GDF SUEZ ET LE PACTE MONDIAL

RAPPORT DE PROGRES 2011

Juin 2012

Pour plus d'information :
Malia Belkacem, Responsable de programmes, Direction développement durable
Email: malia.belkacem@gdfsuez.com- Téléphone : +33 1 44 22 44 04

Le Pacte mondial :

Un engagement renouvelé de GDF SUEZ

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 2012 le Pacte compte près de 8700 membres dont 6000 entreprises dans 130 pays. Les réseaux locaux du Pacte mondial jouent un rôle primordial dans la déclinaison locale des dix principes. Je suis convaincu qu'ils peuvent jouer un véritable rôle de relais pour une croissance responsable. Ils peuvent en effet, non seulement renforcer les actions de développement mais aussi favoriser le dialogue avec les parties prenantes et la mise en place de partenariats constructifs basés sur une confiance mutuelle. Le réseau français du Pacte mondial que je préside a pour ambition de favoriser la mise en œuvre des principes du Pacte par les entreprises françaises. Plus de 800 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, participe au respect des dix principes en inscrivant la croissance responsable au cœur de ses métiers (énergie, services à l'énergie et l'environnement). La politique développement durable, les principes de gouvernance comme les principales chartes du Groupe GDF SUEZ, intègrent les principes du Pacte mondial.

Pour une entreprise comme la nôtre, lutter contre les changements climatiques, répondre aux besoins en énergie, assurer la sécurité d'approvisionnement et optimiser l'utilisation des ressources naturelles et protéger l'environnement sont des priorités. GDF SUEZ est signataire des deux initiatives du Pacte mondial : Caring for climate et le CEO Water Mandate. GDF SUEZ a développé une gestion les énergies renouvelables tout en optimisant l'efficacité énergétique de son parc de production. Fin 2011, GDF SUEZ possède une capacité globale cumulée de plus de 16 GW avec plus de 11 GW dans le domaine de l'hydroélectricité, près de 4 GW, dans l'éolien et près de 1000 MW dans les domaines de la biomasse et du biogaz.

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, de bailleurs de fonds, d'entrepreneurs sociaux et d'entreprises. En 2011, le Groupe a mis en place un programme sociétal d'envergure mondiale, « GDF SUEZ-Rassembleurs d'Énergie ». Sa vocation est de soutenir des entrepreneurs sociaux œuvrant pour l'accès à l'énergie durable des populations pauvres et la réduction de la précarité énergétique en France et dans le monde.

GDF SUEZ est fier d'être membre du Pacte mondial et d'intégrer au niveau international les dix principes dans nos activités industrielles. En tant que Président du réseau français du Pacte mondial, 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 durable et responsable.

Gérard Mestrallet

Président-Directeur général du Groupe GDF SUEZ

Président du réseau français du Pacte mondial

GDF SUEZ,

une entreprise industrielle mondiale responsable

Le développement durable est aujourd'hui au cœur de tous les métiers du Groupe GDF SUEZ : énergie, services à l'énergie, environnement.

Notre ambition est celle d'une croissance responsable apte à 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.

Cette croissance responsable s'appuie sur la promotion de modèles économiques bas carbone, créateurs de nouveaux emplois, solidaires vis-à-vis des plus déshérités, respectueux de l'environnement et de la biodiversité. Sa mise en œuvre est une condition essentielle au renforcement de la confiance dans la capacité des entreprises et de toute la société à répondre aux enjeux du 21ème siècle et aux défis de la crise actuelle.

En ratifiant, dès 2000, les 10 principes du Pacte Mondial, GDF SUEZ a souhaité renforcer sa position d'entreprise responsable et consciente des problématiques sociales et environnementales.

Depuis 2011, GDF SUEZ présente un rapport de progrès dans la catégorie « Global Compact advanced level » en présentant les actions réalisées suivant 24 critères. Ce présent rapport présente des bonnes pratiques et divers engagements pris par le Groupe pour continuer à être une entreprise industrielle mondiale responsable fidèle aux dix principes du Pacte Mondial.

Françoise Guichard

Directrice du développement durable

Table des Matières

Editorial du Président et Directeur Général de GDF SUEZ.....p.3

Préambule de la Directrice du Développement Durable.....p.4

1. Principes du Pacte Mondial: Illustrations.....p.7

Droits de l'Homme.......p.8
Principe 1.....p.8
Principe 2.....p.8

Droits du Travail – Relations Sociales p.16
Principe 3.....p.16
Principe 4.....p.17
Principe 5.....p.17
Principe 6.....p.19

Environnement.....p.22
Principe 7.....p.22
Principe 8.....p.22
Principe 9.....p.29

Lutte contre la corruption.....p.33
Principe 10.....p.33

2. Plan d'action développement durable.....p.52

3. Partenariats et Adhésions pour le Développement Durable.....p.57

Annexes.....p.59

Annexe 1-Profil de GDF SUEZ.....p 59

Annexe 2- Publications.....p.61

Les dix principes du Pacte Mondial

1. Principes du Pacte Mondial : illustrations

Un tableau présentant les actions et initiatives mises en place par GDF SUEZ dans le respect des dix principes du Pacte Mondial est présenté page 87 dans le rapport développement durable 2011 (www.gdfsuez.com).

Le Pacte Mondial des Nations Unies invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence 10 principes fondamentaux en termes de droits de l'homme, de droits du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. GDF SUEZ a adhéré au Pacte Mondial, dès son lancement en 2000, et respecte ces engagements, qui correspondent à ses valeurs et à ses priorités en matière de développement durable.

RESPECT DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les Principes du Pacte Mondial		Correspondance
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 dans leur sphère d'influence	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 43, 51-57
Principe 2	Et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 43, 51-57
Droit du travail		
Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 43, 51-57
Principe 4	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 43, 51-57
Principe 5	L'abolition effective du travail des enfants	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 43, 51-57
Principe 6	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Pages 11-17,20-29, 36, 37, 51-57
Droit d'environnement		
Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Pages 7,9,11, 14-16, 17-19, 20-29,39-41, 45-48
Principe 8	A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Pages 7-9, 20-29, 39-41,45
Principe 9	A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Pages 7-9, 20-29, 39-41, 44-47
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	Pages 12-13, 20-29, 36-37

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 dans leur sphère d'influence.

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, lute 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, p.11).

Les principes d'action, 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).

GDF SUEZ veille aussi à maintenir un dialogue continu et proactif avec ses parties prenantes et est engagé dans une véritable démarche de gestion de la relation avec les parties prenantes outre de nombreux partenariats qui permettent de maintenir et d'améliorer de façon continue les échanges avec elles (cf chapitre « élaborer une écoute et un dialogue structuré avec chaque partie prenante », p.42-44, Rapport DD 2011).

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 60 des plus importantes compagnies pétrolières, gazières et minières du monde adhérent 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 GDF SUEZ 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

- maintien 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 reporting dans le cadre de l'ITIE pour les pays suivants : l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Azerbaïdjan, et la Norvège.

Plus d'information sur : http://www.gdfsuez.com/en/group/ethics-compliance/benchmarks-affiliations/

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. En s'inspirant de l'initiative anglo-saxonne *BLIHR* lancée en 2003, les entreprises membres d'EDH se sont réunies en association ayant pour

objectif de favoriser le respect et la prise en compte opérationnelle des droits humains dans la stratégie, le management et les pratiques professionnelles des entreprises.
Les travaux d'EDH s'appuient sur l'échange de bonnes pratiques et la recherche de méthodes efficaces et pragmatiques, dans une logique d'amélioration continue. L'association suit aussi les débats internationaux en cours et a notamment contribué aux travaux des Nations Unies (mandat de John Ruggie).
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. Trois sessions ont eu lieu en 2011 (en français et en anglais) ; elles sont animées par des intervenants de haut niveau, universitaires et experts reconnus du domaine.

Une démarche éthique structurée

L'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 175 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 prise en compte des droits humains dans les processus de management

Une procédure de conformité annuelle et un tableau de bord comportant quatorze indicateurs permettent de suivre la mise en œuvre de la politique éthique du Groupe dans les entités. 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.
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 Groupe intègre aussi les droits humains dans ses relations avec les fournisseurs, exerçant une vigilance particulière à travers sa politique d'achats responsables : intégration de critères éthiques dans le processus d'achats, signature d'un acte d'engagement « Responsabilité sociale d'entreprise » par les fournisseurs, clause « éthique et développement durable » dans les conditions générales d'achats, lancement d'une campagne d'adhésion au Global Compact auprès de ses 100 plus grands fournisseurs…
De plus, GDF SUEZ a mis en place une procédure de reporting des incidents éthiques, déployées dans les branches et les Business Units, dans six domaines dont « la responsabilité sociale et les droits humains ».
L'entreprise met à la disposition de ses collaborateurs un e-mail éthique permettant de questionner le Déontologue du groupe en cas de doute sur la conduite à tenir ou de manquements constatés aux règles de l'éthique et de la compliance.

Un projet de référentiel Management des droits humains
En 2011, la décision a été prise d'élaborer un référentiel Management des droits humains qui proposera aux managers et experts des repères pour comprendre l'enjeu du respect des droits de l'homme et la responsabilité de l'entreprise qui en découle, pour connaître le cadre réglementaire et les engagements du Groupe et conduire les *due diligences* nécessaires au regard des activités et de l'implantation du Groupe, conformément aux Principes Directeurs des Nations Unies.

Des outils pour intégrer les droits de l'homme en pratique
GDF SUEZ développe des outils à destination de ses collaborateurs pour les sensibiliser et leur permettre d'intégrer les droits de l'homme dans leurs activités.
L'entreprise participe ainsi, via l'association EDH, à l'élaboration d'un guide opérationnel pour les managers sur « la due diligence » voulue par le cadre et les Principes Directeurs des Nations Unies (de juillet 2011). Ce guide, commencé en 2011, devrait être finalisé fin 2012.
En souscrivant un abonnement à Maplecroft, elle met aussi à la disposition de tous ses salariés un outil d'analyse des risques extra-financiers, en particulier ceux liés aux droits de l'homme. Il a en particulier été utilisé sur un projet de cartographie croisée des risques « droits de l'homme et corruption ».
De plus, des auto-évaluations en matière de droits de l'homme ont été effectuées en 2011 sur des entités pilotes à partir du « quick check » du Danish Institute.
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 2011, 1,3 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 savoirs-faires 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'Energies.

Renforcer la contribution du Groupe pour l'accès aux services essentiels des populations

L'accès aux services essentiels des populations les plus démunies et la prévention par l'accompagnement dans la maîtrise des consommations d'énergie et d'eau est une des priorités pour GDF SUEZ. 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.

Programme « GDF SUEZ Rassembleurs d'énergie »

Avec « GDF SUEZ-Rassembleurs d'Energies », 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'Energies » mobilise 3 leviers d'action complémentaires : l'investissement via la création d'un fonds d'investissement solidaire ; le don, via l'axe « Energies solidaires » de la Fondation GDF SUEZ crée le 28 septembre 2010 destiné à des micro projets d'accès à l'énergie et enfin le mécénat de compétences 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 2010, plusieurs projets prototypes ont été lancés (Mali, Vietnam, Pérou, Bangladesh…) avec pour objectif en 2011 de les développer en utilisant les possibilités ouvertes par la création du fonds d'investissement solidaire. En 2011, cinq projets significatifs supplémentaires d'accès à l'énergie seront lancés avec la perspective de soutenir 50 projets d'ici fin 2020. Ces projets poursuivront le double objectif d'un impact social fort et d'un impact environnemental maîtrisé.

Programme « eau pour tous

Près d'un milliard d'êtres humains n'ont pas accès à un point d'eau amélioré et quelque 2,5 milliards n'ont pas accès à des dispositifs d'assainissement de base. Cette situation exige une mobilisation forte de tous les acteurs du secteur pour mettre en œuvre des solutions techniques, financières, sociales et managériales adaptées. Depuis plusieurs années, SUEZ ENVIRONNEMENT a acquis une grande expérience dans le déploiement des services vitaux aux quartiers informels et populations les plus démunies au travers du programme Eau pour Tous. Ce dernier a permis, dans le cadre des contrats de l'entreprise, à plusieurs millions de personnes des quartiers défavorisés de Buenos Aires, de Casablanca, de Manille, de La Paz et de différentes provinces d'Afrique du sud, d'avoir accès aux services publics de l'eau potable et de l'assainissement. L'expérience importante de SUEZ ENVIRONNEMENT dans les quartiers informels démontre que le critère fondamental du développement durable est de répondre à la demande des communautés pour des services améliorés (approche "bottom-up") et d'associer ces communautés dans le développement et la gestion de ces services.

Observatoire des précarités hydrique et énergétique

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.

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. 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.

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.

Trois 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.

*Créée par le personnel de GDF SUEZ en 1989, CODEGAZ est une association à but non lucratif, reconnue d'utilité publique depuis 2007. Elle a réalisé plus de 300 projets humanitaires dans 16 pays différents depuis sa création. Elle met en œuvre une politique de développement intégré en aidant les populations défavorisées dans les domaines de la nutrition, de l'accès à l'eau et à l'assainissement, de la santé, de l'enfance, de l'enseignement et de la formation, de l'énergie et du micro-développement économique.

* Energy Assistance, rassemble plus de 600 membres et donateurs. L'association a mené plus de 120 projets à terme depuis sa création en 2001. Près de 280 projets ont été étudiés et 40 sont en cours actuellement. Ces projets concernent l'accès à l'énergie pour des dispensaires, orphelinats, écoles, villages, centres de tourisme solidaire. Tous ces sites étant situés dans des zones isolées où vivent des populations pauvres en marge du marché économique.

* Créée en 1994, Aquassistance compte plus de 700 membres et mène plus de 80 projets dans le monde. En 2010, elle a lancé, poursuivi ou achevé de nombreux projets dans le domaine de l'eau et de la gestion des déchets : intervention dans des camps de réfugiés en Thaïlande et au Bangladesh, projets d'hydraulique villageoise au Sénégal et au Togo, interventions d'urgence suite au séisme de Port au Prince et aux inondations du Pakistan.

DROITS DU 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 présidé à 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'appuie 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 des accords signés aux niveaux, mondial (Droits Fondamentaux, Dialogue Social et Développement Durable), européen (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 bienêtre de ses salariés. Cette dynamique, enclenchée depuis plusieurs années, est le moteur de la croissance durable de GDF SUEZ.

Dès 2009, des négociations ont eu lieu au niveau du Groupe, sur le périmètre de la France, et se sont traduites par la signature d'accords sur les thématiques suivantes :La mise en place au niveau du Groupe d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) et l'évolution du plan d'épargne Groupe (PEG) l'emploi et la carrière des seniors. En 2010 , quatre autres accords ont été signés:

1. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (périmètre européen)
2. Politique de santé et sécurité (périmètre européen)
3. Prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (périmètre France)
4. Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable

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. Ainsi l'accord de GPEC France comporte 5 missions principales : 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

Santé et sécurité :Dialogue continu avec les partenaires sociaux

Le dialogue avec les représentants des salariés et des organisations syndicales dans les domaines de la santé et de la sécurité s'est poursuivi en 2011, ceci au niveau local, à l'échelle du Groupe et des différents métiers. Le Comité Directeur Santé-Sécurité a ainsi 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.

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, le manuel achats, la clause éthique et développement durable, 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 durable avec les fournisseurs. L'engagement et la vigilance dans une politique achats responsables et durables est une des ambitions du Groupe et se déploie dans les branches et les *business units*. Un plan d'action achats responsables Groupe a été élaboré pour 2010-2013. Il fixe des objectifs communs à atteindre. Leur suivi est un processus qui doit s'inscrire dans une spirale d'amélioration continue.

Une démarche achats responsables

Le Groupe a mis en place une démarche « achats responsables » dans sa politique Développement Durable. L'objectif est :

- D'acheter des produits/services utilisant des technologies sûres, respectueuses de l'environnement et consommant peu d'énergie

- De s'assurer que les fournisseurs respectent les engagements suivants :

- s'abstenir de recourir au travail des enfants ou à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire en conformité avec les normes de l'Organisation internationale du travail ;
- s'abstenir de toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou à ses sous-traitants ;
- assurer la sécurité des personnels et des tiers ;
- n'employer que des salariés en situation régulière au regard des lois et règlements en vigueur ;
- respecter l'environnement dans la conception du produit, la fabrication, l'utilisation et l'élimination ou le recyclage et de minimiser les effets négatifs sur l'environnement en conformité avec toutes les organisations nationales, européennes et internationales applicables en matière d'environnement et de législation sur la santé publique ;
- proscrire dans le cadre de l'exécution de ce contrat toute forme de corruption.

Pour cela, la sélection des fournisseurs et la gestion des relations commerciales sont basées sur des critères objectifs qui visent à mesurer la performance et à maitriser et limiter le panel, notamment :

- Hygiène, santé et sécurité
- Compétitivité technico-économique, valorisation des démarches innovantes.
- Respect environnementaux et sociaux
- Démonstration des engagements

Cette sélection permet de développer avec les fournisseurs une mesure régulière de la performance dans une approche d'amélioration continue sur la base d'une relation durable et mutuellement bénéfique.

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.

PRINCIPE 6

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

La diversité des collaborateurs du Groupe 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

Le Label Diversité a été décerné par l'Afnor (Association Française de Normalisation) à GDF SUEZ, récompensant les actions pour l'égalité des chances et l'insertion mises en oeuvre par le Groupe depuis plus de trente ans.
Cette labellisation, qui concerne les 42 000 salariés de GDF SUEZ SA et de la Branche Énergie Services en France, illustre l'engagement du Groupe en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.
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.

Quatre engagements pour la diversité

Partie prenante d'une démarche RSE « incarnée », le travail autour de la thématique de la Diversité, conduit par la DRH Groupe, s'est concentré sur quatre objectifs prioritaires en 2011 : l'égalité de traitement, la promotion de la diversité par des actions ciblées et mesurables, l'écoute grâce à la mise en place d'un numéro dédié, et le développement de partenariats.
En complément, la DRH a engagé différentes initiatives comme le déploiement des entretiens de seconde partie carrière, le lancement d'un réseau de tuteurs des alternants ou encore la préparation de l'opération Handiweek en faveur des personnes handicapées. Cette démarche s'est accompagnée de la signature de deux nouveaux accords. L'un en faveur du développement de l'emploi et de l'accompagnement des handicapés, l'autre pour la promotion de l'égalité professionnelle.

Promouvoir l'égalité professionnelle

En 2011, GDF SUEZ s'est fixé quatre objectifs à l'horizon 2015 :

1. un cadre dirigeant nouvellement nommé sur trois sera une femme
2. le pourcentage de femmes à haut potentiel sera porté à 35%
3. le nombre de femmes cadres atteindra 25%
4. les femmes représenteront 30% des recrutements.

En parallèle à ces engagements, le réseau WIN (Women In Networking) rassemble plus de 500 collaboratrices et propose un cadre à des échanges réguliers et des réflexions collectives, sur les défis professionnels aussi bien que sur la stratégie du Groupe. Cinquante femmes du programme LFT (Leaders For Tomorrow) en France et en Belgique ont bénéficié d'un cursus d'un an de mentoring par des dirigeants volontaires pour lancer ce programme pilote. La promotion 2012 vient d'être lancée pour 60 femmes, et GDF SUEZ University prépare le lancement d'une action Leadership au féminin.

Handicap : soutenir l'accès à l'emploi

Les actions collectives de GDF SUEZ dans ce domaine ont permis de faire progresser le taux d'emploi direct de personnes handicapées par le Groupe de 6% en France. INEO a ainsi signé son premier accord collectif avec les partenaires sociaux ; tandis que huit accords collectifs et cinq conventions avec l'Agefiph (le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) étaient en vigueur en 2011 en France. Par ailleurs, la première étude européenne sur l'intégration dans l'emploi des personnes handicapées a été lancée en 2011, avec un focus particulier sur 6 pays dans lesquels GDF SUEZ est présent.

Une politique active en faveur de l'alternance

En 2011, GDF SUEZ a poursuivi sa politique volontariste en faveur de l'alternance et inscrit ses actions dans l'objectif gouvernemental de la formation et/ou du recrutement d'un jeune sur cinq via ce dispositif à l'horizon 2015. Ainsi, au 31 décembre 2011, 4 425 titulaires de contrats en alternance étaient présents dans le Groupe, représentant 4,1% de l'effectif moyen. Le Groupe a lancé une campagne de recrutement pour les jeunes, au travers d'un plan média national et d'une large opération de communication interne. Des Journées Métiers, au périmètre Ile de France, visant à promouvoir l'égalité des chances et attirer les jeunes talents issus de la diversité ont été organisées à l'issue desquelles 19 jeunes ont été recrutés.

Par ailleurs, GDF SUEZ soutient des démarches innovantes en matière de formation par alternance telles que celle portée par l'école Vaucanson, grande école par apprentissage des bacheliers professionnels. Le Groupe est aussi associé au projet AGIR, dont le but est de mettre en place un accompagnement renforcé de jeunes en contrat de professionnalisation afin de diminuer le taux de rupture des contrats. Avec la Fondation FACE, GDF SUEZ a également contribué à l'élaboration et au déploiement d'un plan d'accompagnement vers l'emploi destiné aux jeunes diplômés non recrutés.

Santé et sécurité

L'engagement socialement responsable de GDF SUEZ s'illustre également par le plan d'action Santé-Sécurité participant pleinement au développement de l'attractivité du Groupe.

Le plan d'action Santé-Sécurité établi pour la période 2010-2015 comporte des actions de consolidation des systèmes de management et différents leviers permettant de progresser vers une culture proactive et partagée. Les efforts engagés en 2011 en matière de formation à la santé et à la sécurité ont été intensifiés en 201. Au total, 28,6% du nombre total d'heures de formation ont en effet été consacrées à la Qualité, la Sécurité et l'Environnement. Quelque 1 438 managers ont de plus été formés à l'approche du Groupe en matière de gestion de la santé et de la sécurité au sein de la GDF SUEZ University. Pour évaluer le déploiement des exigences du Groupe dans l'ensemble de ses filiales, 37 contrôles ont été lancés en 2011. Chaque contrôle annuel, élaboré collectivement, est mené par une équipe de deux auditeurs internes, membres du réseau Santé-Sécurité du Groupe.

L'objectif est non seulement de s'assurer de la conformité, mais aussi d'évaluer la maturité de l'organisation, des pratiques et du système de management. Ces contrôles sont donc des outils fondamentaux pour enrichir la vision du terrain et bâtir une culture commune.

INCOME

la prévention en avant afin d'apporter l'appui nécessaire dans la conception des installations, leur exploitation et leur maintenance, la D3SM (Direction Santé-Sécurité et Système de Management) et la Direction du Contrôle Interne ont élaboré un outil de contrôle intégré au référentiel INCOME.

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.

ENVIRONNEMENT

Les défis auxquels le Groupe est confronté sont immenses. Lutte contre le réchauffement climatique, préservation des ressources fossiles et naturelles, promotion d'une énergie respectueuse de l'environnement…Pour répondre efficacement à l'ensemble de nos besoins énergétiques, GDF SUEZ doit prendre en compte plusieurs enjeux majeurs et œuvre 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.

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.

Le Groupe a fait de la maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement un de ses objectifs majeurs. En 2011, les entités ayant publié une politique ou une déclaration d'engagement environnemental représentaient 95,35% du chiffre d'affaires (CA) pertinent en termes d'impact environnemental du Groupe. Ces engagements peuvent conduire 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 2011, 63,29% du CA pertinent étaient couverts par des SME certifiés (certifications ISO 14001, enregistrements EMAS, certifications ISO 9001 version 2000 avec volet environnement et certifications locales).

Un parc de production électrique diversité et faiblement émetteur en CO2

Pour répondre à la demande croissante d'énergie, GDF SUEZ développe un parc de production à la fois diversifié et performant en termes d'émissions de CO2. GDF SUEZ dispose du mix énergétique et du portefeuille gazier les plus diversifiés du marché. Une souplesse qui lui permet de s'adapter en permanence aux fluctuations du marché, de bénéficier pleinement de la convergence gaz-électricité tout en privilégiant les solutions les moins émettrices en carbone. Ce mix lui permet aussi d'être classé parmi les électriciens émettant le moins de CO2 par MWh produit en Europe et dans le monde.

« Caring for climate », déclaration des chefs d'Entreprises

En tant que signataire de Caring for Climate (UN GLOBAL COMPACT), le Groupe s'est engagé à progresser dans son effort de communication sur sa performance en terme de changement climatique. Le Groupe, comme la plupart des grands groupes industriels, communique ses émissions, ses risques et opportunités, ses objectifs et stratégie liés au changement climatique au travers du Carbon Disclosure Project. Sa note en 2010 a progressé de plus de dix points atteignant les 85 points sur 100. Cette note élevée place le groupe clairement dans la catégorie des entreprises leaders pour la prise en compte des enjeux du changement climatique dans leur stratégie.

Les enjeux pour le groupe GDF SUEZ :un mix énergétique durable

Face aux enjeux de maîtrise du marché de l'énergie et de limitation des émissions de gaz à effet de serre, GDF SUEZ a fait le choix de diversifier son parc de production.
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 2011, GDF SUEZ atteint une capacité globale cumulée en énergies renouvelables de 21,7 GW dont 16,1 GW en opération.
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 développement durable 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. Depuis 2009, le Groupe a déjà augmenté de 20% sa capacité installée en énergies renouvelables.

Un déploiement local et international
Grâce à ses cinq filiales spécialisées dans l'énergie éolienne, GDF SUEZ se distingue sur le territoire français comme leader national de ce secteur avec 16% des capacités installées. Le Groupe a également développé plusieurs parcs éoliens en Europe (parcs de Piano del Cornale en Italie et de JarMoltowo en Pologne), en Amérique Latine (Monte Redondo au Chili) ou en Amérique du Nord.
Dans l'hydroélectricité, la Compagnie Nationale du Rhône (CNR) et la Société Hydro Électrique du Midi (SHEM) font de GDF SUEZ le 2ème opérateur français avec plus de 25% de la production et plus de 3 700 MW de puissance installée. Le Groupe participe également à plusieurs centaines de projets hydroélectriques à travers le monde (barrages d'Estreito et de Jiraú au Brésil), secteur dans lequel GDF SUEZ est actif déjà depuis plus de 30 ans. A ces deux segments majeurs des énergies renouvelables, s'ajoute la construction de centrales biomasse aux Pays-Bas, en Belgique (centrale de Rodenhuize inaugurée en septembre 2011), et en Pologne, ou encore la contribution active à la structuration de la filière bois-énergie pour garantir un approvisionnement de qualité dans la durée. Par ailleurs, des projets d'exploitation de ressources géothermiques sont à l'étude dans le sud de l'île de Sumatra. Enfin, en matière d'énergie solaire, le Groupe a lancé le développement de parcs en France, en Italie, au Portugal (centrales de Ferreira do Alentejo et Porteirinhos). De nouveaux parcs photovoltaïques viennent d'être inaugurés en France, notamment la centrale de Bollène, dans le Vaucluse.
En plus du déploiement de ses activités en énergies renouvelables, GDF SUEZ, partenaire des collectivités locales, apporte son expertise au coeur même de la cité : dans les éco-quartiers, dans les bâtiments économes, par l'installation de chaufferies biomasse, dans l'exploitation de réseaux urbains limitant l'émission de CO2.Enfin, le Groupe s'est doté en France d'une filiale entièrement dédiée à l'optimisation de l'exploitation de ses unités de production d'énergies renouvelables (hors hydraulique).

Les enjeux pour le groupe GDF SUEZ :la maîtrise de la consommation d'énergie

La mise en place d'une croissance responsable nous oblige à réfléchir à la manière dont nous mettons en oeuvre nos activités de production et de consommation. La production et la consommation énergétiques sont au coeur 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 énergéticien, ces défis sont au coeur 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.
Ainsi, SUEZ ENVIRONNEMENT développe des technologies moins énergivores, grâce notamment à la modernisation de ses installations de traitement d'eau et des déchets, ou encore à l'optimisation du processus d'incinération des boues.

Des solutions durables pour les grands clients industriels (France)

GDF SUEZ Global Energy a conduit une étude de faisabilité pour la récupération des gaz de combustion issus d'un four de galvanisation sur le site d'Arcelor Mittal Atlantique Desvres en France.
Après une expertise et des mesures réalisées sur place, les experts de GDF SUEZ Global Energy ont préconisé l'installation d'une chaudière de récupération utilisant les gaz de combustion pour préchauffer les bains de traitement.
Le site industriel a mis en œuvre cette solution. Depuis, il réalise 15% d'économie sur sa consommation d'énergie et réduit ses émissions de CO2 de 2 600 tonnes par an, avec un retour sur investissement inférieur à deux ans.

Rénovation et performance de datacenter (Belgique)
Le datacenter de Fortis BNP Paribas à Haren, Belgique, construit en 1972, disposait d'une fin de vie annoncée pour 2015. D'une surface de 5 500 m², le datacenter de type Tier III+ a été rénové en 2008 par COFELY SERVICES permettant d'améliorer significativement la performance globale du site. Malgré des conditions d'exécution difficiles, COFELY SERVICES a permis d'améliorer la performance du datacenter de près de 20% grâce à des solutions rentables (free-cooling, asservissement des équipements à la température extérieure, mutualisation des capacités serveur, réduction du débit de ventilation et de l'humidité, etc.).

Les enjeux pour le groupe GDF SUEZ : développer les innovations énergétiques

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.

Etudes et développement de smart grids
Le smart metering constitue le premier maillon de la chaîne du réseau intelligent.
Dans ce domaine, Lyonnaise des Eaux équipe les foyers français de compteurs communicants, au fur et à mesure du renouvellement des contrats de concession.

GrDF étudie avec le régulateur français de l'énergie le déploiement de 11 millions de compteurs gaz communicants. ONDEO SYSTEMS, filiale du Groupe, a d'ailleurs construit une solution très performante de comptages intelligents en eau et en gaz, qu'elle propose à la maille européenne. Enfin, les branches du Groupe en charge de la fourniture d'énergie et de services développent conjointement des produits, fondés sur les technologies intelligentes et permettant d'améliorer l'efficacité énergétique de leurs clients.
La mise au point de solutions adaptées en matière de smart grids passe par la construction de démonstrateurs permettant de tester les technologies, d'étudier le comportement des consommateurs ainsi que leur acceptation des évolutions proposées et de mettre au point des modèles d'affaires viables pour les offres. Les smart grids permettent donc une gestion plus adaptée au comportement du consommateur, par un réseau d'électricité produite de façon décentralisée, un équilibre plus dynamique entre production et demande d'électricité, et le développement de solutions durables.
GDF SUEZ participe à un projet important en Belgique, LINEAR, ainsi qu'à un des plus gros projets européens de démonstrateurs smart grid, GreenLys, qui vient d'être lancé à Lyon et à Grenoble. Enfin, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, ainsi qu'en France, le Groupe a déjà lancé auprès de la clientèle industrielle des offres d'agrégation. Il s'agit de la modulation de la charge de leurs clients afin de contribuer à la réduction des pics de consommation.

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, Alsthom, 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 coeur 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.

LINEAR (Belgique)
The Local Intelligent Networks and Energy Active Regions (LINEAR), constitue une étape majeure dans la recherche sur la construction et la mise en œuvre des smart grids. Il s'agit du projet de démonstrateur le plus visible en Belgique. Ce projet permettrait de préparer un déploiement à grande échelle de compteurs intelligents en Belgique. LABORELEC, centre de recherche et de compétence de GDF SUEZ, spécialisé dans les technologies de l'électricité contribue à ce projet par le développement de méthodes de recueil des données et de supervision pour les tests de terrain. LABORELEC dispose d'une grande expertise en développement de chaudière et de pompes à chaleur à puce ; également en testant les concepts développés en laboratoire et par l'évaluation de l'impact de ces applications intelligentes sur la qualité du réseau électrique à faible voltage.

Les enjeux pour le groupe GDF SUEZ : lutter contre la raréfaction des ressources

GDF SUEZ doit répondre à différents enjeux, notamment la raréfaction des ressources naturelles, ce qui entraine 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.

Optimisation de l'usage de la ressource eau

Afin de mieux gérer les ressources en eau, GDF SUEZ travaille, d'une part, à une meilleure connaissance de l'empreinte eau de ses activités énergie et eau. D'autre part, il vise la mise en place de plans d'action locaux dans les zones de rareté de l'eau ou de stress hydrique. Certaines sociétés du Groupe ont d'ores et déjà identifié des économies d'eau substantielles à réaliser sur les centrales électriques. De plus, dans un souci constant de progrès et en parallèle des travaux sur l'empreinte eau, GDF SUEZ améliore également le niveau de connaissance en matière de consommation d'eau en adaptant son reporting.

Le Groupe utilise pour cela des outils d'analyse de risques tel que le Global Water Tool du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).
La réflexion et les actions de GDF SUEZ portent aussi sur la diversification des sources d'énergies, notamment sur l'utilisation de l'eau comme un moyen de produire des énergies vertes. Cette énergie peut être produite, par exemple, à travers la récupération des calories des eaux usées, la combustion des boues séchées et du biogaz issu de la digestion des boues. Le Groupe veille également à une meilleure efficacité énergétique de ses infrastructures d'eau (usines de traitement des eaux usées par exemple). Enfin, GDF SUEZ participe à plusieurs initiatives ou travaux à l'échelle internationale, tels que le « water project » du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), les travaux du CEO Water Mandate, ou encore ceux du Forum Mondial de l'Eau dont la dernière édition s'est tenue à Marseille en mars 2012.

Minimiser l'impact sur les ressources en eau dans l'exploration-production de gaz (Norvège)

GDF SUEZ, via sa branche Global Gaz & GNL, est particulièrement sensible à minimiser l'impact de ses activités d'exploration et de production de pétrole et de gaz sur la ressource en eau. Cette préoccupation est illustrée par plusieurs initiatives mises en oeuvre dans les activités d'exploration-production.

Sur la plateforme offshore de production de gaz naturel de Gjøa en Norvège, GDF SUEZ E&P Norge AS, filiale de GDF SUEZ, dispose d'équipements très performants de traitement des eaux de production associées au gaz et au pétrole brut sortant des puits. Tandis que le seuil imposé par les normes norvégiennes pour la qualité de l'eau rejetée dans le milieu naturel fixe le taux maximal d'hydrocarbures à 30 mg/litre d'eau, la volonté de figurer parmi les meilleurs a conduit GDF SUEZ E&P à se donner pour objectif une valeur deux fois inférieure à la norme, soit 15 mg/litre.

GDF SUEZ E&P Norge AS travaille également en recherche et développement avec BiotaGuard, jeune entreprise norvégienne de services qui développe une solution en matière de suivi et contrôle de la qualité de l'environnement marin. Biota Guard propose, entre autres, un système de détection de fuites d'hydrocarbures et une évaluation de l'empreinte environnementale grâce à une technologie basée sur l'utilisation de moules comme capteurs biologiques.

Gestion équilibrée des ressources du Rhône

La mise en oeuvre d'une gestion équilibrée de la ressource en eau sur le Rhône est une des priorités de la Compagnie Nationale du Rhône, filiale du Groupe spécialisée dans la gestion de l'énergie hydraulique. Le projet,lancé en juin 2011, de construction d'une petite centrale hydroélectrique au barrage de Rochemaure illustre cette volonté. Il s'inscrit dans un travail de partenariat avec les différents acteurs du bassin-versant afin d'atteindre l'équilibre entre la production d'énergie et le respect des écosystèmes. Ainsi l'installation peut valoriser énergétiquement le débit réservé du Vieux-Rhône (conformément à la directive-cadre sur l'eau), maintenir les capacités de production de l'aménagement principal et garantir le passage des poissons en aval et en amont grâce à un dispositif de franchissement du barrage.

Réduction de la consommation en eau dans la production d'électricité (Brésil)

TRACTEBEL ENERGIA, filiale de GDF SUEZ, développe de nombreuses activités énergétiques au Brésil, avec pour souci le respect de l'environnement. A travers son Code Environnemental, TRACTEBEL ENERGIA développe des solutions durables et innovantes, notamment pour la préservation des ressources en eau, et ceci grâce à différents procédés.

TRACTEBEL ENERGIA met en avant un système d'utilisation de l'eau d'infiltration dans les centrales hydroélectriques. Machadinho Hydropower plant est l'une des deux centrales à utiliser ce système des eaux infiltrées venant des massifs rocheux. Ce système permet une moins grande utilisation des stations d'épuration, d'éliminer les résidus solides résultant du traitement de l'eau ou encore de réduire l'utilisation de produits chimiques.

TRACTEBEL ENERGIA développe également un système de cycle fermé d'extraction de l'eau des cendres humides à la centrale de charbon Jorge Lacerda. Le projet d'interconnexion du système d'extraction des cendres a permis une réduction de 95% d'utilisation industrielle de l'eau sur les trois unités qui composent la centrale

Une station d'épuration autonome en énergie (Jordanie)

Une première au Moyen-Orient, le contrat signé entre la Samra Plant Company (SPC), créée par SUEZ ENVIRONNEMENT, Infilco Degrémont Inc., The Morganti Group Inc. et le gouvernement jordanien, représenté par le ministère de l'Eau et de l'Irrigation, porte sur la conception, le financement, la construction et l'exploitation pour 22 ans de la station d'épuration d'As Samra.

Conçue pour traiter les eaux usées de 2,2 millions d'habitants du Grand Amman, la station d'épuration met en oeuvre des solutions techniquement avancées, tant pour le traitement des eaux que pour le traitement des boues. Parfaitement intégrée à son environnement, l'usine est quasi-autonome en énergie grâce au couplage de turbines hydrauliques, associées à des moteurs à gaz, alimentées par le biogaz issu de la digestion des boues. Ce mécanisme génère ainsi 95% de l'électricité nécessaire au traitement, et permet de limiter à 5% la part d'électricité provenant du réseau national.

Les enjeux de préservation de la biodiversité

GDF SUEZ met en place des mesures pour réduire les impacts négatifs de ses activités sur la biodiversité, impacts notamment liés à une emprise territoriale (canalisations enterrées, sites d'exploitation, etc.).

D'autre part, les services rendus par la richesse de la biodiversité sont aussi une ressource pour le Groupe, dans le domaine de l'eau par exemple. En épurant les eaux usées et en traitant les déchets de nombreuses villes dans le monde, en utilisant les canalisations de transport de gaz comme supports de corridors écologiques, le Groupe concourt à la préservation des milieux aquatiques et terrestres.

Pour faire vivre son engagement au quotidien, GDF SUEZ s'appuie notamment sur deux partenaires : le Comité français de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la Fédération France Nature Environnement (FNE). L'UICN et FNE apportent à des niveaux différents leur expertise pour les actions du Groupe dans le cadre du réseau interne d'échanges sur ce domaine, le développement d'outils ainsi que pour les conférences et sessions d'information organisées pour le personnel du Groupe et dans certains cas des populations plus ciblées telles que les gestionnaires de sites ou les développeurs de projets d'infrastructures. Le partenariat avec l'UICN est plus orienté sur un appui aux travaux stratégiques et la relation avec les acteurs institutionnels ou académiques, et celui avec FNE sur un appui à des réalisations concrètes et la relation avec les ONG ou associations locales.

De plus, GDF SUEZ s'implique dans les travaux préparatoires aux nouvelles réglementations, tels que les lignes directrices nationales « Éviter, Réduire, Compenser les atteintes à la biodiversité».

Préservation de la biodiversité dans les travaux de gestion du réseau de distribution

La compréhension des enjeux liés à la biodiversité et la mise en place d'actions favorisant sa préservation dans les activités du Groupe s'est illustrée de manière concrète au sein de GrDF, gestionnaire du réseau de distribution du gaz en France.

En partenariat avec le Muséum National d'Histoire Naturelle et la Direction de la Recherche & Innovation du Groupe, GrDF a posé les bases, en 2011, d'une méthodologie de gestion de la préservation de la biodiversité lors de ses travaux sur le réseau de distribution. L'objectif est d'adapter les modes opératoires selon la sensibilité écologique des milieux et mettre en place, si nécessaire, des modes opératoires spécifiques ou des bonnes pratiques.

Une première phase d'expérimentation s'est déroulée dans la région pilote Nord-Pas-de-Calais-Picardie, une seconde interviendra en 2012, qui permettra de finaliser la méthodologie.

PRINCIPE 9

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

Les enjeux pour le groupe GDF SUEZ : contribuer à bâtir la ville de demain

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.

Approche de GDF SUEZ sur l'aménagement urbain durable

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.

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).

Les enjeux de l'innovation pour GDF SUEZ

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. Plus de 1 100 chercheurs animés par la passion de l'innovation contribuent à l'excellence technologique dans tous les métiers du Groupe. La Recherche et Innovation de GDF SUEZ répond aux demandes des branches pour des travaux de recherche visant l'excellence opérationnelle et inscrit les programmes de recherche prospectifs corporate 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, portant sur les technologies du futur sont : ville et bâtiment de demain, smart energy and environment, énergies renouvelables, captage et stockage du CO2 (CSC), GNL offshore et chaînes gazières du futur.

Gestion intelligente de l'énergie et de l'environnement

La Recherche et Innovation de GDF SUEZ accompagne le développement des offres innovantes du Groupe pour les villes, les quartiers et les bâtiments de demain, afin d'aider les collectivités locales à relever les défis environnementaux et énergétiques auxquels elles sont confrontées : packages de solutions en rénovation tertiaire pour atteindre le niveau BBC (Bâtiment Basse Consommation), méthodologie de rénovation de parcs de bâtiments, évaluation de la biodiversité urbaine, opérations de démonstration de solutions énergétiques et environnementales performantes…

La Recherche et Innovation éclaire également le Groupe sur l'évolution de la ville de demain : les bâtiments zéro carbone sont-ils réalisables ? Quelles solutions concrètes pour le bâtiment à énergie positive ? Pour apporter des réponses à ces questions qui nécessitent de prendre en compte une dimension sociétale, la R&I développe des approches autour des attentes et des comportements des habitants et des acteurs. En 2011, les chercheurs ont mené des projets sur l'établissement de scenarii prospectifs de la ville à horizon 2030 et développé des partenariats R&D pour l'élaboration d'îlots de bâtiments à haute performance énergétique et environnementale dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt sur les bâtiments et îlots à énergie positive de l'ADEME et de l'appel à projets EcoCité du programme d'investissements d'avenir de l'État français.

Par ailleurs, la Recherche et Innovation de GDF SUEZ a pour objectif d'analyser l'apport des technologies Smart aux activités commerciales du Groupe dans l'électricité, le gaz, l'eau, la chaleur et le froid. Sa mission est d'identifier ces technologies et de les évaluer dans leurs dimensions technico-économiques, environnementales et sociétales.

Plusieurs projets collaboratifs sont menés en partenariat avec les entités du Groupe, notamment :

• GreenLys, premier démonstrateur à échelle réelle d'un système électrique intelligent, déployé en partenariat avec les villes de Lyon et de Grenoble, et qui repose sur deux plates-formes technologiques associant 1 000 clients domestiques et 40 sites tertiaires ;

• Linear+, projet de démonstration sur les réseaux et les compteurs intelligents qui permet de préparer un éventuel déploiement à grande échelle de compteurs intelligents en Belgique ;

• SLEM, qui a pour objet le développement et le test d'un produit d'optimisation des consommations dans le segment B2B exploitant la flexibilité des processus du client ;

• SHOWE-IT, qui étudie la sociologie des clients en habitats sociaux face aux technologies Smart ;

• SEARCH, qui porte sur l'étude d'un stockage CAES adiabatique et qui est subventionné par l'ANR associant GDF SUEZ, Saint-Gobain, CEA-Liten et Armines.

Manifeste du WBCSD pour l'efficacité énergétique des bâtiments

GDF SUEZ participe activement aux groupes de travail du WBCSD (World Business Council for Sustainable Development). Le WBCSD est un réseau rassemblant 200 entreprises internationales engagées pour le développement durable.. GDF SUEZ s'implique particulièrement dans le groupe 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. Depuis, la Direction Immobilière a engagé des actions qui aboutiront prochainement à la publication de la Politique Immobilière Verte.

Une centrale énergétique et un réseau de chaud et de froid pour le Parc Olympique de Londres (Royaume-Uni)

Pour accueillir les Jeux Olympiques en 2012 (10 000 athlètes et des millions de spectateurs attendus), la ville de Londres a réaménagé plus de 300 hectares de terrains, situés près du quartier de la City. Elle y construit le Parc Olympique en intégrant, dès l'origine, une politique ambitieuse de développement durable et de protection de l'environnement.
GDF SUEZ a construit et assurera la gestion de la nouvelle centrale de trigénération ultramoderne qui permettra, à partir d'énergies renouvelables faiblement émettrices de CO2 - gaz naturel et biomasse
- de produire à la fois du chaud, du froid et de l'électricité. Elle fournira ainsi un système de chauffage et de climatisation performant et peu carboné pour le Parc Olympique, puis pour les nouveaux bâtiments
et infrastructures des cinq quartiers « durables » du Grand Londres (Stratford) qui verront le jour après 2012.
Emblématique de l'engagement londonien pour les Jeux Olympiques « propres », cette centrale énergétique, ainsi que le réseau urbain du Parc Olympique et des nouveaux quartiers « durables », ont été conçus, financés et construits par COFELY, filiale de GDF SUEZ. Ils seront exploités pendant 40 ans par le Groupe. Ce projet est, à ce jour, le plus important de ce type au Royaume-Uni.

Parc éolien de Monte Redondo (Chili)
Situé à 325 km au nord de Santiago, dans la région de Coquimbo, ce nouveau parc inauguré en 2009 est composé de 24 éoliennes d'une capacité de 48 MW (Phase I : 19 éoliennes + Phase II : extension avec la mise en place de 5 autres éoliennes en 2011).
Ce projet, d'un poids de 127 millions de dollars d´investissement, permet au Groupe de conforter sa position dans le Système Interconnecté Central (centre et sud du Chili), l'un des deux grands réseaux énergétiques du pays. Il permet de fournir de l'énergie propre à 74 000 foyers de ce réseau, ainsi que de réduire les émissions de 88 000 tonnes de CO2 par an.
L'énergie éolienne est une composante supplémentaire de la politique de diversification du portefeuille énergétique de GDF SUEZ au Chili, contribuant à stabiliser les prix de l'énergie tout en réduisant la dépendance du Groupe à l'égard des combustibles fossiles. Ce parc éolien permet la production d'une énergie propre ainsi que la mise en place de crédits carbone, conformément au Mécanisme de développement propre du Protocole de Kyoto.

Nouveau projet pilote de biomasse dans le désert d'Atacama (Chili)
Les centrales thermiques d'E-CL, filiale de GDF SUEZ, sont situées dans le nord du Chili, à quelques kilomètres du désert d'Atacama. C'est dans cette région désertique que E-CL a décidé de lancer des plantations de cactus et arbustes pour produire de la biomasse, afin de pouvoir alimenter en ressource renouvelable les nouvelles unités de production d'électricité CTA-CTH, et remplacer environ 10% du charbon utilisé dans les deux centrales. Ce projet présente l'avantage de développer la biomasse sur des terrains qui ne sont pas propices à l'agriculture ou à d'autres usages, de fait de la nature très sèche et saline de la terre. De même, la localisation très proche des plantations et de la centrale (4 km) réduit considérablement les coûts et les émissions de CO2 liés au transport de la ressource.
En plus de réduire l'empreinte carbone de E-CL, ce projet crée un nouveau pôle de développement pour la communauté locale de Mejillones, en générant près de 200 nouveaux emplois, et diversifiant les activités dans la région.

Centrale hydroélectrique au fil de l'eau à Jiraú (Brésil)

GDF SUEZ accorde une grande importance au développement des énergies renouvelables en Amérique Latine, où de nombreux projets sont développés.

Le Groupe cherche à utiliser de façon optimale les ressources présentes sur le territoire brésilien. Le projet de centrale hydroélectrique de Jiraú, le long de la rivière Madeira, utilisera les ressources en eau pour la production d'énergie, en visant une capacité installée de 3 750 MW. Cette centrale dite « au fil de l'eau » présente l'avantage d'un impact réduit sur l'environnement et les riverains, ayant un relativement petit réservoir par rapport à sa capacité maximale de production d'électricité. Le projet Jiraú inclut également des objectifs sociétaux, en visant notamment des retombées positives sur l'économie locale (création d'emplois locaux, amélioration des niveaux de vie des riverains, protection de l'environnement etc.). GDF SUEZ a mis en place 33 projets sociaux-économiques et environnementaux, agréés par l'agence environnementale du gouvernement brésilien, IBAMA, pour un montant total de 520 millions d'euros. Ces projets comprennent un volet rendu obligatoire par l'obtention de la licence environnementale, comme des programmes sociaux d'éducation environnementale, de santé publique ou de protection de la biodiversité ; ainsi qu'un volet de programmes volontaires de partenariats avec des ONG. GDF SUEZ vise les plus hauts standards sociaux-économiques possibles dans la mise en œuvre de Jiraú, avec une conformité garantie par des auditeurs externes.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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.

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.

La lutte contre la corruption est un engagement majeur du Groupe, que traduisent son organisation et son mode de gouvernance.
Le Groupe a décidé en 2011 d'établir 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 plus de 220 000 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 et un réseau très étendu.

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

Le respect du principe éthique d'Intégrité au sein de la politiqué éthique du Groupe est piloté et supervisé **au plus haut niveau hiérarchique**, par le Président-Directeur Général Gérard Mestrallet, le Comité Exécutif dans son ensemble et par le Secrétaire Général Alain Chaigneau, Déontologue du Groupe, membre du Comité Exécutif ainsi que du Comité de la Compliance.

Le Comité pour l'Ethique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration est régulièrement consulté et informé de la mise en œuvre du dispositif éthique de GDF SUEZ.

Le Comité de la Compliance, présidé par le Déontologue du Groupe, réunit le Secrétaire Général Adjoint, les directeurs de la Direction Juridique, de l'Audit-Contrôle Interne et Risques, le directeur de la Direction Ethique et Compliance. Le Comité 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.

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 pratique 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 175 déontologues est supervisé par le Comité Directeur des Déontologues (composé des responsables de la Direction Éthique & Compliance et des déontologues du niveau Branche). Ce réseau promeut la mise en œuvre des politiques d'éthique dans les entités du monde entier.

A travers l'engagement au niveau du Groupe et de chaque collaborateur, la gouvernance, l'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 , le soutien aux initiatives multilatérales, GDF SUEZ manifeste clairement sa volonté de se donner les moyens pour soutenir son ambition en matière d'Intégrité.

Le Groupe a en effet l'ambition de réduire et maîtriser en interne les risques liés à la corruption et d'apporter sa contribution pour améliorer dans le monde les standards éthiques des affaires.

1. 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 vis à vis des collaborateurs et des partenaires 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 »,Guide de la relation commerciale, Codes de conduite professionnelle, Référentiel Intégrité (résumé), reporting sur le dixième principe du Pacte Mondial contre la corruption pour 2011, Accord global sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable (2011), la lettre du PDG du Groupe pour la Convention des Nations Unies contre la corruption, déclarations publiques sur l'intégrité dans les Rapports 2010 et 2011 sur le Développement Durable, 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** (page 9) 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 résumé du Référentiel Intégrité «Combattre la fraude et la corruption» (publié sur internet)
« 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 ».

Autres exemples d'engagements publics du Groupe contre la corruption :

Rapport Développement Durable 2010
En page 11, « Le Comité pour L'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable 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. »

«Le Comité a pris connaissance du «Référentiel Intégrité» qui définit le programme du Groupe de lutte contre la fraude et la corruption en application du principe d'éthique énoncé dans la charte éthique visant à « ancrer une culture d'intégrité » dans le Groupe, le plan d'action qui en découle et le calendrier de sa mise en œuvre. »

En page 18, «la corruption constitue la principale menace qui plane sur la bonne gouvernance, le développement économique et durable et la loyauté des pratiques commerciales. C'est pourquoi GDF SUEZ s'est fortement engagé dans la lutte contre la corruption».

En page 36, «GDF SUEZ souhaite maintenir et développer son rôle d'entreprise responsable, utile aux hommes, éthique. De plus la taille importante du Groupe, l'exercice de métiers tels que l'Exploration et la Production, la délégation de marchés publics, quelques fois réalisés dans des pays à faible gouvernance accroissent en interne la volonté d'une vigilance et d'une gouvernance fortes dans ce domaine », Gérard Kuster, Directeur Groupe Ethique et Compliance, GDF SUEZ.

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 phénomène à l'échelon mondial. Ces informations sont publiées sur le site internet du Groupe (http://www.gdfsuez.com/fr/groupe/ethique-et-compliance/references-adhesions/references-et-adhesions/) :

- 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) et a décidé en 2011 de rédiger le reporting sur le 10e Principe sur la lutte contre la corruption en répondant sur les 22 indicateurs (Niveau avancé de reporting).

- 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, publiée sur internet, intranet).

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 règlementations, 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, et ce en toutes circonstances. Pour atteindre cet objectif, GDF SUEZ a mis en place une politique d'éthique qui accompagne au quotidien les décisions stratégiques, le management et les pratiques professionnelles du Groupe. Il s'est également doté des outils nécessaires pour mesurer la conformité à cet engagement. »*

La Direction Éthique & 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: «Newsletter Éthique 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 parmi ses missions 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 ».

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 identifié doit être traité et toute fraude détectée doit être sanctionnée.

« 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 du 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 internet qui décrivent les principes en matière d'Intégrité, parmi lesquels le Guide éthique de la relation commerciale et le Guide de l'éthique de la relation avec les fournisseurs.

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.

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 peuvent 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 intermédiaires commerciaux, les accords de sponsoring/de partenariat, le financement de partis politiques, les cadeaux, les invitations, les voyages...

Ces cas de figure sont tous répertoriés et la politique à suivre est présentée dans le guide « Les pratiques de l'éthique », ainsi que le « guide de la relation commerciale » publiés sur le site Internet du Groupe ainsi que sur son réseau Intranet.

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 sur le réseau Intranet du Groupe.

La Direction Éthique & Compliance élabore en liaison avec des Branches opérationnelles une méthodologie devant permettre de contribuer à la maîtrise de risque corruption et droits humains dans ce domaine. Cette méthodologie se base sur des multiples critères, parmi lesquels, dans les pays concernés, une analyse du niveau de corruption, de la situation en matière de violation des droits de l'homme, typologie de métiers, régions sensibles dans le dit pays.

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 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
- les intermédiaires 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 Rapport Développement Durable 2010 présente les principes éthiques pour « une politique achats responsable » (page 35) :

« En matière d'achats hors énergie, la politique de GDF SUEZ, qui s'inscrit dans les valeurs du Groupe, dans la Charte éthique et dans l'approche de responsabilité sociétale de l'entreprise, 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 avec les fournisseurs. L'engagement et la vigilance dans une politique achat responsables et durables est l'une des ambitions du Groupe et se déploie dans les branches et les business units. »

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.

Consultants commerciaux

Les principes directeurs sont présentés dans le guide « Les Pratiques de l'Ethique » et le « Guide de la relation commerciale ». Une nouvelle politique de sélection des agents commerciaux basé sur des évaluations externes, concernant tous les pays où le Groupe est présent, est en cours de finalisation pour 2012.

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 intermédiaires.

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 consacrées à la notion d'Intégrité pour les dirigeants, les managers, et pour tous les employés
- Certifications et auto-évaluation des entités ….

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 175 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.

Un **Plan d'Action 2010-2013 de GDF SUEZ pour la mise en œuvre des Achats Responsables** a l'ambition de transformer la politique et les engagements anti-corruption vis-à vis des fournisseurs in actions et objectifs à atteindre.

Les équipes Contrôle interne et Audit contribuent à rendre la lutte anticorruption plus efficace ; toutes les activités sont supervisées 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 et dans le Rapport Développement Durable 2011 et 2010.

« *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 régulations, 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.

Un bulletin d'information publié 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.

Pour développer la sensibilité des employés à l'éthique, des séminaires obligatoires sont organisés à l'attention des dirigeants depuis 2011 en matière de lutte contre la corruption et respect des règles de la concurrence ; des sessions de formation sur « Ethique des Affaires » sont organisées en anglais et français à l'attention de tous les managers (4 heures); une session spécifique est organisée pour les nouveaux managers ; des modules de formation en « e-learning » sont à disposition de tous les employés en 5 langues, sur 4 sujets :

- *Introduction à l'éthique des affaires et prendre une décision éthique*
- *Les règles de la concurrence dans l'Union Européenne*
- *Bonnes pratiques sur les marchés publics*
- *Principes anti-corruption.*

B6- Auto-évaluations sur le respect du Référentiel Intégrité du Groupe en matière de lutte contre la corruption

Quatre types de contrôles 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 ?* ».

- **Auto-évaluation sur le recours à des intermédiaires**

Pour assurer la prévention des risques, *9 règles* doivent être vérifiées avant tout recours à des intermédiaires, concernant par exemple : références, réputation, intérêts dans d'autres organisations, transparence des paiements, registration des contrats …. Elles sont publiées sur le réseau Intranet, dans le Référentiel Intégrité de GDF SUEZ et les guides éthiques du Groupe.

- **Contrôle par les managers sur le recours à des intermédiaires (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.

a) Fournisseurs

En 2011 Gérard Mestrallet a envoyé une lettre aux fournisseurs prioritaires du groupe pour **les inviter à rejoindre le pacte Mondia**l. Un reporting interne suit les résultats de cette action. Depuis 2011 La Direction des Achats Groupe a un **nouvel objectif de performance** dans le domaine de l'éthique : le pourcentage de contrats avec des fournisseurs et sous-traitants incluant la signature d'une clause de l'engagement RSE ainsi que la clause juridique portant sur l'éthique.

Des clauses éthiques et des principes directeurs spécifiques existent pour réglementer les relations avec les fournisseurs. Certaines Entités du Groupe diffusent auprès de leurs fournisseurs des documents éthiques qui présentent le principe d'intégrité.

Les entités doivent intégrer dans leurs contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants une clause éthique qui stipule que les fournisseurs doivent proscrire toute forme de corruption, sous quelque forme que ce soit, pendant la période de validité du contrat et prendre les mesures requises pour s'assurer du respect et de l'application des règles par les principaux sous-traitants et/ou fournisseurs.

Par exemple, GRT gaz – société du Groupe gérant un réseau de transport de gaz – a publié sur son site Internet une clause juridique éthique (point 15 des conditions générales d'achats) aux termes de laquelle les fournisseurs de GRT gaz et leurs sous-traitants s'engagent à respecter 5 principes concernant l'éthique et le développement durable, dont un porte spécifiquement sur la corruption.

Le Département Achats des Systèmes Informatiques (DSI) utilise également une clause éthique dans ses contrats avec les fournisseurs.

b) Consultants commerciaux

Le Groupe a mis en place une procédure concernant les relations commerciales avec les **consultants commerciaux**, qui prévoit notamment des vérifications préalables faites par des entités externes. L'évolution de cette procédure est actuellement en cours de finalisation. Le nouveau code de conduite du Groupe relatif aux principes directeurs de la relation commerciale est actuellement en cours de validation.

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 et

- la capacité à prendre des décisions équitables.

Certaines entités mentionnent clairement les critères d'éthique dans leurs annonces de recrutement (c'est par exemple le cas de la société SITA) et dans les évaluations annuelles.

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 est sur base volontaire.

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 de la Direction Ethique et Compliance; Les cas sont analysés par le Comité de Compliance en vue d'être traités, et les statistiques concernant ce mode de communication sont mises à la disposition du Comité.

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

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

Des audits ont eu lieu en 2010 et 2011 dans ce domaine.

Le Département de contrôle interne (procédure INCOME) contribue également à sécuriser davantage les contrôles dans ce domaine sensible.

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 en 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 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 reporting 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.

Suez Environnement a développé un partenariat avec TI en matière d'Intégrité.

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.

- **Participation de Suez Environnement au réseau WIN (Water Integrity Network)**

Créé en 2006, le réseau Water Integrity Network vise à stimuler dans le monde entier les activités anti-corruption menées dans le secteur de l'eau. WIN milite en faveur de la responsabilité, de la **transparence, de l'intégrité, de l'honnêteté,** d'un soutien mutuel et d'un échange de connaissances entre ses membres.

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 Exécutif 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 E&C, 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.

Le Rapport annuel du Déontologue du Groupe présente la situation en matière d'éthique ; il récapitule les principaux événements survenus au cours de l'année et passe en revue les changements apportés à la procédure éthique dans les Branches ou les Entités concernées.

Ce rapport - accompagné d'une lettre du directeur de l'Entité certifiant la conformité à la politique éthique du Groupe tout au long de l'année – est adressé au Président-Directeur Général.

D13- Traitement des incidents

GDF SUEZ a mis en place un dispositif de traitement des incidents avec les objectifs suivants : mettre un terme à l'acte frauduleux, 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'éthics, 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.119 Document de Référence 2011).

Inform'éthics 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 Groupe Ethique et Compliance.

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 du Développement Durable de GDF SUEZ répondent chaque année aux évaluations effectuées par des Agences de notation extra-financière et coopèrent avec des organismes afin de mettre en œuvre des programmes de lutte contre la corruption. Plusieurs entités de GDF SUEZ ont mené en partenariat avec des organisations indépendantes telles que Good Corporations des évaluations notamment dans le domaine de la fraude et corruption.

Contacts : gerard.kuster@gdfsuez.com; anna-dg.scheidecker@gdfsuez.com.

2. PLAN D'ACTION DEVELOPPEMENT DURABLE 2011

La politique développement durable du Groupe est déclinée dans les plans d'actions des branches et entités de GDF SUEZ. Chaque entité conçoit et met en œuvre un plan d'actions à partir des trois orientations de la politique du Groupe adaptées aux spécificités de chacun des métiers.

Le système de management développement durable s'inscrit dans l'organisation du Groupe. Son objectif est de porter la démarche développement durable au sein du GDF SUEZ afin de contribuer à la création de valeur globale pour le Groupe. Il s'articule autour des processus de planification stratégique du Groupe et des processus opérationnels des branches croisés avec ceux des Directions fonctionnelles.

Le plan d'action s'articule selon trois axes :

1. Innover pour se développer et anticiper l'évolution des marchés de l'énergie, de l'eau et de la propreté

Les marchés de l'énergie, de l'eau et de la propreté répondent à des enjeux forts d'ordres économiques, sociaux et environnementaux, dont certains connaissent des mutations majeures. Afin d'anticiper les évolutions des marchés et leurs impacts sur ses activités, le Groupe GDF SUEZ répond à ces exigences en innovant pour assurer son développement.

2. Garantir la pérennité et l'acceptabilité locale des activités dans les territoires

L'ancrage territorial des installations industrielles du Groupe est spécifique à ses métiers (fourniture d'eau et d'énergie, propreté) et essentiel à sa pérennité. Pour assurer son développement à long terme, le Groupe se doit par ailleurs de répondre aux attentes de ses parties prenantes.GDF SUEZ doit mener cette politique à la fois au niveau local et global du Groupe sur l'ensemble des thématiques sociales et environnementales.

3. Développer l'attractivité, l'efficacité et la cohésion sociétale de GDF SUEZ

Développer le capital humain et intellectuel est un défi majeur pour le Groupe. GDF SUEZ doit s'appuyer sur des savoir-faire et des compétences au service d'une croissance écologique. En complément, les valeurs du développement durable sont un levier puissant de cohésion, de culture commune des salariés du Groupe.

PLAN D'ACTION DEVELOPPEMENT DURABLE GROUPE

En 2011, le déploiement de la politique développement durable du groupe GDF SUEZ s'est accéléré. Toutes les entités du Groupe dans le monde ont été sollicitées pour contribuer à la mise en œuvre de cette politique en insistant sur sa composante sociétale : l'insertion des populations, l'emploi local et la formation, la santé et sécurité de nos collaborateurs mais aussi le développement économique et la lutte contre la pauvreté et les précarités énergétique et hydrique.

Plans d'action annuels des branches

L'application de la politique se décline dans les branches par la réalisation et l'application de plans d'action développement durable spécifiques. Ceux-ci varient en fonction des métiers et des particularités des branches. En fonction de l'impact de certaines thématiques de la politique, celles-ci seront plus ou moins développées dans chacune des branches.

L'application de la politique fait l'objet d'échanges réguliers entre la Direction du Développement Durable et les responsables des branches. Une évaluation annuelle est réalisée pour chacune des branches et une analyse globale pour l'ensemble du Groupe est présentée au Comité Exécutif et au Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration, qui émettent des recommandations en termes de stratégie et de conduite de la démarche développement durable dans le Groupe.

Plan d'affaires à moyen terme

Le plan d'affaires à moyen terme du Groupe, qui constitue l'exercice stratégique et financier sur une période de plusieurs années, comprend la dimension développement durable. L'objectif est d'intégrer les nouvelles opportunités business liées à la « durabilité » à la stratégie du Groupe ainsi que les contraintes liées aux risques extra-financiers, et de les traduire en valeurs financières. Au final, la dimension développement durable est intégrée dans la stratégie et est agrégée dans les prévisions du bilan et du compte de résultats de l'entreprise.

LES OBJECTIFS DEVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE
10 objectifs développement durable chiffrés et datés au niveau du Groupe ont été élaborés fin 2010 et validés par le Comité Exécutif début 2011. Ceux-ci se répartissent sur les trois axes de la politique.
Energies renouvelables Objectif : Augmenter de 50% la capacité installée en énergies renouvelables entre 2009 et 2015.
Biodiversité Objectif : Mettre en œuvre un plan d'action biodiversité sur chaque site sensible dans l'Union Européenne d'ici à 2015.
Santé & Sécurité Objectif : Atteindre un taux de fréquence (Tf) inférieur à 6 en 2015.
Mixité 4 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 Objectif : Maintenir le niveau des 2/3 des salariés bénéficiant au minimum d'une formation par an.
Actionnariat salarié Objectif : Atteindre et maintenir le niveau de 3% dans le capital de l'entreprise détenu par l'actionnariat salarié d'ici à 2015.
Critères DD d'investissements Objectif : Intégrer les « critères DD d'investissements » dans 90% des projets de business development présentés en Comité des Engagements d'ici à fin 2012.
Le nombre de 10 objectifs de développement durable permet à GDF SUEZ de se positionner parmi les groupes mondiaux les plus performants en termes d'exigence de management de la responsabilité sociétale des entreprises.

Tableau de bord

La poursuite des objectifs au niveau du Groupe est mesurée à partir d'indicateurs de suivi dont les plus importants sont réunis dans le tableau de bord du Groupe. Grâce à ce dernier, les progrès peuvent être suivis d'une année à l'autre. Début 2011, le Comité Exécutif de GDF SUEZ a validé 10 objectifs de développement durable – quantifiés et définis dans le temps – qui positionnent le Groupe parmi les plus performants en termes d'exigence de management de la responsabilité sociétale des entreprises. Les résultats enregistrés attestent de l'engagement de GDF SUEZ et de l'efficacité des actions entreprises. En effet, le tableau de bord développement durable :

• représente l'ambition et la politique développement durable

• assure un équilibre en termes de couverture :

- des axes de la politique développement durable

- des domaines du développement durable : qualité, santé, sécurité, environnement, responsabilité sociétale, responsabilité humaine et sociale, etc.

• comporte des données chiffrées, validées managérialement et commentées par les entités opérationnelles concernées et émettrices.

Évaluation des performances développement durable

La dimension développement durable est examinée dans les revues de performance selon un rythme adapté pour chacune des branches. C'est le cas *a minima* une fois par an sur la base de l'évaluation de la réalisation des plans d'action développement durable. Le contrôle interne et le programme d'audit veillent à intégrer dans leur programme et leur dispositif certains aspects de la mise en œuvre, en coordination avec la Direction de la Stratégie et du Développement Durable.

Critères d'investissements développement durable

En matière d'investissements, des critères développement durable sont intégrés au dispositif d'analyse des projets. Depuis 2010, une évaluation de 10 critères développement durable (éthique, émissions de CO_2, 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 développement durable pour le Groupe par un nouvel investissement.

Notations extrafinancières

Résolument engagé sur la voie de la croissance durable, GDF SUEZ place au cœur de sa stratégie de développement les enjeux sociaux, environnementaux et de bonne gouvernance. Autant de critères qui contribuent à la création de valeur pour le Groupe et favorisent le dialogue avec les investisseurs et analystes ISR ainsi qu'avec les agences de notation extra-financière.

Les engagements de GDF SUEZ en matière de développement durable en font un acteur reconnu internationalement. Cette reconnaissance se traduit par sa présence dans les indices de notation extra-financière.

Global reporting initiative : Le rapport développement durable du Groupe est noté B+ par la Global Reporting Initiative depuis 2009. Cette note est reconduite pour 2011 (cf. page 88).

Carbon Disclosure Project : GDF SUEZ répond chaque année au questionnaire du Carbon Disclosure Project. Cette organisation internationale interroge chaque année les plus grandes entreprises cotées en Bourse sur leurs émissions de gaz à effet de serre et leur stratégie associée. GDF SUEZ a obtenu en 2011 une note de 87 sur 100 pour la partie qualité de son reporting et une note B pour la partie performance (échelle de A à E, A étant la meilleure note). Ces résultats placent le Groupe parmi les meilleurs performers dans son domaine d'activité.

SAM : tout comme Oekom, SAM met en avant les processus clairs, précisément définis par le Groupe au travers des politiques et des chartes ; et au final salue la qualité de la gestion des risques.

La notation SAM 2011 est en nette hausse, passant de 69/100 en 2010 à 75/100 en 2011. Cette avancée s'illustre en particulier dans le domaine économique (83/100 contre 72) et environnemental (71/100 contre 66), alors que les sujets sociaux demeurent au même niveau (69). Selon SAM, les trois forces de GDF SUEZ sont les systèmes de mesure de la performance, la gestion du risque « prix » et les relations avec les parties prenantes.

Depuis 2010, SAM accorde une attention particulière à la gestion de l'eau dans les processus industriels, point sur lequel le Groupe poursuit ses actions d'amélioration. Pour Oekom, le pilotage du management environnemental ou encore la gestion des enjeux liés à la diversité font partie des éléments les mieux notés chez GDF SUEZ.

Vigeo : En 2011, l'agence de notation française Vigeo a accordé à GDF Suez la note de 55/100, similaire à celle de 2010, ce qui place le Groupe au cinquième rang du secteur des Electric & Gas Utilities de ce classement. Les bonnes performances enregistrées dans la gestion des ressources humaines placent GDF SUEZ en tête de son secteur d'activité sur ce sujet. Deux éléments majeurs ont été retenus par Vigeo : la signature d'un accord mondial avec les partenaires sociaux sur les droits fondamentaux (relations au travail, gestion des carrières, promotion de l'employabilité, améliorations des conditions de santé sécurité) et l'évolution favorable des résultats de santé-sécurité du Groupe (cf. l'analyse du reporting Santé & Sécurité du Groupe en page 77).

3. 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 des Nations Unies	GDF SUEZ est membre du Pacte Mondial depuis 2000 Gérard Mestrallet, Président-Directeur Général de GDF SUEZ, est le Président du réseau français du Pacte Mondial	Le Groupe s'engage au respect des 10 principes du Pacte Mondial. GDF SUEZ publie un rapport annuel *Communication on progress* présentant les actions menées dans le cadre de cet engagement.
WBCSD ***(World Business Council for Sustainable Development)***	Membre	GDF SUEZ co-préside aux côtés de Schneider electric et ERM le groupe de travail « access to energy for all » GDF SUEZ co-préside le groupe de travail *Urban Infrastructure Initiative.* Le Groupe est membres des Focus Areas : *Development, water, Energy & Climate, Energy Efficiency in Buildings…*
ITIE **(Initiative de Transparence des Industries Extractives)**	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.
CSR Europe ***(Corporate Social Responsability Europe)***	GDF SUEZ est membre fondateur de CSR Europe	Le Groupe sponsorise le projet européen « ENTREPRISE 2020 » aux côtés de la Commission Européenne. Le Groupe préside un groupe de travail sur « les nouveaux *business models* pour le bas de la pyramide » et sur l'emploi des seniors. Le Groupe a participé à l'élaboration d'une boîte à outil sur la RSE (santé, diversité, BOP,…).
ORSE **(Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises – antenne CSR EUROPE France)**	Membre	Le Groupe participe aux travaux et publications de l'ORSE : - Le rôle des responsables Développement durable - Les achats responsables - La diversité dans les entreprises
Comité 21	Membre du Conseil d'Administration	Le Groupe participe aux groupes de travail Agendas 21 et collectivités, marketing durable, éducation au développement durable.
Nom	**Statut**	**Implication de GDF SUEZ**

FONDDRI (Fondation pour le Développement Durable et les Relations Internationales)	Vice-Présidence assurée par Françoise Guichard, Directrice du Développement Durable	Le Groupe participe, entres autres, aux clubs « Climat » et « Biodiversité ».
EUROGAS (Association Européenne du Gaz)	Présidence assurée par Jean-François Cirelli Vice-Président, Directeur Général Délégué de GDF SUEZ	Le Groupe contribue aux commissions et travaux de positionnement de la filière.
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)	G. Mestrallet est membre du Conseil d'Administration	Le Groupe participe, entre autres, au Comité Développement Durable.
Emmaüs France	Partenariat	Le Groupe s'engage dans la lutte contre l'exclusion en conduisant entre autres des actions telles que : audits énergétiques, récupération de matériels divers et immobilier, don de véhicules, etc.
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.
Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité (FRB)	Membre du Comité Stratégique	Le Groupe est financeur du programme phare « Modélisation et scénarios d'évolution de la biodiversité ».

ANNEXES

ANNEXE 1- PROFIL DE GDF SUEZ

GDF SUEZ inscrit la croissance responsable au cœur de ses métiers (électricité, gaz naturel, services) 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 : le gaz naturel liquéfié, les services à l'efficacité énergétique, la production indépendante d'électricité et les services à l'environnement.

GDF SUEZ compte 218 900 collaborateurs dans le monde pour un chiffre d'affaires en 2011 de 90,7 milliards d'euros. Coté à Paris, Bruxelles et Luxembourg, le Groupe est représenté dans les principaux indices internationaux : CAC 40, BEL 20, DJ Stoxx 50, DJ Euro Stoxx 50, Euronext 100, FTSE Eurotop 100, MSCI Europe, ASPI Eurozone et ECPI Ethical Index EMU.

Chiffres Groupe

- 218 900 collaborateurs dans près de 70 pays
  - dont 61 250 dans l'électricité et le gaz,
  - 77 200 dans les services à l'énergie,
  - et 80 450 dans les services à l'environnement.
- 90,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2011.
- 11 milliards d'euros d'investissements bruts en 2012.
- 1 100 chercheurs et experts dans 9 centres de R&D.
- 100 000 embauches entre 2011 et 2015 dont 50% en France et 10 000 en Belgique.
- 1er groupe mondial dans le secteur des « utilities » *(Forbes Global 2000).*
- 1ère marque mondiale du secteur des « utilities » *(Brand Finance Global 500).*

Électricité

- 1er producteur indépendant dans le monde.
- 1er producteur mondial d'électricité non nucléaire.
- 1er producteur indépendant dans les pays du Golfe Persique et au Brésil.
- 117,3 GW de capacités de production électrique installées.
- 14,8 GW de capacités en construction
- 50% d'augmentation des capacités en énergie renouvelable entre 2009 et 2015.
- Objectif de 150 GW de capacités en 2016 dont 90 GW hors d'Europe.

Gaz naturel

- Un portefeuille d'approvisionnement de 1 260 TWh à fin 2011.
- 2e acheteur en Europe.
- 1ers réseaux de transport et de distribution en Europe.
- 1er vendeur de capacités de stockage en Europe.
- 344 licences d'exploration et/ou de production dans 16 pays.
- 789 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 18 méthaniers dont deux navires regazéifieurs.

Services à l'énergie

- 1er fournisseur de services d'efficacité énergétique et environnementale dans le monde.
- 1 300 implantations en Europe.
- 180 réseaux urbains de chaleur et de froid gérés dans le monde.
- 48 partenariats public-privé à travers l'Europe.

Services à l'environnement

- 2ème fournisseur de services à l'environnement dans le monde.
- 91 millions d'habitants alimentés en eau potable.
- 57 millions de particuliers desservis en propreté.
- 63 millions de particuliers desservis en assainissement.

Note: Chiffres au 31 décembre 2011.

ANNEXE 2- PUBLICATIONS GROUPE

http://www.gdfsuez.com/fr/groupe/publications/publications/

RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE 2011

DOCUMENT DE REFERENCE 2011

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.

Droit du 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