les engagements de GDF SUEZ en liaison avec TI sont :

- s'abstenir de participer à des actions de corruption
- lutter contre la corruption en participant aux actions de TI
- mettre en œuvre des actions visant à éviter la corruption directement au sein du Groupe ou via ses partenaires commerciaux
- mettre en œuvre des actions permettant d'identifier les partenaires coupables d'actes de corruption et les sanctionner.

III. Contrôle

B7- Procédures de contrôles et d'amélioration continue

La *procédure du Groupe pour le contrôle et l'amélioration* axée sur l'éthique et l'Intégrité repose sur 4 piliers :

- a) Gouvernance
- b) Management de Risques, Audits et contrôles
- c) Procédure de compliance annuelle
- d) Procédure de gestion des incidents

a) Un système de gouvernance impliquant toute la chaîne managériale du Groupe

L'impulsion vers l'engagement éthique de GDF SUEZ a été donnée au plus haut niveau du Groupe : le Président Directeur Général, le Conseil d'administration et le Comité Directeur du Groupe ont choisi de doter le Groupe des structures appropriées.

Les politiques d'éthique sont gérées par le Secrétaire Général, qui est également Déontologue du Groupe. La politique d'Éthique et de Compliance est supervisée par le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration.

Les dirigeants de GDF SUEZ sont les premiers responsables de la mise en œuvre des principes et des pratiques liés à l'éthique. Les dirigeants des Branches et des Entités nomment chacun un déontologue, choisi parmi leurs comités exécutifs respectifs. Les responsabilités liées à l'éthique et la compliance sont définies à tous les niveaux de la chaîne managériale.

Le **Comité Directeur des Déontologues**, composé de responsables de la Direction Éthique & Compliance et des déontologues des Branches, promeut et supervise la réalisation des plans d'actions éthiques et confirme la faisabilité des mesures proposées.

Le **Comité de la Compliance**, dirigé par le Déontologue du Groupe, avec la participation des dirigeants des Directions Audit, Juridique, Éthique & Compliance, promeut et supervise la mise en œuvre des procédures de compliance et s'assure que les mesures adéquates sont prises. Il rend compte au PDG ainsi qu'au Président du Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable de tout ce qui a trait à la politique et au programme Éthique de GDF SUEZ.

b) Management des risques, audits et contrôles

Le Département Contrôle interne évalue régulièrement la mise en œuvre de la politique d'éthique. Des audits sont également effectués. Les domaines sont identifiés par les Directions Éthique et Compliance, Juridique, Audit et Risques.

c) Procédure de conformité annuelle

Une procédure annuelle de conformité permettant de contrôler l'application de la politique d'éthique du Groupe dans les Branches et les entités a été établie. Voir sa description détaillée au point D12.

d) Une procédure pour les incidents éthiques

Le nombre d'incidents éthiques est suivi régulièrement par le Comité de la Compliance. Les procédures de gestion des incidents sont présentées en détail au point D13.

D12- PROCEDURE ANNUELLE DE CONFORMITE

Une Procédure annuelle de Conformité permet de suivre la mise en œuvre de la politique éthique du Groupe et des programmes correspondants par les Entités. Le respect du principe d'Intégrité constitue un point important dans la procédure.

Supervisée par Gérard Mestrallet la procédure est conduite sous la responsabilité des Directeurs de Branche, in collaboration avec les déontologues des entités dans lesquelles la dite procédure est menée.

Elle se compose d'un Rapport de Déontologue illustrant les progrès ainsi que l'organisation mise en place pour l'éthique dans l'entité concernée, accompagné d'une lettre de conformité signée par le manager de l'entité concernée. Ces documents sont consolidés au niveau de chaque Branche. Le Déontologue du Groupe élabore rapport annuel de conformité transmis au Président Directeur Général du Groupe. Il est présenté au Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable qui reporte au Conseil d'Administration. Un tableau de bord avec des indicateurs fait partie du système de pilotage.

D13- Traitement des incidents

GDF SUEZ a mis en place un dispositif de traitement des incidents avec les objectifs suivants : mettre un terme aux comportements non éthiques, comprendre ce qui s'est passé et mesurer les impacts, proposer réparation des préjudices subis, sanctionner les personnes responsables, proposer des mesures d'amélioration.

La procédure détaillée de gestion des incidents, prévoyant notamment plusieurs étapes, est décrite dans le Référentiel Intégrité ainsi que dans la Décision de GDF SUEZ concernant ce document, validée par le COMEX, publiés sur le réseau Intranet du Groupe. Une procédure spécifique en temps réel, INFORM'ethics, a été déployée dans les entités pour faire un reporting des incidents dans les principaux domaines de risques pour le Groupe : intégrité comptable et financière, conflit d'intérêts, responsabilité sociale et droits de l'Homme, éthique des affaires, confidentialité de l'information et protection des actifs non matériels (p.80 Document de Référence 2012). INFORM'ethics inclut : déclaration des incidents, management des incidents déclarés (sanctions, actions correctives...), procédures d'amélioration continue (plans de prévention...). Le Comité de la Compliance présidé par le Déontologue du Groupe impulse et contrôle la mise en œuvre des procédures de conformité. Il s'informe des dysfonctionnements et s'assure que les traitements adaptés ont été appliqués. Il rend compte aux organes de gouvernance et à la Direction Générale de l'application et du contrôle du dispositif éthique de GDF SUEZ.

Qui contacter ?

Toute personne ayant connaissance d'un acte de corruption ou de fraude peut contacter des personnes à différents niveaux : la personne directement concernée, des collègues, le manager, le déontologue de son Entité ou de sa Direction, le Déontologue de Branche, le juriste de l'Entité, de la Direction ; un e-mail éthique permet de contacter directement le Déontologue du Groupe (Secrétaire Général) et le Directeur Ethique et Compliance Groupe.

Incidents : détection, analyse, traitement, sanctions et reporting

La gestion des incidents est présentée au point 2.4. « Gestion des cas de fraude et de corruption » de la Décision de GDF SUEZ concernant le Référentiel Intégrité validé par le Comité Exécutif. Six actions sont énumérées :

1. mettre un terme au comportement frauduleux
2. analyser précisément les faits
3. déterminer les circonstances de l'incident
4. décider quels sont les meilleurs moyens pour remédier aux dommages causés
5. sanctionner le responsable
6. suggérer des mesures d'amélioration

D14- Procédures publiées concernant la lutte contre la corruption

Pour renforcer sa crédibilité auprès des parties prenantes, GDF SUEZ publie chaque année le « Document de référence », consacré aux activités, à l'organisation et aux faits marquants du Groupe. Les litiges, arbitrages, enquêtes, procédures en cours ou terminées susceptibles d'avoir ou ayant eu au cours des 12 derniers mois des effets significatifs sur la situation du Groupe y sont publiés.

D15- Recours à des intervenants extérieurs indépendants en vue d'évaluer les programmes anti-corruption

La Direction Éthique & Compliance et la Direction de la Stratégie et de la Responsabilité Sociétale et Environnementale de GDF SUEZ répondent chaque année aux évaluations effectuées par des Agences de notation extra-financière. En 2014, GDF SUEZ a décidé de lancer des processus de certification externe :

- le premier sera consacré à évaluer l'exhaustivité et l'efficacité du dispositif anti-corruption mis en place au niveau du Groupe
- le deuxième aura un périmètre plus limité et visera à évaluer la mise en œuvre de la Politique Consultants Commerciaux par Tractebel Engineering
- Plusieurs entités de GDF SUEZ ont mené en partenariat avec des organisations indépendantes telles que Good Corporation des évaluations notamment dans le domaine de la fraude et corruption.

ANNEXE 2- PROFIL DE GDF SUEZ

GDF SUEZ inscrit la croissance responsable au coeur de ses métiers (électricité, gaz naturel, services à l'énergie) pour relever les grands enjeux énergétiques et environnementaux : répondre aux besoins en énergie, assurer la sécurité d'approvisionnement, lutter contre les changements climatiques et optimiser l'utilisation des ressources.

Le Groupe propose des solutions performantes et innovantes aux particuliers, aux villes et aux entreprises en s'appuyant sur un portefeuille d'approvisionnement gazier diversifié, un parc de production électrique flexible et peu émetteur de CO₂ et une expertise unique dans quatre secteurs clés : la production indépendante d'électricité, le gaz naturel liquéfié, les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

GDF SUEZ compte 147 200 collaborateurs dans le monde pour un chiffre d'affaires en 2013 de 81,3 milliards d'euros. Coté à Paris, Bruxelles et Luxembourg, le Groupe est représenté dans les principaux indices internationaux : CAC 40, BEL 20, DJ Euro Stoxx 50, Euronext 100, FTSE Eurotop 100, MSCI Europe et Euronext Vigeo (World 120, Eurozone 120, Europe 120 et France 20).

GDF SUEZ est également actionnaire de référence de SUEZ Environnement, expert dans les métiers de l'eau et des déchets.

Chiffres clés au 31.12.2013

- 147 200 collaborateurs dans le monde
 - dont 59 700 dans l'électricité et le gaz naturel,
 - et 87 500 dans les services à l'énergie.
- 81,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2013.
- Des activités dans près de 70 pays.
- 27 à 30 milliards d'euros d'investissements bruts sur la période 2014-2016.
- 800 chercheurs et experts dans 7 centres de R&D.

Électricité

- 1er producteur indépendant dans le monde.
- 1er producteur mondial d'électricité non nucléaire.
- 1er producteur indépendant dans les pays du Golfe Persique, au Brésil, au Panama et en Thaïlande.
- 113,7 GW de capacités de production électrique installées.
- 10 GW de capacités de production électrique en construction.
- 17 GW de capacités de production électrique installées en énergie renouvelable.

Gaz naturel

- Un portefeuille d'approvisionnement de 1 334 TWh (121 Gm³).
- 2e acheteur en Europe.
- 2e réseau de transport Europe.
- 1er réseau de distribution en Europe.
- 1er vendeur de capacités de stockage en Europe.
- 382 licences d'exploration et/ou de production dans 18 pays.
- 799 Mbep de réserves prouvées et probables.

GNL

- 1er importateur en Europe.
- 3e importateur dans le monde.
- 2e opérateur de terminaux méthaniers en Europe.
- Une flotte de 17 méthaniers dont deux navires regazéifieurs.

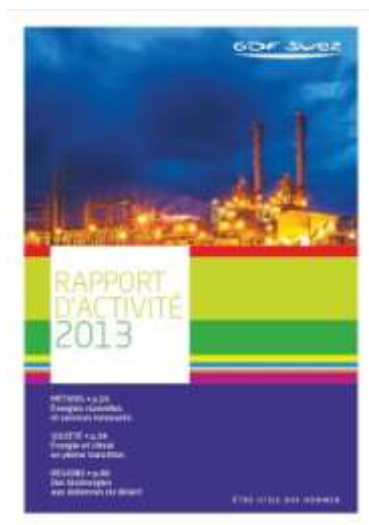
Services à l'énergie

- 1er fournisseur de services d'efficacité énergétique dans le monde.
- 100 000 clients publics et privés dans le monde.
- 1 300 implantations dans le monde.
- 202 réseaux urbains de chaleur et de froid exploités dans le monde.

ANNEXE 3- PUBLICATIONS GROUPE

<http://www.gdfsuez.com/Groupe/publications/>

RAPPORT D'ACTIVITE 2013



DOCUMENT DE REFERENCE 2013



INITIATIVE GDF SUEZ RASSEMBLEURS D'ENERGIES



ANNEXE 4- LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL



Les 10 principes du Pacte mondial

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
2. Et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. L'abolition effective du travail des enfants
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Droit de l'environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

www.unglobalcompact.org

www.pactemondial.org



Direction responsabilité environnementale et sociétale

malia.belkacem@gdfsuez.com

+33 (0) 1 44 22 44 04

www.gdfsuez.com