

A large white wind turbine stands in the foreground, its three blades blurred from motion. In the background, two smaller wind turbines are visible on a green field under a clear blue sky.

2010

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

GDF SUEZ

INDEX THÉMATIQUE

GOVERNANCE

Conseil d'Administration et pratiques d'audit et de contrôle	p. 08-12
Stratégie, pilotage et reporting développement durable	p. 14-16, 19-25
Codes de conduite, corruption, éthique	p. 35, 49

ÉCONOMIE

Résultat et systèmes de mesure	p. 04-07
Vente des produits et services	p. 30-33
Maîtrise des risques	p. 14-16, p. 34, p. 42-43
Pays en développement	p. 50-51
Développement des territoires	p. 37-39

ENVIRONNEMENT

Politique de management environnementale	p. 44-48
Gaz à effet de serre et changements climatiques	p. 44-46
Biodiversité	p. 47-48
Eau et ressources naturelles	p. 48
Maîtrise de l'énergie	p. 30-33, 44-46
Énergies renouvelables	p. 30-33, p. 45-46
Reporting environnemental	p. 64-69

RESSOURCES HUMAINES

Santé et sécurité	p. 60-62
Communication et dialogue social	p. 62
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	p. 57-60
Formation, développement des compétences et qualifications	p. 25, p. 53-54
Recrutement et création d'emplois	p. 54
Reporting social	p. 70-75

DROITS DE L'HOMME

Politiques, chartes et engagements	p. 35, 49
------------------------------------	-----------

PARTIES PRENANTES

Relations avec les parties prenantes	p. 37-41
Actionnaires	p. 13
Clients	p. 30-33, 34
Fournisseurs	p. 35
Associations et ONG	p. 40-41, 47, 51

SOMMAIRE



04 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE L'IDENTITÉ DU GROUPE

05-07 / Un leader mondial dans l'énergie et l'environnement
08-13 / La Gouvernance
14-16 / Le développement durable : un enjeu stratégique
17-25 / Le développement durable au sein de GDF SUEZ
22 / Objectifs Développement Durable du Groupe



26 INNOVER pour se développer et anticiper l'évolution des marchés de l'énergie, de l'eau et de la propreté

27-33 / Satisfaire les attentes des marchés et se développer
34 / S'assurer de la qualité et garantir la continuité de service
35 / Promouvoir un comportement éthique dans la relation commerciale



36 GARANTIR la pérennité et l'acceptabilité locale de nos activités

37-41 / Élaborer une écoute et un dialogue structurés avec chaque partie prenante
42-43 / Garantir la sécurité industrielle et la sûreté des installations
44-46 / Limiter notre exposition aux changements climatiques
47-48 / Préserver les ressources naturelles
49 / Manager la conformité éthique
50-51 / Se comporter en entreprise solidaire



52 DÉVELOPPER l'attractivité, l'efficacité et la cohésion sociale du Groupe

53-56 / Développer l'attractivité et l'efficacité du Groupe
57-62 / Développer la cohésion sociale du Groupe



63 INDICATEURS DE PERFORMANCE

64-69 / Indicateurs environnementaux
70-75 / Indicateurs sociaux
76-77 / Rapport d'examen des Commissaires aux Comptes
78-80 / Indicateurs financiers

81 RESPECT DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

82
GLOSSAIRE

84
INDEX GRI

Une approche intégrée de la croissance responsable



« Disposer d'objectifs de responsabilité sociétale constitue une avancée majeure qui démontre ainsi l'approche financière et extra-financière intégrée de GDF SUEZ. »

Au plan mondial, l'année 2010 a été marquée par une série d'événements particulièrement difficiles sur les plans environnementaux et sociaux. Ces faits confirment toute l'importance de la gestion des risques extra-financiers au sein des organisations. Afin de gérer les défaillances potentielles, la plupart des entreprises ont mis en place un système de gestion des risques qu'elles appliquent sur l'ensemble de leur périmètre d'activités, tant sous l'angle financier, qu'opérationnel ou relevant de la responsabilité sociétale.

Pour GDF SUEZ, premier groupe mondial dans les *utilities*, – électricité, gaz naturel, services à l'énergie et à l'environnement – le développement durable va au-delà de la gestion des risques. Il correspond directement à des activités qui répondent aux enjeux environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui, comme la lutte contre les changements climatiques, la préservation des ressources et l'accès à l'énergie. Ainsi, il s'inscrit au cœur même du business model du Groupe, en enrichissant son positionnement et en modifiant ses modes de production pour, *in fine*, contribuer à la création de valeur globale de l'entreprise.

Dans un contexte macro-économique présentant de grandes incertitudes et de plus en plus d'exigences sur le plan environnemental, la poursuite du développement des activités de GDF SUEZ à travers le monde requiert une approche totalement intégrée. À cet effet, le Groupe s'est doté de critères de développement durable en matière d'investissement, qui accompagnent tout nouveau projet. Leur valeur ajoutée réside dans la prise en compte de la « durabilité » à long terme des projets, non seulement sous l'angle des risques, mais aussi des opportunités de développement pour le Groupe et ses parties prenantes.

L'année 2010 a également vu l'adoption officielle de la norme ISO 26000 dédiée aux lignes directrices de la responsabilité sociétale des organisations. Celle-ci doit notamment permettre de clarifier la relation d'une entreprise avec l'ensemble de ses parties prenantes. Convaincu de l'importance d'une telle norme dans un processus de croissance responsable, GDF SUEZ a soutenu son lancement cette année en France.

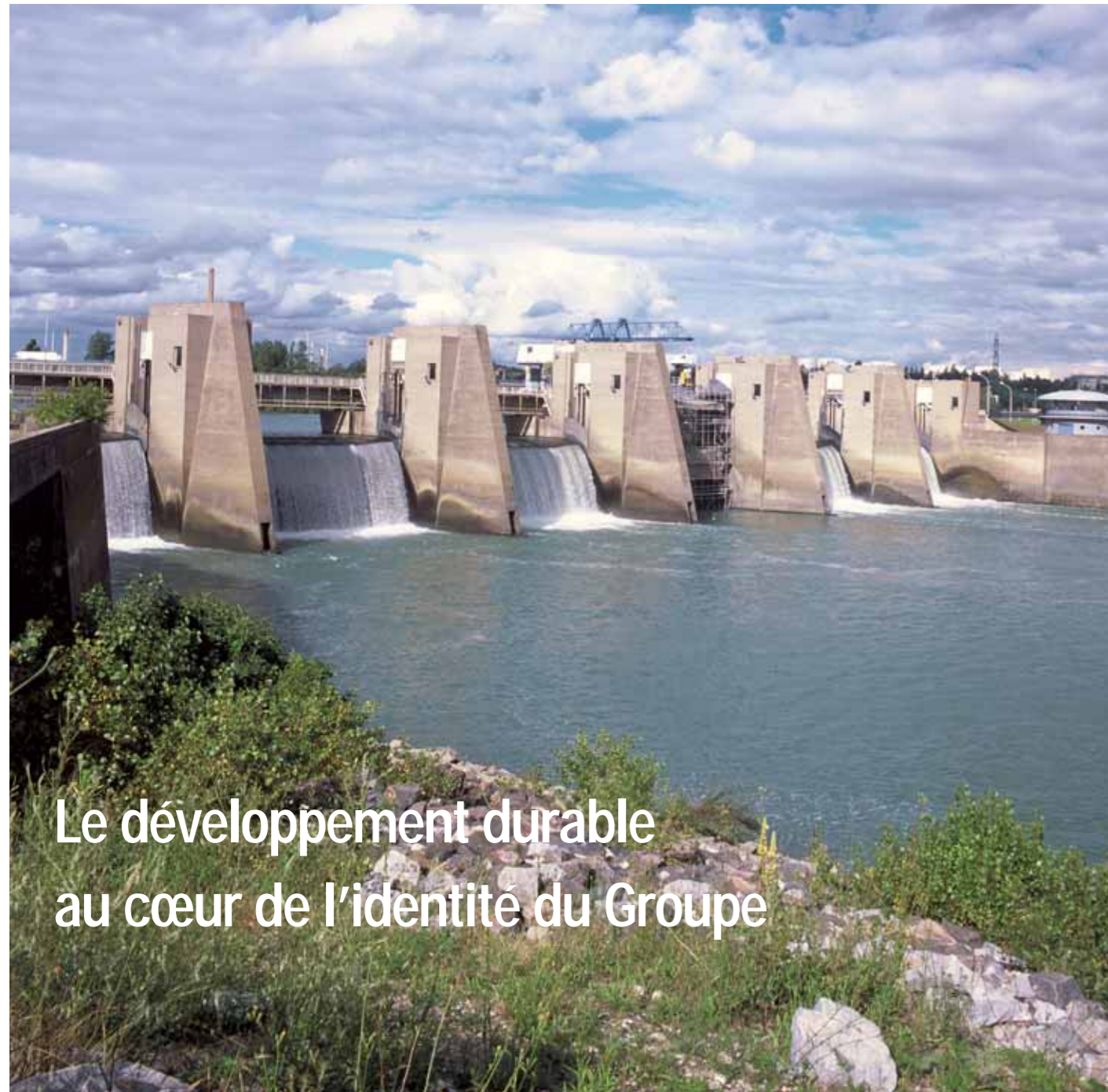
En ligne avec l'ISO 26000, le rapport de développement durable de GDF SUEZ présente les éléments liés à la gestion de la responsabilité sociétale de l'entreprise, et plus spécifiquement un ensemble d'actions illustrant l'application de la politique de développement durable dans le Groupe.

Parmi celles-ci, je souhaite mettre en exergue deux faits marquants.

Tout d'abord, GDF SUEZ s'est fixé 10 objectifs quantifiés et datés en matière de développement durable. Disposer d'objectifs de responsabilité sociétale constitue une avancée majeure qui démontre ainsi l'approche financière et extra-financière intégrée de GDF SUEZ.

Ensuite, le Groupe a mis en place un programme sociétal d'envergure mondiale, « Rassembleurs d'Énergie ». Sa vocation est de soutenir des entrepreneurs sociaux œuvrant pour l'accès à l'énergie et aux services essentiels des populations pauvres. Le programme prévoit la création d'un fonds solidaire afin de financer des projets innovants sur le plan social et environnemental ainsi qu'un important dispositif de mécénat de compétences pour les collaborateurs. Par cette initiative, GDF SUEZ confirme sa forte implication dans les actions de solidarité.

Gérard Mestrallet
Président-Directeur Général de GDF SUEZ



Le développement durable
au cœur de l'identité du Groupe



05
UN LEADER MONDIAL
DANS L'ÉNERGIE
ET L'ENVIRONNEMENT



08
LA GOUVERNANCE



14
LE DÉVELOPPEMENT
DURABLE : UN ENJEU
STRATÉGIQUE



17
LE DÉVELOPPEMENT
DURABLE AU SEIN
DE GDF SUEZ

PRÉSENTATION DU GROUPE

Un leader mondial dans l'énergie et l'environnement

218 350*

collaborateurs dans près
de **70** pays
• dont **62 900** dans
l'électricité et le gaz
• et **155 450** dans
les services

84,5

milliards d'euros
de chiffre d'affaires en 2010

11

milliards d'euros
d'investissements par an
sur la période 2011-2013

1 100

chercheurs et experts
dans **9** centres de R&D

GDF SUEZ inscrit la croissance responsable au cœur de ses métiers 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 218 350 collaborateurs dans le monde pour un chiffre d'affaires en 2010 de 84,5 milliards d'euros. Coté à Bruxelles, Luxembourg et Paris, 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.

* Incluant International Power.

Note : Chiffres au 31 décembre 2010.

100 000

embauches entre 2011 et 2015
dont environ 50% en France1^{er}groupe mondial dans le secteur
des *utilities* (*Forbes Global 2000*)1^{re}marque mondiale du secteur
des *utilities* (*Brand Finance
Global 500*)6^eentreprise mondiale
(*A.T. Kearney – World's Best
Companies 2009*)

90

millions d'habitants
alimentés en eau potable

46

millions de particuliers
desservis en propreté

58

millions de particuliers
desservis en assainissement**Électricité**

- 1^{er} producteur indépendant dans le monde
- 1^{er} producteur indépendant dans les pays du Golfe et au Brésil
- 5^e producteur en Europe
- 113 GW* de capacités de production électrique installées à fin 2010
- 19 GW* de capacités en construction à fin 2010
- 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 1 200 TWh à fin 2010
- 1^{er} acheteur en Europe
- 1^{ers} réseaux de transport et de distribution en Europe
- 2^e opérateur de stockage en Europe
- 362 licences d'exploration et/ou de production dans 16 pays
- 815 Mbep de réserves prouvées et probables
- 51,2 Mbep de gaz naturel et d'hydrocarbures liquides produits en 2010

GNL

- 1^{er} importateur en Europe
- 3^e importateur dans le monde
- 2^e opérateur de terminaux méthaniers en Europe
- Une flotte de 18 méthaniers dont deux navires regazéifieurs

Services à l'énergie

- 1^{er} fournisseur de services d'efficacité énergétique et environnementale dans le monde
- 1 300 implantations en Europe
- 160 réseaux urbains de chaleur et de froid gérés dans le monde
- 35 partenariats public-privé à travers l'Europe

Services à l'environnement

- 2^e fournisseur de services à l'environnement dans le monde
- 90 millions d'habitants alimentés en eau potable
- 46 millions de particuliers desservis en propreté
- 58 millions de particuliers desservis en assainissement

CHIFFRE D'AFFAIRES, EFFECTIF* ET CAPACITÉS* PAR RÉGION**AMÉRIQUE DU NORD**CA : 5 MDS D'EUROS
6 070 COLLABORATEURS
CAPACITÉS : 14,3 GW**EUROPE**CA : 69,9 MDS D'EUROS
192 360 COLLABORATEURS
CAPACITÉS : 55,2 GW**ASIE & PACIFIQUE**CA : 4,6 MDS D'EUROS
10 970 COLLABORATEURS
CAPACITÉS : 32,5 GW**AFRIQUE**CA : 0,9 MD D'EUROS
4 050 COLLABORATEURS**AMÉRIQUE DU SUD**CA : 4,1 MDS D'EUROS
4 300 COLLABORATEURS
CAPACITÉS : 10,6 GW**Organisation opérationnelle**

Les métiers de GDF SUEZ sont structurés en six branches d'activités, cinq dans l'énergie et une dans l'environnement.

Énergie France**11 000 COLLABORATEURS**

- Fourniture de gaz et d'électricité en France
- Production d'électricité en France
- Services à l'énergie pour les particuliers et les professionnels en France

Global Gaz & GNL**2 450 COLLABORATEURS**

- Exploration & production
- Approvisionnement en gaz naturel et en GNL
- Négocier d'énergie
- Fourniture en gaz naturel des grands comptes en Europe

Infrastructures**17 500 COLLABORATEURS**

- Infrastructures de grand transport de gaz
- Terminaux GNL en France
- Stockage en France et à l'international
- Réseau de distribution de gaz en France

Énergie Europe & International**28 550 COLLABORATEURS***

- 8 zones géographiques :
 - Europe; Benelux & Allemagne;
 - Royaume-Uni ;
 - Amérique du Nord ; Amérique Latine ;
 - Moyen-Orient, Turquie & Afrique ;
 - Asie ; Australie.
- Production d'électricité
- Distribution et fourniture de gaz et d'électricité

Énergie Services**75 900 COLLABORATEURS**

- Gestion de réseaux urbains en France et à l'international
- Gestion d'installations énergétiques, industrielles et tertiaires
- Offres multitechniques complètes

SUEZ Environnement**79 550 COLLABORATEURS**

- Services d'eau et d'assainissement
- Ingénierie du traitement de l'eau
- Services de propreté

* Incluant International Power.

Note : Chiffres au 31 décembre 2010.

* Incluant International Power.

La gouvernance

GDF SUEZ poursuit son attachement au respect du plus haut niveau d'exigence en matière de gouvernance d'entreprise, en se référant au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP-MEDEF.

Un corpus de règles pour assurer un fonctionnement optimum des organes d'administration de la Société

Le Conseil d'Administration de GDF SUEZ a adopté un ensemble de textes qui précisent les voies et les moyens d'un fonctionnement efficace du Conseil au service de la Société et de ses actionnaires. Ceux-ci fixent en toute transparence les droits et les devoirs de chaque administrateur :

- Le Règlement Intérieur précise la composition et le fonctionnement du Conseil et de ses Comités, ainsi que les droits et les obligations des administrateurs.
- La Charte de l'administrateur prévoit les règles afférentes à l'exercice du mandat d'administrateur, relativement au respect de l'intérêt social, des lois et des statuts, de l'indépendance de l'administrateur et son devoir d'expression, au conflit d'intérêt et au professionnalisme de l'administrateur.
- Le Code de Bonne Conduite édicte les règles relatives aux opérations sur les titres de la société et aux délits et manquements d'initié applicables aux administrateurs, aux mandataires sociaux et à tous les salariés.

Régulièrement mis à jour, ces documents sont disponibles sur le site gdfsuez.com.

L'attention donnée à l'indépendance de jugement des administrateurs

GDF SUEZ est administrée par un Conseil d'Administration composé de vingt-et-un membres, comprenant onze administrateurs désignés par l'Assemblée Générale des actionnaires conformément aux dispositions du Code de commerce sur les sociétés anonymes, six administrateurs représentant l'État français en application de l'article 2 du décret-loi du 30 octobre 1935 compte tenu du statut de société privatisée de GDF SUEZ et de la détention de 36% du capital par l'État français, trois administrateurs représentant les salariés et un administrateur représentant les salariés actionnaires élus suivant l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations.

Le Règlement Intérieur dispose que le Conseil doit procéder, chaque année avant l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé, à une évaluation de l'indépendance et de la qualification de ses membres au regard des critères qu'il aura retenus.

Le processus d'évaluation de l'indépendance de chaque membre du Conseil d'Administration a été examiné par le Comité des Nominations, puis par le Conseil d'Administration du 13 janvier 2011.

Il résulte des dispositions légales relatives au statut de société privatisée de GDF SUEZ rappelées ci-dessus, que neuf administrateurs sont considérés comme indépendants selon les critères retenus par le Conseil parmi les vingt-et-un administrateurs en fonction au sein du Conseil, étant précisé que les administrateurs représentant l'État, les salariés et les salariés actionnaires ne peuvent avoir la qualification d'indépendant.

Les activités du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. Assistent également aux réunions du Conseil d'Administration, deux censeurs et le commissaire au gouvernement, disposant chacun d'une voix consultative.

Au cours de l'exercice 2010, le Conseil d'Administration de GDF SUEZ s'est réuni à onze reprises, avec un taux de participation de 84%.

Lors de ces réunions, le Conseil d'Administration de GDF SUEZ a contrôlé la marche des affaires et a examiné les sujets relatifs aux valeurs de la société, à sa stratégie, ses finances, sa gouvernance, au niveau de risques qu'elle accepte de prendre et aux politiques clés.

Les Comités du Conseil d'Administration

Pour l'aider dans ses réflexions, le Conseil de GDF SUEZ s'est doté de cinq Comités qui ont pour mission d'étudier des sujets spécifiques afin de préparer certaines de ses délibérations, lui transmettre des avis éclairés et des recommandations sur les décisions à prendre. Chacun de ces Comités est présidé par un administrateur indépendant.

Le Comité d'Audit

Le Comité d'Audit est composé de quatre membres : Aldo Cardoso (Président), Edmond Alphandéry, Olivier Bourges et Thierry de Rudder.

Composition du Conseil d'Administration au 2 mars 2011

Gérard Mestrallet	Président-Directeur Général	Non-indépendant – Exécutif	Élu par l'Assemblée Générale
Jean-François Cirelli	Vice-Président, Directeur Général Délégué	Non-indépendant – Exécutif	Élu par l'Assemblée Générale
Albert Frère	Vice-Président	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Edmond Alphandéry	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Jean-Paul Bailly	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Jean-Louis Beffa	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Alain Beullier	Administrateur	Non-indépendant	Représentant des salariés
Bruno Bézard	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Olivier Bourges	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Aldo Cardoso	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
René Carron	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Pierre-Franck Chevet	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Paul Desmarais Jr.	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Ramon Fernandez	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Anne Lauvergeon	Administrateur	Indépendant	Élue par l'Assemblée Générale
Pierre Mongin	Administrateur	Non-indépendant	Représentant de l'État
Anne-Marie Mourer	Administrateur	Non-indépendant	Représentante des salariés
Patrick Petitjean	Administrateur	Non-indépendant	Représentant des salariés
Gabrielle Prunet	Administrateur	Non-indépendant	Représentante des salariés actionnaires
Thierry de Rudder	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Lord Simon of Highbury	Administrateur	Indépendant	Élu par l'Assemblée Générale
Total	21 administrateurs	9 indépendants 12 non-indépendants	11 nommés par l'Assemblée Générale 6 représentants de l'État 3 représentants des salariés 1 représentant des salariés actionnaires

Le Comité d'Audit a trois fonctions principales. La première est d'examiner de façon détaillée les projets de comptes, la pertinence et la permanence des principes et règles comptables utilisées ainsi que le contenu des documents rendus publics. Dans ce cadre, il est également chargé d'assurer le suivi du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés par les commissaires aux comptes. La seconde est de prendre connaissance des procédures de contrôle interne et externe afin de veiller à ce que celles-ci couvrent de façon appropriée les zones de risques. La troisième est l'examen régulier de la situation financière, de la situation de la trésorerie, des engagements et des risques significatifs du Groupe, ainsi que la politique du Groupe en matière de maîtrise des risques et de procédures d'évaluation et de gestion de ces risques.

Le Comité d'Audit s'est réuni à dix reprises au cours de l'année 2010, avec un taux moyen de participation de 95%. Les commissaires aux comptes ont assisté à huit séances.

En 2010, le Comité a notamment abordé les sujets relatifs aux aspects financiers, à l'audit interne, au contrôle interne, à l'audit externe et aux risques.

Le Comité de la Stratégie et des Investissements

Le Comité de la Stratégie et des Investissements est composé de quatre membres : Thierry de Rudder (Président), Olivier Bourges, Pierre-Franck Chevet et Anne Lauvergeon.

Ce Comité a pour mission d'exprimer au Conseil d'Administration son avis sur les grandes orientations stratégiques de la Société, en particulier sur le plan stratégique et le Contrat de Service Public, et sur tous les projets de croissance externe et interne, de cession, d'accords stratégiques, d'alliances ou de partenariat qui sont soumis au Conseil. Ce Comité est également saisi sur les questions de création et de modernisation d'équipements industriels et de travaux sur base annuelle ou pluriannuelle, de politique d'achat et de projets immobiliers significatifs.

Le Comité de la Stratégie et des Investissements s'est réuni à neuf reprises au cours de l'année 2010 avec un taux moyen de participation de 68%.

En 2010, le Comité a notamment abordé les sujets relatifs à la stratégie et aux plans d'action du Groupe et ses branches, et des projets d'acquisition et de désinvestissement, dont ceux nécessitant l'approbation du Conseil d'Administration.

Le Comité des Nominations

Le Comité des Nominations est composé de quatre membres : Jean-Louis Beffa (Président), René Carron, Paul Desmarais Jr. et Ramon Fernandez.

Le Comité des Nominations a pour mission d'examiner et de faire des recommandations au Conseil d'Administration sur toutes candidatures à un poste de membre du Conseil d'Administration ou de censeur devant être soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale, ainsi qu'à un poste de membre des Comités et de leurs Présidents. Ce Comité formule également les recommandations au Conseil quant à la succession du Président-Directeur Général et du Vice-Président, Directeur Général Délégué de la Société, à l'approche de l'expiration du mandat de ceux-ci.

Le Comité des Nominations de GDF SUEZ s'est réuni une fois en 2010 (avec un taux de participation de 80%).

Il a principalement examiné et formulé au Conseil d'Administration ses recommandations quant à la qualité d'administrateur indépendant des membres du Conseil et recommandé au Conseil d'Administration la modification du Règlement Intérieur afin d'étendre les missions du Comité des Nominations à l'examen de la composition des Comités du Conseil.

Le Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations est composé de cinq membres : Lord Simon of Highbury (Président), Jean-Louis Beffa, Olivier Bourges, René Carron et Paul Desmarais Jr.

Le Comité des Rémunérations examine et fait des recommandations au Conseil d'Administration sur la rémunération, le régime de retraite et de

prévoyance, les avantages en nature et les droits pécuniaires divers y compris, le cas échéant, les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société ainsi que les attributions d'Actions de Performance, au Président et au Vice-Président, Directeur Général Délégué ainsi qu'aux éventuels membres du Conseil titulaires de contrats de travail signés avec la Société. En outre, il examine, une fois par an au moins, les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la convergence des conditions d'emploi entre les salariés venant de Gaz de France et ceux de SUEZ, de même que leur compétitivité par rapport aux groupes comparables à dimension mondiale. Ce Comité procède également à des recommandations sur les options de souscription ou d'achat d'actions ainsi que les Actions de Performance attribuées aux Directeurs Généraux Adjoints.

Le Comité des Rémunérations s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2010 avec un taux moyen de participation de 80%.

Au cours de l'exercice 2010, le Comité des Rémunérations a fait part au Conseil de ses réflexions et exprimé ses recommandations en matière, notamment, de rémunérations des deux dirigeants mandataires sociaux et de plans d'attribution d'Actions de Performance aux membres du Comité Exécutif (hors dirigeants mandataires sociaux) et aux collaborateurs du Groupe, soumis à des conditions de performance internes et externes, conformes aux recommandations de l'AFEP-MEDEF. Ce Comité s'est également penché sur l'appréciation de la réalisation des conditions de performance des plans de stock-options et d'Actions de Performance antérieurs ainsi que sur le montant des jetons de présence versés aux membres des Comités du Conseil d'Administration. Le Comité a également été informé, conformément aux dispositions du statut des administrateurs salariés, des propositions faites par le management sur l'évolution de leur rémunération en 2010.

Enfin, le Comité des Rémunérations a communiqué au Conseil les résultats de l'étude menée sur la convergence des conditions d'emploi entre les salariés de l'ancienne structure Gaz de France et ceux de l'ancienne structure SUEZ.

Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable

Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable est composé de quatre membres : Edmond Alphandéry (Président), Anne Lauvergeon, Jean-Paul Bailly et Anne-Marie Mourer.

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 pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2010, avec un taux moyen de participation de 75%.

Le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable de GDF SUEZ s'est tenu informé du développement des dispositifs éthiques et de conformité dans le Groupe dans le but de s'assurer que ceux-ci avaient été déployés normalement, qu'ils avaient fait l'objet de procédures d'application et de contrôle, afin de maintenir les standards de comportement élevés sur lesquels le Groupe a établi sa réputation.

Le Comité s'est ainsi fait présenter la procédure de conformité annuelle et le rapport annuel du Déontologue du Groupe qui font notamment le point sur l'organisation des branches et filiales, sur le déploiement de la nouvelle charte éthique et du guide « Les pratiques de l'éthique », sur le développement du réseau de plus de 140 déontologues, sur les actions de formation spécifiques. Ce dispositif intègre une approche quantifiée de manière à disposer chaque année d'indicateurs de mise en œuvre du dispositif éthique du Groupe.

Le Comité a été aussi tenu informé de l'évolution des principaux litiges.

En ce qui concerne le management de la conformité, le Comité a noté que GDF SUEZ a engagé le déploiement dans toutes les branches d'un outil de *reporting* en temps réel sur les incidents dans ses principaux domaines de risques. Cet outil a fait l'objet d'un processus d'adaptation du fait des orientations édictées par un arrêt de la Cour de Cassation du 9 décembre 2009.

Il a également examiné la cartographie des risques éthiques du Groupe, travail engagé à sa demande, ainsi que le plan d'action afférent qui fait l'objet d'un *reporting* annuel.

Enfin, il 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 matière de développement durable, le Comité a poursuivi, dans le cadre du périmètre ambitieux qu'il s'est fixé, son rôle de vigilance en ce qui concerne les politiques engagées, les perspectives et les plans d'action. Il s'est ainsi fait présenter le déploiement de la politique de développement durable du Groupe à travers l'application en 2009 du plan d'action qui en découle. Il a examiné les travaux relatifs à la démarche « aménagement urbain durable » et de la recherche associée, les démarches et actions dans le domaine de la responsabilité sociétale ou encore en matière de responsabilité sociale, de diversité et de lutte contre les discriminations.

Dans le cadre des différents processus réguliers relatifs au traitement des informations environnementales, aux méthodes de contrôle et aux procédures de vérification externe, le Comité a pris connaissance du rapport annuel sur la performance environnementale du Groupe, tout comme le bilan annuel en matière de santé et de sécurité au travail, tant pour le Groupe que par Branche.

En matière de gouvernance, le Comité réalise un processus d'évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'Administration, en vue de relever les améliorations à apporter au fonctionnement du Conseil, et de proposer au Conseil les résolutions à adopter en ce sens.

En 2010, les propositions du Comité ont abouti à la prise de mesures d'amélioration par le Conseil d'Administration du 3 mars 2010. Parmi celles-ci figurent une plus grande sélection des sujets afin de privilégier le traitement en séance des sujets stratégiques et des grands dossiers d'investissement, la limitation de présentations *ex cathedra* et la production de notes de synthèse afin d'encourager les discussions ouvertes et l'organisation de séminaires de réflexion.

La prochaine évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil est prévue au cours de l'année 2011.

La rémunération des dirigeants

Le Chapitre 7 du Document de Référence 2010 téléchargeable sur www.gdfsuez.com donne les informations détaillées sur le sujet.

GDF SUEZ communique le niveau de rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux sur une base individuelle : rémunération fixe, régime de retraite, rémunération variable, options et actions attribuées.

L'ensemble des rémunérations et avantages du Président-Directeur Général et du Vice-Président, Directeur Général Délégué, se répartit comme suit pour l'exercice 2010 :

En euros	Rémunérations fixes	Rémunérations variables	Rémunérations totales	Valorisation des options attribuées	Valorisation des Actions de Performance attribuées
Gérard Mestrallet Président-Directeur Général	1 405 469 ^(a)	1 917 099 ^(c)	3 322 568	0	0
Jean-François Cirelli Vice-Président, Directeur Général Délégué	1 001 285 ^(b)	1 022 501 ^(c)	2 023 786	0	0

(a) Y compris l'avantage en nature de 5 469 euros.

(b) Y compris l'avantage en nature de 1 285 euros.

(c) Montant versé en mars 2011.

L'ensemble des rémunérations brutes, avantages en nature inclus, des membres du Comité Exécutif (hors le Président-Directeur Général et le Vice-Président, Directeur Général Délégué) se répartit comme suit pour l'exercice 2010 :

Fixe (en euros)	9 315 616
Variable (en euros)	11 329 008
TOTAL (en euros)	20 644 624
Nombre de membres	17*

* Les rémunérations de deux membres du Comité Exécutif ont été calculées par rapport à leur période de présence dans le Comité Exécutif, respectivement 2 et 10 mois chacun.

Les actionnaires individuels

Le Groupe compte près d'1 million d'actionnaires individuels. Les relations entretenues avec les actionnaires individuels répondent à trois grands objectifs : informer, écouter et rencontrer les actionnaires. Ces relations sont fondées sur de

fortes exigences : qualité, fiabilité, réactivité, mais aussi cohérence et traçabilité des échanges et des actions. Les réalisations 2010 dans le tableau ci-dessous illustrent concrètement la démarche.

GDF SUEZ et ses actionnaires en 2010 ⁽¹⁾			
Informer	Lettre des Actionnaires Publicité financière Site internet E-club des Actionnaires	3 moments forts : • résultats annuels • assemblée Générale • résultats semestriels En continu informations via les sites internet et le e-club	Comité Consultatif des Actionnaires (12 membres)
Écouter	N° Vert E-mail Internet	63 000 appels traités 3 000 e-mails traités	3 groupes de travail 3 rendez-vous pléniers 6 web-conférences
Échanger	Assemblée Générale Rencontre des actionnaires en région Club des actionnaires Salon Actionaria	120 événements organisés • conférences • visites industrielles et culturelles • événements sportifs 13 000 actionnaires rencontrés	(1) Chiffres pour la France et la Belgique

Le Groupe s'est vu attribuer, en décembre 2010, le 1^{er} prix du Service Actionnaire, *ex aequo* avec la Société Air Liquide, décerné par le « Journal des Finances » et l'agence de communication corporate et financière Seitosei. En deux ans, GDF SUEZ s'est hissé au rang des acteurs de référence en matière de politique actionnariale.

GDF SUEZ s'est également distingué en remportant le prix spécial de l'innovation actionnariale pour son dispositif numérique innovant auprès des actionnaires : site internet dédié, convocation et vote à distance pour l'Assemblée Générale, lettre électronique enrichie de multimédia, et aussi « e-club des actionnaires », premier club multimédia et interactif créé en France pour les actionnaires.

Le e-club des actionnaires

Créé en novembre 2010, le e-club vient compléter et dynamiser la relation forte de l'entreprise avec ses actionnaires déjà entretenue au sein du club des Actionnaires. Accessible depuis l'espace actionnaires du site internet du Groupe (www.gdfsuez.com/fr/actionnaires), ce e-club a un triple objectif :

- ouvrir au plus grand nombre d'actionnaires de GDF SUEZ les événements « virtualisés » qui sont actuellement proposés aux 38 000 membres du club des actionnaires ;
- rendre le club accessible à tous, à tout moment, et quel que soit l'endroit où l'actionnaire se trouve ;
- offrir une immersion concrète et vivante dans les métiers et les activités de GDF SUEZ, à travers une sélection de contenus multimédias.

Le e-club, espace média des actionnaires, comprend une gamme complète de services numériques à destination de ses actionnaires individuels :

- e-conférences, paroles d'experts sur les activités du Groupe et ses résultats,
- e-visites, voyages virtuels au cœur des sites industriels de GDF SUEZ,
- e-TV, actualité du Groupe en vidéo,
- e-formations, apprentissage à la carte de la Bourse et de la finance,
- e-letter, rendez-vous interactif sur les temps forts du Groupe.

À noter que la e-letter respecte les recommandations internationales les plus rigoureuses en termes d'accessibilité pour les personnes handicapées. Elle est, par ailleurs, dotée d'une option d'impression à la demande, permettant de limiter les impressions en grand nombre.

Le développement durable : un enjeu stratégique

La mondialisation s'est caractérisée, à la fin du siècle précédent, par l'intégration et le développement des marchés au niveau international, une interconnexion médiatique sans précédent, l'accélération de la circulation des informations, une pluralité d'acteurs... Mais cet univers complexe a vu l'émergence de nouvelles tensions, liées à l'épuisement des ressources naturelles, la dégradation de l'environnement, les conflits avec les parties prenantes (notamment sur les questions de respect des cultures, des populations locales). La prise de conscience du besoin d'un développement économique plus durable, tenant compte des intérêts des parties prenantes, de l'environnement, et des besoins des générations futures, s'est renforcée.

Les grandes instances internationales, telles que les Nations Unies, l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), ou encore l'Union Européenne (UE), se positionnent sur l'élaboration d'une définition concrète de l'engagement durable des organisations au sein de marchés à la fois différents et interconnectés. Le Pacte Mondial, le livre vert de l'UE, les principes directeurs de l'OCDE, la norme internationale ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des entreprises ont été conçus pour renforcer ce positionnement.

L'évolution du contexte international a fait progresser la place de l'entreprise dans la société en lui conférant une responsabilité sociétale de plus en plus importante. Celle-ci se traduit non seulement par des prises d'engagements forts vis-à-vis des parties prenantes internes et externes à l'entreprise, mais également par une contribution en termes de développement économique par rapport aux menaces qui pèsent sur le développement à long terme de la société.

Ainsi, le développement durable répond aujourd'hui à deux enjeux majeurs pour l'entreprise :

1) Le développement des activités opérationnelles et commerciales durables

En cohérence avec les évolutions environnementales et sociétales, l'entreprise déploie de nouveaux produits et procédés de production, qui apportent à la fois des solutions durables à la société en général, mais également de nouvelles opportunités commerciales à l'entreprise elle-même.

2) La gestion des risques extra-financiers

De manière à limiter les impacts générés par les activités de l'entreprise, celle-ci met en place une gestion appropriée des risques extra-financiers, qu'ils soient éthiques, environnementaux, sociaux, de sécurité... Cette gestion des risques a pour conséquence de réduire son exposition et, en corollaire, de réduire le coût pondéré du capital.

Grâce au développement de nouveaux produits et procédés adaptés aux enjeux de durabilité des sociétés et à la gestion de plus en plus efficace et efficiente des processus extra-financiers, le développement durable contribue à la création de valeur pour l'entreprise.

La politique développement durable de GDF SUEZ a pour vocation d'intégrer ces deux volets et de les faire diffuser au sein de l'ensemble des entités de l'entreprise.

DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES ET COMMERCIALES DURABLES

Les études menées par le Groupe montrent que les attentes des clients industriels et tertiaires se concentrent, dans les pays d'économie mature, de plus en plus sur la réduction de la consommation énergétique, la limite de l'impact sur l'environnement, la volonté d'être une entreprise responsable et solidaire... Pour répondre à ces attentes, de nouvelles offres et services à l'énergie et à l'environnement sont proposées par les entités du Groupe, comme par exemple, le contrat de performance énergétique ou les offres d'énergie verte.

Les clients qui souscrivent à ces offres intègrent ainsi dans leur discours vis-à-vis de leurs propres clients la dimension de durabilité de leurs activités tout en faisant évoluer leur propre *business model*.

Dans les pays émergents, où le potentiel de croissance de PIB/capita s'avère le plus élevé, GDF SUEZ déploie ses activités en participant principalement au développement des économies locales ; essentiellement avec des clients industriels et pouvoirs publics. Le contexte réglementaire de ces pays évolue rapidement et assigne les énergéticiens à se conformer à des règles de plus en plus strictes. En outre, la demande des



clients industriels et tertiaires s'aligne de plus en plus sur celle enregistrée dans les économies matures, comme par exemple, la fourniture d'énergie peu émettrice de CO₂. GDF SUEZ répond à ces attentes en proposant des offres et services sur mesure.

Les résultats de l'étude du baromètre développement durable, que le Groupe consacre aux clients résidentiels en France et réalisée par TNS Sofres en 2010, démontrent que ceux-ci sont de plus en plus attentifs aux impacts que la production des biens et services qu'ils achètent, entraînent sur l'environnement et sur les populations. En ce sens, ils expriment désormais des attentes très fortes vis-à-vis des entreprises afin que ces dernières leur démontrent et garantissent le respect des règles de production durable. Cette tendance a également été constatée dans d'autres pays européens où le Groupe fournit des clients résidentiels, comme la Belgique ou les Pays-Bas. Pour répondre à ces attentes, GDF SUEZ a développé un ensemble d'offres et de services essentiellement orienté sur la fourniture d'énergie peu émettrice de CO₂.

RISQUES EXTRA-FINANCIERS

La gestion des risques extra-financiers, comme ceux liés à l'éthique, à la gouvernance d'entreprise, à l'environnement, aux ressources humaines, se traduit par l'établissement de politiques appropriées, la définition d'objectifs concrets, leur mise en œuvre, la mesure de la performance et de plans d'action d'amélioration continue.

GDF SUEZ a déployé depuis de nombreuses années une politique de gestion des risques qui permet d'appréhender ces thématiques.

Politique de gestion des risques

Pour mettre en œuvre sa politique de risques, GDF SUEZ a désigné comme *Chief Risk Officer* le membre du Comité Exécutif en charge de la Direction de l'Audit et des Risques. Le Service du Management des Risques qui lui est rattaché anime la filière *Enterprise Risk Management (ERM)*. Les *Risk Officers* de ce service du Centre, des branches, des *business units*, et des Directions fonctionnelles appuient les dirigeants pour identifier et évaluer les risques, ainsi que pour évaluer les moyens mis en œuvre pour les réduire et les couvrir. Selon leur nature, les risques sont gérés par les branches et/ou les Directions fonctionnelles (et leur filière).

La Direction de la Stratégie et du Développement Durable coordonne la gestion des risques de son domaine de responsabilité.

Le Service Audit interne de la Direction Audit et Risques élabore le programme d'audit de GDF SUEZ en utilisant les cartographies des risques de façon à identifier les thèmes d'audit les plus pertinents et à évaluer la couverture des risques. Réciproquement, les résultats des audits alimentent la mise à jour de la cartographie des risques.

Les trois risques majeurs identifiés en termes de développement durable pour le Groupe sont les suivants :

- L'impact des activités sur l'environnement : émissions dans l'air, l'eau, pollutions des sols, atteintes à la biodiversité... Le point prépondérant a trait aux émissions de gaz à effet de serre, et plus précisément de CO₂, qui contribuent au changement climatique. Pour pallier les risques de pollution de l'air, GDF SUEZ a développé des moyens de production qui permettent non seulement de respecter les législations en vigueur dans les différents pays où le Groupe opère, mais également de descendre bien en dessous des seuils réglementaires (NOx, SOx, etc). Afin de limiter son impact sur le changement climatique, GDF SUEZ développe un parc de production d'énergie de plus en plus décarboné avec des objectifs datés et chiffrés.
- L'acceptabilité des installations : afin de garantir la pérennité de ses activités, GDF SUEZ vise à assurer l'acceptabilité locale de ses moyens de production, en respectant les législations en vigueur, en contribuant au développement économique et social local, en agissant en entreprise solidaire et en assurant l'écoute et

le dialogue avec ses parties prenantes. En tant qu'énergéticien, implanté dans différents pays avec des infrastructures de cycle de vie de l'ordre de trente à quarante ans, GDF SUEZ participe au développement local à long terme en nouant des partenariats avec les autorités et en promouvant l'emploi local.

- La réputation : les pratiques de GDF SUEZ sont codifiées selon un ensemble de valeurs et de règles éthiques que l'ensemble des salariés du Groupe se sont engagés à respecter. Le processus managérial élaboré et mis en place par le Groupe permet de prévenir tout incident qui nuirait à la réputation globale de l'entreprise.

Parmi les autres facteurs de risques, les ressources humaines et la santé sécurité ont été cartographiées comme des risques transverses demandant une vigilance particulière.

Ces éléments démontrent comment une entreprise comme GDF SUEZ analyse les impacts de ses activités et les gère par le développement de nouvelles activités opérationnelles et commerciales et l'amélioration des procédés de production et de gestion des ressources.

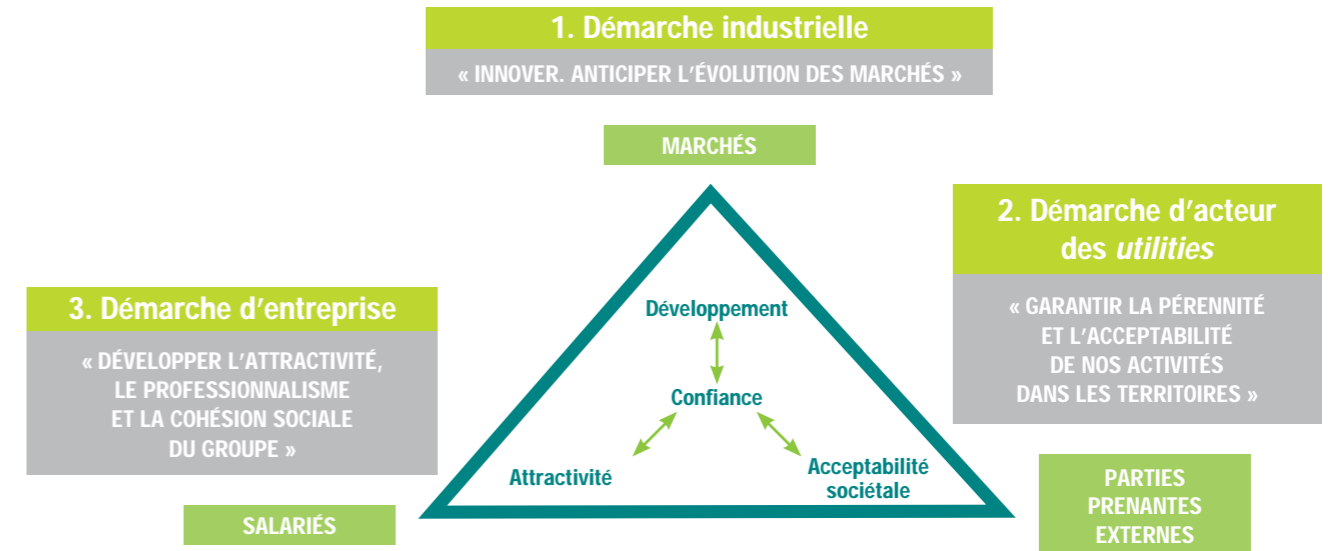


Le développement durable au sein de GDF SUEZ

LA POLITIQUE

En septembre 2009, Gérard Mestrallet et Jean-François Cirelli ont signé la politique développement durable du Groupe dont l'ambition

est une croissance responsable qui s'appuie sur les atouts et métiers du Groupe (énergie, eau et propreté) afin qu'il soit rapidement une référence en matière de développement durable. Cette ambition s'articule autour de trois axes :



Axe n° 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'ordre 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 doit répondre à ces exigences en innovant pour assurer son développement. Les priorités sont les suivantes :

Satisfaire les attentes des marchés et se développer

Les attentes des clients s'accroissent et se diversifient. Pour développer de manière pérenne son business, le Groupe doit s'efforcer de viser un haut niveau de satisfaction client en développant des offres autour de l'efficacité énergétique, du CO₂ et de participer à la réalisation de la ville de demain.

S'assurer de la qualité et garantir la continuité de service

Une des spécificités des offres de service de GDF SUEZ réside dans une fourniture en continu qui n'admet pas d'interruption. La qualité (ex. : pouvoir calorifique et odorisation du gaz, tension de l'onde électrique, contrôle qualité de l'eau, etc.) est encadrée dans les cahiers des charges des concessions, ou en France dans le contrat de service public. De ce fait, la qualité et la continuité de service sont au cœur des engagements pris par GDF SUEZ vis-à-vis de ses clients, des usagers et des collectivités.

Promouvoir un comportement éthique dans la relation commerciale

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

- respecter les réglementations nationales, internationales, les standards du Groupe et les principes de la concurrence (prévention d'abus de position dominante, d'ententes, de pratiques déloyales) ;



- conduire une démarche d'achats responsables (prévention des conflits d'intérêts, critères sociaux, éthiques et environnementaux dans le choix des fournisseurs, analyse de la fabrication du choix des produits, etc.) ;
- informer les clients sur l'évolution du prix des « commodités » (vente de gaz, d'électricité et d'eau).

Axe n° 2 : « garantir la pérennité et l'acceptabilité locale de nos activités »

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.

Garantir une écoute et un dialogue structurés avec chaque partie prenante

Pour assurer sa pérennité, le Groupe GDF SUEZ doit s'efforcer de tisser des relations de confiance avec les parties prenantes en s'appuyant sur l'écoute et le dialogue.

Garantir la sécurité industrielle et la sûreté des installations

La mise en œuvre des dispositifs et systèmes de management doit être déployée dans l'ensemble du Groupe. Ceux-ci permettent de se prémunir contre toute atteinte à la santé sécurité des personnes-utilisateurs ou tiers.

Limiter notre exposition aux changements climatiques

La lutte contre le changement climatique est l'un des principaux défis du XXI^e siècle et de GDF SUEZ. Il s'agit de :

- limiter les émissions de gaz à effet de serre ;
- maintenir un mix énergétique global équilibré, optimisé en CO₂, fondé sur l'adéquation aux besoins locaux qui valorisera les moyens de production (nucléaire, gaz, centrales à charbon, énergies renouvelables) ;
- augmenter les capacités en énergie non émettrices de CO₂ (nucléaire et énergies

- renouvelables) et la part de ces énergies dans le mix énergétique ;
- améliorer l'efficacité énergétique des installations du Groupe.

Préserver les ressources naturelles et diminuer l'impact environnemental de nos activités

La prise en compte de l'enjeu environnemental au sein des processus de décision du Groupe vise à limiter les risques liés à l'environnement et favoriser la réussite des projets industriels du Groupe. Il s'agit de :

- favoriser l'utilisation rationnelle des ressources dans l'exercice des métiers ;
- préserver la biodiversité ;
- développer les systèmes de management environnemental ;
- développer la certification externe en fonction des analyses de risques et d'enjeux.

Lutter contre la corruption

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

Se comporter en entreprise solidaire

Pour s'assurer de l'impact positif de ses activités sur l'économie locale et permettre l'accès des plus démunis aux services essentiels, le Groupe s'appuie sur des partenariats de confiance avec des acteurs sociaux reconnus (associations, ONG, etc.), tout en poursuivant et en développant les projets en faveur des clients démunis.

Axe n° 3 : « développer l'attractivité, l'efficacité et la cohésion culturelle de GDF SUEZ »

Développer le capital humain et intellectuel est un défi majeur pour le Groupe. GDF SUEZ doit pouvoir 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, a fortiori dans un contexte de post-fusion.

Construire la culture du Groupe autour du développement durable

La démarche développement durable se présente comme un point de convergence culturelle entre les collaborateurs. GDF SUEZ souhaite fédérer les collaborateurs autour de valeurs et d'une identité commune liées au développement durable qui s'intègre au cœur des fondamentaux de l'entreprise.

Renforcer l'attractivité du groupe et développer le professionnalisme

Les grandes entreprises auront à faire face à des défis importants en matière de recrutement. Pour les jeunes générations, « donner un sens » à son activité professionnelle est un critère de choix déterminant. Pouvoir appartenir à un groupe responsable qui s'engage pour l'avenir de la planète, avec les moyens d'action que lui procure sa qualité de leader mondial de l'énergie, est un facteur de différenciation significatif.

L'efficacité du Groupe passe par l'adaptation des collaborateurs aux évolutions de son environnement :

- recruter et conserver les talents (politique de hauts potentiels, campagnes de recrutement, partenariats avec les écoles...);
- renforcer la promotion interne et la formation ;
- assurer à tout collaborateur les moyens de son développement personnel et de carrière.

Améliorer le « bien-être » au travail

Industriel de dimension mondiale, GDF SUEZ vise l'exemplarité et la meilleure qualité en matière de conditions de travail afin de permettre aux salariés

d'adhérer au projet de l'entreprise et de favoriser leur épanouissement professionnel.

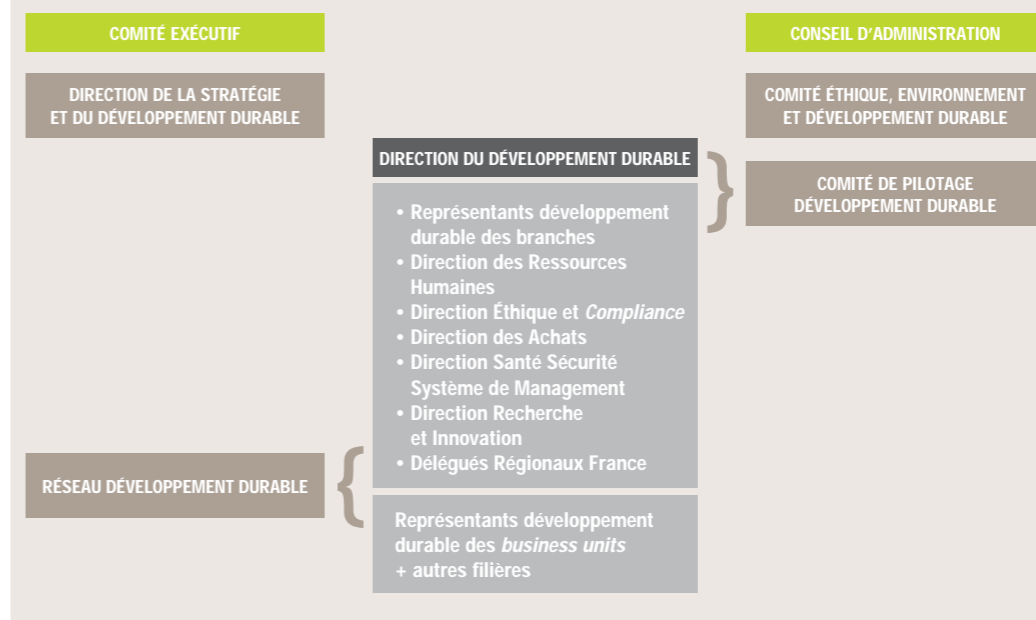
Favoriser l'égalité des chances

La diversité des collaborateurs du Groupe est un impératif pour un groupe international. 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.

LE MANAGEMENT

La mise en œuvre d'un dispositif de gouvernance et de management du développement durable constitue le processus d'amélioration continue de la démarche. L'intégration du développement durable dans le management de GDF SUEZ permet la prise en compte des critères environnementaux et sociaux par les entités « métiers » dans le pilotage de leurs activités. Le dispositif repose sur un système de gouvernance, une organisation dédiée, un système de management et des outils de reporting.

GOUVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE





1. Gouvernance

La gouvernance s'organise autour de principes et d'une structure de pilotage composée d'instances portées par le plus haut niveau de l'entreprise :

- le Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable du Conseil d'Administration (cf. Chapitre Gouvernance, page 11) ;
- le COMEX du Groupe, animé par le Président-Directeur Général qui statue sur les questions politiques en matière de développement durable ;
- le Comité de pilotage du développement durable du Groupe ; il est constitué :

- des responsables développement durable des branches,
- des représentants de la Direction du Développement Durable,
- des représentants des Directions fonctionnelles (Direction des Ressources Humaines, Direction Santé Sécurité et Système de Management, Direction Éthique et Compliance, Direction Recherche et Innovation, Direction des Achats et Direction Développement France).

Le Comité de Pilotage se réunit toutes les six semaines. Sa mission est de veiller à la préparation des plans d'action annuels, à suivre leur mise en œuvre, à capitaliser sur les expériences des différentes branches et l'échange sur des stratégies développement durable majeures (lutte contre le changement climatique, responsabilité sociétale...).

- le Réseau Développement Durable : constitué des personnes impliquées plus largement dans la réalisation de la politique développement durable du Groupe. Les réunions du Réseau sont trimestrielles et ont pour but de communiquer

largement tant sur la réalisation de la politique dans les branches et filiales que sur les éléments d'actualité internes et externes en matière de développement durable.

2. Organisation

La Direction du Développement Durable, intégrée au sein de la Direction de la Stratégie et du Développement Durable du Groupe, a pour mission de gérer l'intégration complète du développement durable dans le Groupe GDF SUEZ.

Les missions de la Direction du Développement Durable sont les suivantes :

- proposer les politiques et stratégies du Groupe en matière de développement durable, en impulser la mise en œuvre par les branches opérationnelles et directions fonctionnelles et en organiser le reporting et le portage externe ;
- suivre les objectifs de développement durable dans le cadre des principes de management du Groupe ;
- piloter les projets « Groupe » nécessaires pour préparer les stratégies ou favoriser leur mise en œuvre ;
- animer les réseaux de correspondants du domaine au sein des entités opérationnelles et fonctions centrales du Groupe ;
- assurer les relations externes du Groupe avec les agences de notation extra-financières, ainsi que les instances internationales sur ces questions : à ce titre, garantir une veille et une présence du Groupe afin de promouvoir ses intérêts par un lobbying adapté ;

- promouvoir l'image développement durable du Groupe en lien avec les directions concernées ;
- être un vecteur d'intégration et de cohésion au niveau du Groupe autour des valeurs partagées du développement durable⁽¹⁾ ;
- piloter les partenariats majeurs du domaine avec les ONG ;
- assurer la maîtrise d'ouvrage des projets Recherche et Développement dans le domaine développement durable.

La Direction est composée de trois services :

- Animation et Performance qui est en charge de la planification stratégique et de l'intégration du développement durable dans les processus de l'entreprise (plan d'affaires à moyen terme du Groupe, plans d'action des branches, processus de gestion des parties prenantes pour le Groupe, contribution au développement de la dimension développement durable dans le marketing...), de la relation avec les agences de notation extra-financières et avec les investisseurs (en liaison avec la Direction de la Communication et de la Communication Financière), de l'animation des réseaux et de la communication.
- Environnement et Climat qui est en charge de la préparation des positionnements et stratégies du Groupe dans le domaine, du suivi des négociations internationales et des évolutions réglementaires, de la maîtrise d'ouvrage des projets de recherche, de l'appui aux plans d'action des branches (exemples : lutte contre les émissions de gaz à effet de serre, biodiversité, pollutions, mise en œuvre du règlement REACH, certificats d'énergie et reporting environnemental).
- Responsabilité Sociétale, qui est en charge de l'ingénierie sociétale pour le Groupe en accompagnement de ses métiers, du suivi des actions en faveur des clients vulnérables et en particulier des programmes destinés à réduire les précarités énergétique et hydrique, de l'animation des projets de solidarité pour l'accès à l'eau, à l'énergie, à l'assainissement des populations des pays les moins avancés, du développement et de la gestion des partenariats avec les associations et ONG dans le domaine du développement durable.

Dans chacune des branches, un manager développement durable accompagné d'une équipe dédiée, est en charge de :

- déployer la politique développement durable au sein de la branche ;
- conduire les plans d'action développement durable de la branche ;
- intégrer la dimension développement durable dans le processus de planification stratégique de leur branche (plan stratégique, plan d'affaires moyen terme) ;

- sensibiliser, mobiliser et former au développement durable l'ensemble des collaborateurs ;
- capitaliser sur l'expérience au sein de la branche.

Dans l'ensemble des filiales du Groupe, un correspondant développement durable veille à faire appliquer le plan d'action de sa filiale. À cet effet, il reçoit l'appui du manager développement durable de sa branche et de son équipe.

La filière développement durable repose ainsi sur un réseau international composé :

- des représentants de la Direction du Développement Durable ;
- des responsables et des équipes développement durable des branches ;
- des filières (achats, ressources humaines, santé sécurité, communication, affaires internationales, recherche et développement, etc.) ;
- des représentants développement durable des *business units* (BU) et des filiales des branches ;
- des correspondants des délégations régionales France.

3. Système de management

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.

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.

(1) Cette mission ne figurait pas initialement dans les principes d'organisation du Groupe GDF SUEZ.

LES OBJECTIFS DÉVELOPPEMENT 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.
Énergies 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 sociale des entreprises.

Investissements

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 CO₂, impact social, ressources humaines, gestion environnementale des écosystèmes, coopération avec les parties prenantes, santé et sécurité...) constitue un des chapitres examinés en Comité des Engagements pour tout nouveau dossier d'investissements. Cette analyse complémentaire permet d'envisager tant les risques que les opportunités générés en termes de développement durable pour le Groupe par un nouvel investissement.

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.

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.

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 sociale, 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

Plan d'action 2010

Pour 2010, des exemples de thématiques abordées sont proposés dans le tableau suivant :

INNOVER POUR SE DÉVELOPPER SUR LES MARCHÉS ET ANTICIPER LEUR ÉVOLUTION
Satisfaire les attentes des marchés et se développer <ul style="list-style-type: none"> • Multiplier des offres permettant aux clients d'améliorer leurs performances environnementales et sociales • Développer le projet de marketing durable • Participer à la recherche sur le développement durable et la responsabilité sociale
S'assurer de la qualité et garantir la continuité de service <ul style="list-style-type: none"> • Partager les bonnes pratiques • Réaliser des benchmarks • Développer le réseau et accroître les standards d'accès au réseau gaz naturel
Promouvoir un comportement éthique dans la relation commerciale <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le plan d'action 2009-2010 du Groupe en matière d'éthique • Poursuivre la diffusion du stage « éthique des affaires » • Poursuivre le déploiement du plan d'action d'achats durables
GARANTIR LA PÉRENNITÉ ET L'ACCEPTABILITÉ LOCALE DE NOS ACTIVITÉS
Élaborer une écoute et un dialogue structurés avec chaque partie prenante <ul style="list-style-type: none"> • Mesurer les attentes des populations en matière de développement durable • Poursuivre la mise en place d'une cartographie des parties prenantes dans chaque entité du Groupe et de <i>stakeholder sessions</i> • Mettre en place un système de management des parties prenantes au niveau Groupe • Soutenir l'innovation et la cohésion des territoires • Organiser le dialogue avec les ONG • Suivre et développer des partenariats • Identifier et mesurer la précarité énergétique et hydrique • Participer à la mise en œuvre de la politique clients démunis • Assurer les relations avec les agences extra-financières
Garantir la sécurité industrielle et la sûreté des installations <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre l'accord santé et sécurité signé en février 2010
Limiter notre exposition aux changements climatiques <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la recherche appliquée dans les projets de captage du CO₂ • Finaliser la stratégie Carbone • Développer les actions de maîtrise de l'énergie
Préserver les ressources naturelles et diminuer l'impact environnemental de nos activités <ul style="list-style-type: none"> • Respecter les engagements pris à l'occasion du Grenelle de l'Environnement • Élargir le périmètre des systèmes de management environnemental • Améliorer les performances en matière de rendement des réseaux d'eau, d'utilisation de l'eau et de l'énergie dans les process industriels • Diffuser les lignes directrices et plan d'action pour la préservation de la biodiversité dans les activités • Mettre en œuvre les critères développement durable dans les choix d'investissement du Groupe
Lutter contre la corruption <ul style="list-style-type: none"> • Diffuser et faire appliquer la nouvelle Charte Éthique GDF SUEZ • Respecter le dispositif Éthique et Compliance
Se comporter en entreprise solidaire <ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'économie locale en favorisant les emplois de proximité et le recours à des fournisseurs locaux • Entreprendre avec des acteurs reconnus (issus de la société civile) des actions de solidarité pour favoriser l'accès aux services essentiels pour les plus pauvres
DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ, L'EFFICACITÉ ET LA COHÉSION CULTURELLE DE GDF SUEZ
Construire la culture du Groupe autour du développement durable <ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur la vitalité du développement durable pour attirer les meilleurs talents • Poursuivre la mise en place de plans d'action développement durable sur le même rythme que le plan stratégique à moyen terme • Soutenir l'activité des ONG internes de salariés • Intégrer le développement durable dans l'évaluation des managers
Développer le professionnalisme <ul style="list-style-type: none"> • Déployer les formations adaptées
Améliorer le « bien-être » au travail <ul style="list-style-type: none"> • Garantir le dialogue social • Favoriser la mobilité au sein du Groupe
Favoriser l'égalité des chances <ul style="list-style-type: none"> • Garantir un accès sans discrimination à l'emploi • Faire progresser la mixité

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.

NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

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.

En 2010, le Groupe GDF SUEZ a maintenu son intégration dans l'indice ASPI Eurozone® (*Advanced Sustainable Performance Indices*). Ce dernier est l'indice de référence européen des sociétés et des investisseurs s'engageant en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale.

En janvier 2010, GDF SUEZ a été noté « A » par Innovest, leader mondial de l'analyse et de la notation sociale et environnementale.

SUEZ Environnement a rejoint le 17 septembre 2010 les indices *Advanced Sustainable Performance Indices Eurozone*® et *Ethibel Sustainability Indices Excellence Europe*®, indices de référence pour les investisseurs socialement responsables. SUEZ Environnement maintient son intégration dans les indices *Dow Jones Sustainability Indexes (Dow Jones Sustainability World Index et Dow Jones Sustainability Europe Index)*, suite à leurs mises à jour en septembre 2010.

Au Brésil, Tractebel Energia a vu sa présence confirmée pour la sixième année consécutive au sein de l'indice ISE de la bourse de São Paulo, qui comprend les entreprises cotées du pays les plus performantes en matière de développement durable. De plus, le Rapport Développement Durable 2009 de Tractebel Energia a été noté A+, selon les critères du GRI. Le rapport a notamment été récompensé pour l'approche proposée en matière de gestion des risques et classé au 4^e rang des meilleurs rapports annuels réalisés par les entreprises brésiliennes cotées en Bourse.

PRIX REÇUS PAR LE GROUPE

- « Prix spécial du jury des Trophées du Management de l'Innovation », qui récompense l'innovation du Groupe à tous les échelons de l'organisation ;
- « Prix Gigaton », décerné en marge de la Conférence de Cancun, en récompense du bas niveau des émissions de CO₂/kWh produit par GDF SUEZ en Europe ; de la qualité de l'information diffusée à travers le *Carbone Disclosure Project*, de la qualité des plans d'action mis en œuvre pour lutter contre le changement climatique ;
- « Grand Prix de l'Actionariat Salarié » qui récompense les meilleures pratiques en matière d'actionariat salarié des sociétés cotées au CAC 40 ;
- le « Grand Prix de l'Action Entreprise et Diversités » qui valorise l'implication de GDF SUEZ dans le domaine de la diversité et celle de l'ensemble de ses collaborateurs qui œuvrent pour l'égalité des chances ;
- le « Trophée du capital humain » dans la catégorie « Engagement du Personnel » pour le Forum des Valeurs.



CONSTRUIRE LA CULTURE DU GROUPE AUTOUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable imprègne progressivement la culture du Groupe, d'une part, par son intégration dans les processus de gestion et, d'autre part, par des actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs.

La Direction du Développement Durable et sa filière répartie dans l'ensemble des branches, assure des formations et des actions de sensibilisation « développement durable ». Une formation dispensée en collaboration avec GDF SUEZ University traite du développement durable comme levier de développement des activités, et est conçue pour les managers du Groupe. Elle a pour vocation d'intégrer les nouveaux enjeux économiques, environnementaux et sociaux en se basant sur :

- la compréhension des leviers de création de valeur par l'intégration des problématiques développement durable sur les marchés de l'énergie, des services et de l'environnement ;
- une connaissance renforcée de la politique développement durable du Groupe via une évaluation des *best and worst practices* en matière de développement durable.

Des séances de sensibilisation, auprès de publics cibles du Groupe sont également organisées afin de pouvoir répondre à des besoins particuliers en termes de développement durable. Des séances ont été organisées en 2010 pour les délégués régionaux France, pour les marketeurs de la branche Global Gaz & GNL, etc.

Dans les branches, des actions de sensibilisation sont également mises en place comme par exemple au GrDF, au sein de la branche Infrastructures, qui a élaboré un module interactif de sensibilisation au développement durable : « Construire ensemble le futur ». Ce module présente les enjeux généraux du Développement Durable, ses implications pour une entreprise, et replace l'ensemble par rapport à la stratégie du GrDF, en indiquant quels sont les atouts du distributeur pour y répondre. L'objectif est que chaque session de sensibilisation regroupe des salariés de métiers différents afin de favoriser la transversalité et le partage d'expérience. Dans chaque région, des relais de sensibilisation (près de 150 au total) ont été formés pour assurer la démultiplication auprès de tous les salariés. Cette démultiplication se déroulera de septembre 2010 à septembre 2011. En 2010, près de 140 sessions ont eu lieu sur tout le territoire, permettant de sensibiliser près de 1 600 collaborateurs.





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



27
SATISFAIRE LES ATTENTES
DES MARCHÉS
ET SE DÉVELOPPER

34
S'ASSURER DE LA QUALITÉ
ET GARANTIR LA CONTINUITÉ
DE SERVICE

35
PROMOUVOIR UN
COMPORTEMENT ÉTHIQUE
DANS LA RELATION
COMMERCIALE

Satisfaire les attentes des marchés et se développer

Enjeux	Réponses
Développer les technologies innovantes et performantes	<ul style="list-style-type: none"> • Captage et stockage du CO₂ • Développement des énergies renouvelables • Déploiement de la filière de biométhane
Proposer des offres intégrant les attentes développement durable des clients	<ul style="list-style-type: none"> • Offre d'énergie 100% renouvelable • Solutions durables pour les entreprises • Alliance de performances énergétique et environnementale
Construire la ville de demain	<ul style="list-style-type: none"> • Investissement dans des technologies innovantes • Développement des réseaux intelligents • Co-construction avec les habitants

Les enjeux économiques, sociaux et environnementaux liés aux marchés de l'énergie, de l'eau et de la propreté constituent pour GDF SUEZ des défis qu'il est indispensable de relever pour répondre aux exigences croissantes de ses clients et aux besoins énergétiques du monde de demain.

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.

RECHERCHE ET INNOVATION

Plus de 1 100 chercheurs et experts, animés par la passion de l'innovation et le développement de nouvelles technologies, contribuent à l'excellence opérationnelle dans tous les métiers du Groupe. Dans le domaine du développement durable, la Recherche et Innovation du Groupe s'est fixée trois objectifs prioritaires :

- le développement de solutions qui répondent aux enjeux d'efficacité énergétique et environnementale des clients particuliers, entreprises et collectivités de GDF SUEZ ;
- l'identification et le développement des technologies de production d'électricité les plus prometteuses et les moins émettrices de gaz à effet de serre ;
- l'amélioration de la sécurité industrielle, de la sûreté des installations, et de la qualité des services dans les métiers du Groupe.

Cinq programmes corporate, sous le pilotage de la Direction Recherche et Innovation, ont été structurés et mis en œuvre pour préparer les technologies de demain : énergies renouvelables, captage et stockage du CO₂, GNL offshore et chaînes gazières du futur, *smart energy and environment* et ville et bâtiment de demain.

1. Captage et stockage du CO₂

Le captage et stockage du CO₂ constitue l'une des réponses au changement climatique. Selon les scénarios établis par l'Agence Internationale de l'Énergie, le développement des énergies renouvelables seul ne se fera pas assez rapidement pour atteindre les objectifs de réduction de 50% des

émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2050. Une accélération des réductions des émissions en mettant en œuvre le captage, le transport et le stockage de CO₂, dans la production d'électricité et dans l'industrie, est nécessaire. Les enjeux en termes de R&D sont de soutenir le positionnement stratégique du Groupe dans ce domaine et d'acquérir les savoir-faire nécessaires à la maîtrise des facteurs clés de succès sur cette technologie et son marché en devenir. La Recherche et Innovation de GDF SUEZ se positionne sur le captage postcombustion, le captage cryogénique (tout en gardant un intérêt ouvert sur d'autres technologies), le transport et le stockage. Ces domaines sont notamment illustrés par les projets ROAD et France Nord, présentés ci-dessous.

Le projet ROAD (Rotterdam Capture Storage and Demonstration Project), grand démonstrateur de captage stockage de CO₂ à Rotterdam

GDF SUEZ et E.ON développent conjointement le projet de grand démonstrateur industriel ROAD aux Pays-Bas, l'un des projets internationaux les plus ambitieux en matière de captage, de transport et de stockage de CO₂, et co-financé par l'Union Européenne et l'État néerlandais. Le projet ROAD inclut la mise en œuvre d'un démonstrateur de captage de CO₂ pour une taille équivalente à 250 MWe (correspondant à approximativement 1,1Mt CO₂/an), le transport du CO₂ capté sur 25 km (on et offshore) et son stockage en champ de gaz déplété offshore. L'objectif poursuivi est d'obtenir cette chaîne complète opérationnelle en 2015.

Lutter contre le changement climatique avec le projet de transport et de stockage de CO₂ « France Nord »

En collaboration avec plusieurs industriels et organismes de recherche français et européens, GDF SUEZ a lancé en 2010 le projet de transport et de stockage de CO₂ « France Nord » pour contribuer à limiter les émissions de gaz à effet de serre. Ce projet permettra d'étudier la possibilité d'implanter dans le bassin sédimentaire situé

dans le Centre-Nord de la France métropolitaine, une infrastructure pilote de transport et de stockage de CO₂. Des études techniques approfondies sont réalisées afin de sélectionner un site géologique approprié pour le stockage de CO₂ dans des aquifères salins profonds*. Elles viseront également à définir les infrastructures de transport de CO₂ les mieux adaptées pour relier les sites industriels au site de stockage. D'un montant de 54 millions d'euros, le projet France Nord est financé à 40% par l'ADEME, via le fonds démonstrateur de recherche, et à 60% par les partenaires du projet : six industriels (Air Liquide, EDF, GDF SUEZ, Lafarge, Total et Vallourec), trois organismes de recherche français (le BRGM, l'IFP et l'INERIS) et deux organismes de recherche allemands (EIFER de Karlsruhe et le GeoForschungsZentrum de Potsdam).

* Un aquifère salin est une formation géologique constituée de roches sédimentaires poreuses renfermant une eau salée (donc impropre à la consommation).

2. Énergies renouvelables

GDF SUEZ prépare également l'avenir en investissant dans des projets innovants de développement et d'utilisation des énergies renouvelables.

Réalisation d'une installation pilote de test de panneaux photovoltaïques en couches minces

Laborelec mène actuellement une série de tests sur les technologies photovoltaïques sur le site de son siège social, en Belgique. L'objectif est de tester les performances longue durée de différents panneaux solaires, principalement en couches minces, dans des conditions réelles et d'enrichir ainsi la connaissance acquise par l'entreprise en ce domaine. Ces tests permettent également à Laborelec de venir en appui aux activités développées dans l'énergie photovoltaïque par GDF SUEZ. À titre d'exemple, cela permet de tester les modules photovoltaïques choisis avant leur installation, et de limiter ainsi les facteurs de risques.

Lancement du projet GAYA : industrialiser une filière innovante de production de biométhane

Le démarrage effectif du projet GAYA, coordonné par le CRIGEN, a eu lieu en 2010. Ce projet vise à développer une filière industrielle de production de biométhane par gazéification de la biomasse, l'une des énergies renouvelables présentant le plus fort potentiel de développement. Il est marqué par la signature des accords de partenariats, la validation de l'aide de l'Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie Française par la Commission Européenne, et le lancement des travaux de R&D avec des partenaires. Il repose sur la construction et l'exploitation pendant sept ans d'une plate-forme de démonstrateurs préindustriels sur l'ensemble de la filière.

Projet sur les micro-algues

En 2010, la Direction Recherche et Innovation a lancé un projet sur les micro-algues. L'objectif est

d'évaluer le potentiel des micro-algues pour le cœur des activités de GDF SUEZ, à savoir l'énergie et l'environnement. Ce projet de collaboration met en évidence la complémentarité des compétences et la richesse de la Direction Recherche et Innovation. Le CIRSEE, le CRIGEN et Laborelec unissent leurs forces pour explorer ce thème novateur et sa jonction entre nos activités dans les secteurs de l'énergie et l'environnement.

3. Ville et bâtiment de demain

L'aménagement urbain durable est un enjeu important pour le Groupe. Ses compétences complémentaires sur la fourniture d'énergie et de services énergétiques et environnementaux, dont la gestion de l'eau et des déchets, lui permettent de se positionner comme acteur clé sur ce marché.

Avec l'appui d'experts internes et externes, GDF SUEZ a lancé une étude prospective visant à identifier les différentes possibilités d'évolution de l'habitat à l'horizon 2025. Les technologies et services qui pourraient être proposés aux occupants de ces habitats de demain sont également investigués.

Cette étude, destinée à apporter aux différentes entités du Groupe des éléments de réflexion, a mis en lumière six scénarios prospectifs, contrastés et plausibles, relatifs aux évolutions potentielles du marché résidentiel à l'horizon 2025. Parmi les formes d'habitat identifiées, plusieurs concernent la rénovation de logements existants, qui est un enjeu majeur des décennies à venir. Grâce à ces analyses prospectives, les différentes entités du Groupe ont désormais des éléments leur permettant de préparer, tester et adapter leurs offres de solutions techniques et de services énergétiques aux habitats et habitants de demain.

SUEZ Environnement a ainsi développé un partenariat stratégique avec la société espagnole ROS ROCA, pour le développement de la collecte pneumatique des déchets ménagers en France et à l'étranger. Ce système permet de collecter des déchets sans faire passer de camions dans la ville et de disposer d'un équipement fonctionnant toute l'année en continu. Particulièrement adaptée à l'aménagement de nouvelles zones urbaines et pour des rénovations des centres historiques, la collecte pneumatique diffère radicalement de la collecte traditionnelle car elle supprime le dépôt des déchets sur la voie publique, la circulation des camions et toutes les nuisances liées à cette activité.

4. Smart Energy & Environment

Le *Smart Energy & Environment* est une thématique de R&D à fort enjeu, impactant tous les métiers du Groupe. Dans ce contexte, un observatoire synthétisant l'ensemble des initiatives mondiales dans ce domaine a été mis en place, et plusieurs projets de démonstration ont été engagés.



Le projet démonstrateur GreenLys

Après plus d'un an de préparation, le projet démonstrateur GreenLys a reçu l'aval des Pouvoirs Publics via l'avis favorable du Commissariat Général à l'Investissement. Dans le cadre de l'appel à Manifestations d'Intérêt (AMI) portant sur les réseaux et systèmes électriques intelligents (*Smart Grids – Smart Metering*) lancé par l'ADEME, GDF SUEZ s'était positionné comme un acteur de tête du consortium du projet de démonstrateur GreenLys. Ce consortium de partenaires industriels et de recherche dont ERDF, GEG, Grenoble-INP, Schneider, Alstom, Atos... associe également les collectivités locales grenobloise et lyonnaise.

Ce projet de démonstrateur vise principalement trois objectifs :

- identifier la création de valeur économique et environnementale via l'activité de gestion avancée de la demande et de la production distribuée, en intégrant la complémentarité des énergies ;
- placer le client au cœur du concept de *Smart Grid* pour mieux mobiliser le gisement de flexibilité de la demande énergétique et de la production locale (1 000 clients particuliers et 40 tertiaires) ;
- construire une vision économique, industrielle et commerciale du déploiement temporel des fonctionnalités associées aux *Smart Grids* : émergence des signaux économiques, des technologies, des segments de clients concernés, des modèles d'affaires associés, des évolutions du champ réglementaire...

Linear (Local Intelligent Networks and Energy Active Regions), une étape majeure dans la recherche sur la construction et la mise en œuvre des Smart Grids

Linear est le projet de démonstration le plus visible sur les réseaux et les compteurs intelligents en Belgique et bénéficie d'un vaste soutien du gouvernement flamand. Il permet de préparer un éventuel déploiement à grande échelle de compteurs intelligents en Belgique, un élément clé dans le déploiement du concept et des solutions de *Smart Grids* pour les clients résidentiels. Le projet permet d'acquérir des connaissances et une expérience fiables dans les technologies de réseaux intelligents et les performances associées.

Laborelec y contribue en développant les méthodes de recueil des données et de supervision pour les tests de terrain, en apportant son expertise au

développement d'une chaudière et de pompes à chaleur à puce, en testant les concepts développés dans son laboratoire et en évaluant l'impact de ces applications intelligentes sur la qualité du réseau électrique à faible voltage.

Le stockage d'énergie

Le stockage d'énergie est l'une des réponses aux problèmes nouveaux rencontrés par les systèmes électriques de plus en plus contraints par les nouveaux usages et le développement rapide des énergies renouvelables. En effet, celles-ci sont pour la plupart intermittentes, plus ou moins prévisibles et rarement programmables. Stocker l'électricité permet d'injecter ou de soutirer de l'énergie à la demande, de déplacer de l'énergie d'une période à une autre ainsi que de sécuriser, garantir et optimiser la qualité d'alimentation.

Dans ce cadre, le Groupe s'est engagé dans plusieurs projets de recherche dont SEARCH. Soutenu par l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR), il est piloté par le CRIGEN et associe le Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA), Saint-Gobain et le Laboratoire Armines de l'École des Mines de Paris, dans l'étude d'un stockage thermique sur céramique pour un CAES (*Compressed Air Energy Storage*) adiabatique et l'étude de cavités minées pour le stockage d'air comprimé.

Le smart metering

SUEZ Environnement et Lyonnaise des Eaux, au travers de leur filiale commune Ondeo Systems, ont été retenus par la société IBM pour équiper en technologie de télérelève les 250 000 compteurs d'eau des habitants de l'île de Malte, confrontée à un grave déficit de ressources naturelles en eau. La technologie de télérelève des compteurs de SUEZ Environnement permettra de suivre quotidiennement, et avec précision, la consommation des habitants. Le système permet, en particulier, de suivre en temps réel la consommation d'eau et de repérer rapidement des consommations anormales. La mise en place du système de relevé à distance permet donc à l'île de Malte de continuer la modernisation de son service de l'eau en répondant aux enjeux de préservation des ressources. Cette technologie est déjà installée dans quelques villes françaises et tend à se généraliser. Lyonnaise des Eaux a notamment équipé en télérelève la Rive-Gauche de la ville de Paris.



OFFRES ET SERVICES

Pour répondre aux grands enjeux économiques et environnementaux d'aujourd'hui, le Groupe propose des solutions performantes et innovantes aux particuliers, aux collectivités locales et aux entreprises. Il élabore des services et offres intégrées de développement durable afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre de ses installations et de celles de ses clients et met à leur disposition son expertise sur l'efficacité énergétique.

1. Au service des clients particuliers

GDF SUEZ accompagne ses clients particuliers vers un confort responsable et personnalisé, en mettant à leur disposition un ensemble de solutions techniques ainsi que de nombreux services adaptés aux besoins et au budget de chacun.

Les prêts DolceVita

Pour aider les particuliers à financer leurs travaux d'éco-efficacité, GDF SUEZ et la Banque Solfea ont entièrement renouvelé leur gamme de prêts DolceVita :

- le prêt DolceVita Gaz naturel peut financer l'installation et la rénovation d'un système de chauffage au gaz naturel (chaudière à condensation ou basse température, chauffe-eau solaire individuel associé à la chaudière gaz naturel) ;
- le Prêt DolceVita énergies renouvelables permet de financer l'installation de chauffage à partir d'énergies propres (exemple : chaudière bois ou appareil indépendant de chauffage au bois, pompe à chaleur électrique, chauffe-eau solaire individuel, etc.) ;
- le Prêt DolceVita isolation peut être utilisé pour tous les travaux d'isolation thermique ;
- le Prêt DolceVita fenêtres est accessible à ceux qui souhaitent remplacer leurs ouvertures ;
- le Prêt DolceVita « je construis BBC gaz naturel » permet de financer une solution BBC au gaz naturel dans les maisons neuves.

Ces prêts s'adressent à tous les particuliers, clients ou non de GDF SUEZ, aux SCI (Société Civile Immobilière) et aux propriétaires bailleurs.

La DolceVita ZenBox

Avec ce nouveau service de maîtrise de l'énergie et de la sécurité dans l'habitat, GDF SUEZ est également le premier Groupe à proposer des solutions éco-efficaces réellement « multifluides » (électricité et gaz) sur une partie du territoire français, en donnant concrètement au client les moyens de faire des économies d'énergie.

Ce service offre au consommateur qui le souhaite, un suivi de ses consommations multifluides, déployé via l'installation de différents modules communicant avec une « boîte noire » de type box ADSL. Le client peut ainsi suivre à distance ses consommations d'énergie sur un portail web ou depuis un mobile et être informé en cas de surconsommation. Le consommateur peut alors devenir acteur de la gestion de ses consommations au quotidien. Plus de 600 contrats DolceVita ZenBox ont été conclus en 2010.

L'Account Area

En Italie, Italcogim Energia a lancé, en février 2010, l'Account Area, un outil informatique permettant à ses clients particuliers et entreprises de gérer facilement leur consommation de gaz et d'électricité. Les utilisateurs peuvent avoir accès très facilement à toutes les informations relatives à leur consommation et à leur facture.

Le site Internet Izgaz

En Turquie enfin, IZGAZ a inauguré en 2010 son nouveau site Internet – www.izgaz-gdfsuez.com qui inclut plusieurs applications novatrices. Il permet notamment d'offrir plus d'informations aux clients, la possibilité de souscrire à ses offres et de payer en ligne.

2. Au service des entreprises

Le Groupe a développé des offres B to B à forte composante développement durable qui favorisent la synergie entre métiers afin de répondre de manière globale aux attentes des clients.

Cofelyvision, outil d'hypervision pour les installations

Les équipes d'exploitation de Cofely France ont élaboré un outil de pilotage de « Smart metering » : Cofelyvision, première solution d'hypervision développée en mode industriel. Cet outil bidirectionnel permet à la fois de recueillir des informations à distance (télé-relevé des compteurs, télésurveillance, prédiagnostic) mais aussi d'intervenir en temps réel sur les installations (réglage, configuration, paramétrages). Pour le client, il offre également un accès totalement transparent aux performances de ses installations. Les 4 000 installations françaises qui seront raccordées à Cofelyvision fin 2010 et la perspective de son déploiement à l'international permettent à Cofely de réaliser ses engagements d'efficacité énergétique. Le suivi des consommations en continu génère des économies sur la facture énergétique pouvant aller jusqu'à 5%.

Expertise Éco-Efficacité Énergétique (E4)

Avec « E4 », GDF SUEZ Énergie France développe quatre familles d'offres de services autour de la maîtrise de l'énergie (MDE) et des énergies renouvelables, sous la marque Gaz de France Provalys.

Allant du conseil amont à la réalisation et l'exploitation de solutions énergétiques, E4 inclut la mesure et le pilotage de la performance des flux énergétiques multisites, la valorisation énergétique du patrimoine, l'accompagnement et la réalisation des solutions, ainsi que la sécurité des installations et des réseaux. Les offres de Gaz de France Provalys permettent à GDF SUEZ d'être reconnu comme partenaire de référence pour les entreprises et collectivités qui souhaitent transformer les contraintes environnementales en leviers de performance.

AlpEnergie 100 : diminuer les émissions de gaz à effet de serre

AlpEnergie 100 est une offre d'électricité d'origine 100% renouvelable (certification TÜV-SÜD), de Gaz de France Provalys. Elle est commercialisée avec un premium dont les deux tiers contribuent au fonds d'investissement « Nature Option Énergie ». Ce dernier a pour objectifs :

- de promouvoir le développement de nouvelles unités de production d'électricité d'origine renouvelable ;
- de financer la recherche, le développement et la construction de ce type d'installations.

Des supports de communication sont mis à disposition des clients pour valoriser auprès de leur propre clientèle leur engagement dans le développement des installations d'énergie renouvelable.

Audit énergétique pour les installations

Aux États-Unis, GDF SUEZ Energy Resources a mis au point une offre qui permet d'obtenir une photographie détaillée de la consommation d'énergie des installations, ainsi que des recommandations quant aux solutions à mettre en œuvre pour réaliser des économies substantielles. Les audits effectués portent notamment sur les équipements industriels de production, l'éclairage, les équipements informatiques, le chauffage, les process, les installations de cogénération, l'utilisation des énergies renouvelables, etc.

Offre Support for Energy Efficiency (SEE)

Sous la marque GDF SUEZ Global Energy, GDF SUEZ commercialise auprès des clients grands comptes européens une offre d'expertise technique dans 10 pays (France, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Allemagne, Italie, Espagne, Autriche, République Tchèque et Royaume Uni). Centrée sur les économies d'énergie, les techniques innovantes et la sécurité des installations, cette offre s'appuie sur l'ensemble des ressources d'expertise du groupe (DRI CRIGEN, Laborelec...) et traite toutes les problématiques énergétiques et environnementales des industriels (process, utilités, confort). Ainsi en 2010, plus de 100 prestations ont été réalisées. Elles ont, en moyenne, généré une économie potentielle de 20% sur l'énergie et le CO₂ associé.

3. Au service des collectivités

Le Groupe propose une expertise globale dans l'efficacité énergétique et environnementale dédiée aux collectivités qui s'illustre par des réalisations et des offres emblématiques de ses branches et filiales.

Éco-hôpital pour Carcassonne

Axima Seitha et Ineo font partie du groupement qui assurera la conception et la construction du futur éco-hôpital de Carcassonne. Le projet concerne 53 000 m² de bâtiments bioclimatiques et à haute performance énergétique. La démarche portée par les filiales du Groupe a privilégié la maîtrise de l'ensoleillement et la recherche d'un éclairage naturel optimal. L'efficacité thermique sera assurée grâce à une isolation extérieure de l'enveloppe des bâtiments. Certaines toitures seront végétalisées. L'ensemble des édifices sera certifié par le label BBC (Bâtiment Basse Consommation) et bénéficiera d'une gestion énergétique performante, via la récupération d'énergie sur les systèmes de ventilation et de chauffage et l'installation de cellules photovoltaïques. L'éco-hôpital de Carcassonne ouvrira ses portes en 2014.

Énergie solaire pour les écoles de Bari

Cofely a été sélectionné pour assurer la réalisation et la maintenance des 80 cellules photovoltaïques installées sur les bâtiments scolaires de 28 communes de la province de Bari dans le sud de l'Italie. Ces équipements auront une puissance totale d'environ 2,3 MW et permettront chaque année de réduire significativement les émissions de CO₂ de la région. En Italie, Cofely gère aussi la fourniture d'électricité verte pour des crèches à Rome, pour l'université de Catane, et pour le parc immobilier de la ville de Lecce.

Performance énergétique pour les lycées d'Alsace

Associé à la Caisse des Dépôts et au Fidepp – Fonds d'Investissement et de Développement des Partenariats Public-Privé, Cofely assure dans le cadre d'un partenariat public-privé la performance énergétique de 14 lycées de la région Alsace. Le projet inclut la réduction de la consommation d'énergie et la baisse des émissions de gaz à effet de serre des établissements concernés. Conclu pour 20 ans, l'accord signé doit permettre de réduire de 35% la consommation d'énergie de l'ensemble des bâtiments d'une surface totale de 300 000 m² et de 65% leurs émissions de gaz à effet de serre. Il comprend la création de six chaufferies biomasse, l'optimisation des installations de chauffage et de ventilation, l'installation de 5 000 m² de panneaux photovoltaïques, l'isolation des bâtiments et le remplacement des menuiseries.

Certification Green-e

GDF SUEZ Energy Resources North America fournit, pour une durée de deux ans, l'Académie des Sciences Naturelles de Philadelphie en énergie 100% renouvelable certifiée Green-e (le leader américain de la certification de l'énergie verte pour le segment tertiaire).

Réseaux urbains de chaleur

La branche Énergie Services contribue au développement des réseaux urbains verts avec la mise en service du réseau de chaleur de Biella en Italie, et l'intégration de la biomasse pour les réseaux de Liptovsky Mikules en Slovaquie, de Soissons, d'Aubenas, de Maromme ou encore de Stains en France.

Pour la gestion des déchets, un outil d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre

SITA a mis au point un outil d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre liées à une prestation de gestion des déchets. Cet outil permet aux équipes commerciales de calculer les émissions générées et évitées par les prestations qu'elles proposent dans le cadre d'appels d'offres ou d'une relation existante avec un client. L'outil couvre la collecte jusqu'au traitement et la valorisation des déchets, en passant par le transfert, le tri et le prétraitement. Les calculs tiennent compte des caractéristiques des flux à gérer et des installations impliquées. Les résultats sont présentés par flux et par étapes. Plusieurs scénarios peuvent ensuite être présentés aux clients, et celui qui engendre le moins d'émissions sera privilégié.

SATISFACTION DES CLIENTS

GDF SUEZ fait de la satisfaction de ses clients l'une de ses priorités. C'est pourquoi, très régulièrement, les entités du Groupe réalisent des enquêtes afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration du service et des solutions qu'elles proposent aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités. Quelques exemples sont proposés.

L'enquête de satisfaction de GDF SUEZ Global Energy

En 2010, une enquête a été conduite auprès des grands clients et prospects du Groupe en Europe afin de connaître leur satisfaction et de comprendre leurs attentes. 165 décideurs de grands comptes dans 9 pays ont répondu à l'enquête, soit 51 comptes nationaux et 73 comptes européens. Les résultats montrent que 87% de clients sont satisfaits, et parmi eux, plus de la moitié des clients (56%) sont extrêmement satisfaits ou très satisfaits de GDF SUEZ Global Energy. 92% des clients ont eu un contact avec leur *Key Account Manager* au cours des six derniers mois. Le partage des mêmes valeurs contribue également à la satisfaction. En termes de loyauté, 41% des clients recommanderaient GDF SUEZ Global Energy, contre 28% des prospects pour leur propre fournisseur.

La satisfaction clients à la branche Énergie France

Des enquêtes ont été menées en 2010 pour mesurer la satisfaction des différents segments de clients : particuliers, professionnels, entreprises, collectivités territoriales.

Une enquête de satisfaction annuelle a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de tous les clients Entreprises et Collectivités territoriales (800 interviews). Elle portait sur l'image, la fidélité, le niveau de satisfaction globale et détaillée (contrats, offres, facturation, contacts techniques, informations, litiges...). La note de satisfaction globale moyenne obtenue en 2010 est de 7,2/10. Pour les clients particuliers et professionnels, le pilotage par l'« expérience client » a été renforcé en 2010 (mesure mensuelle de la satisfaction par canaux de contact, dispositif spécifique pour partager les résultats avec les collaborateurs, meilleure intégration des enseignements dans la boucle d'amélioration continue). Les résultats obtenus sont en progrès par rapport à 2009 avec une note moyenne de 6,7/10 sur la relation téléphonique et de 7,2/10 sur le canal internet en 2010. Ces actions permettent d'être à l'écoute des préoccupations du client et d'identifier les leviers d'amélioration de la relation clientèle. Sur le thème du management de la qualité, la totalité des activités de commercialisation de gaz, d'électricité et les services auprès des clients particuliers et des professionnels ont été certifiés ISO 9001 en 2010.

Les enquêtes annuelles et les visites de formation technique de Storengy

Chaque année, les équipes commerciales de Storengy réalisent une enquête de satisfaction afin de recueillir les avis et suggestions de leurs clients et prospects. Cette enquête permet d'apporter les améliorations souhaitées à l'offre de prestation de stockage proposée par l'entreprise. Un bilan annuel est également réalisé avec chaque client dans le cadre d'un entretien bilatéral.

Sur le thème de la qualité et de la fiabilité des produits, Storengy, s'est vu renouveler la certification ISO 9001 du processus « Odorisation du gaz émis sur le réseau » sur trois sites audités (Etrez, Beynes, Germigny).

L'enquête de satisfaction client d'Elengy

Dans le cadre de la norme ISO 9001 qui s'applique aux exigences qualité des clients et aux exigences réglementaires applicables, Elengy a mené, en juillet 2010, une enquête de satisfaction auprès de ses clients et prospects. Les items « satisfaisant » et « très satisfaisant » ont rassemblé 93% de réponses. Elengy a obtenu le maintien de sa certification ISO 9001 pour les activités de regazéification dans les terminaux méthaniers et d'odorisation du gaz émis sur le réseau.

Des enquêtes de satisfaction après chaque chantier pour Fabricom

Dans le but d'améliorer continuellement la qualité des prestations fournies à ses clients, Fabricom, filiale de la branche Énergie Services, effectue systématiquement depuis plusieurs années une enquête de satisfaction à la clôture de chacun de ses chantiers. Les équipes de Fabricom sont ainsi

évaluées sur des critères de respect des normes de sécurité et des normes environnementales, de compétence, de respect des délais, de communication, de qualité de service ou de gestion globale du projet.

BÂTIR LA VILLE 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. Le Groupe GDF SUEZ s'attache à mettre en œuvre ces valeurs en portant sa réflexion dès la phase de préparation des grands projets urbains. Les fondements de la ville durable sont à anticiper très tôt, avant même la conception des installations, afin que les valeurs techniques qui en découlent puissent s'y inscrire durablement et de façon intégrée.

Pour aborder le marché des villes durables, le Groupe GDF SUEZ a créé la Direction Aménagement Urbain Durable au sein de la Direction de la Stratégie et du Développement Durable. L'approche de l'aménagement urbain durable se réalise en appliquant les principes suivants :

- **Construire la ville avec ses habitants**

Une écoute attentive et respectueuse des besoins et des différentes parties prenantes lors de l'élaboration d'un projet.

- **Porter une attention particulière au contact et au lien social**

Un service est délivré par des personnes. GDF SUEZ attache une importance particulière à la relation avec ses interlocuteurs dans l'exécution du service. GDF SUEZ recherche toujours l'équilibre pour le territoire entre l'intervention humaine et les technologies adaptées.

- **Rendre visible la performance pour progresser**

Mesurer la performance environnementale permet de partager et de progresser ensemble.

- **Développer les synergies**

Pour chaque aménagement urbain durable, GDF SUEZ élabore une offre sur mesure mettant en synergie ses techniques et organisations en les adaptant au contexte local.

- **Être exemplaire**

Le Groupe GDF SUEZ sensibilise tous ses collaborateurs aux gestes éco-citoyens, et pratique ce qu'il recommande. Partout dans le monde les schémas directeurs et les programmes que GDF SUEZ met en œuvre avec ses clients, associent les questions techniques à celles liées au contexte.

À Nanterre, Cofely et Lyonnaise des Eaux utilisent les eaux usées pour chauffer un éco-quartier

Cofely et Lyonnaise des Eaux récupèrent aujourd'hui la chaleur des eaux usées pour chauffer l'éco-quartier de la ZAC Centre Sainte-Geneviève à Nanterre. Ce procédé d'alimentation d'un réseau urbain constitue une première en France. Il permet notamment de

fournir 56% de la chaleur à partir d'énergies locales et renouvelables et de réduire de 13 500 tonnes la quantité de CO₂ rejetée pendant les 25 ans du contrat. Il permet également aux abonnés de bénéficier d'une TVA à taux réduit de 5,5%.

Pour mener à bien sa mission, Cofely s'est associé à Eau et Force (Lyonnaise des Eaux), dont le dispositif Degrés Bleus permet de récupérer la chaleur des eaux usées, via un échangeur de calories installé dans un collecteur. Elle est ensuite valorisée sur le réseau d'assainissement du Conseil Général des Hauts-de-Seine par l'utilisation de pompes à chaleur – 800 kW au total –. Le complément de chaleur nécessaire est produit par un système de géothermie sur nappe à faible profondeur. Cofely a également construit et assure l'exploitation des sous-stations d'alimentation et de la centrale de production au gaz, prévue pour l'appoint et le secours. Les travaux nécessaires à la réalisation des installations ont débuté en 2010. La mise en service s'effectue début 2011.

Une centrale énergétique et un réseau de chaud et de froid pour le Parc Olympique de Londres

Lors des Jeux Olympiques 2012, Londres accueillera plus de 10 000 athlètes et des millions de spectateurs. Pour cet événement majeur, la ville a réaménagé plus de 300 hectares de terrains, situés près du quartier de la City et y construit le Parc Olympique. L'édification de cet immense parc urbain intègre dès l'origine une politique ambitieuse de développement durable, en matière 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. Ils seront exploités pendant 40 ans par le Groupe. Ce projet est, à ce jour, le plus important de ce type au Royaume-Uni.

S'assurer de la qualité et garantir la continuité de service

Enjeu	Réponses
S'assurer de la qualité et garantir la continuité de service	<ul style="list-style-type: none"> • Diversification des approvisionnements • Augmentation des capacités de stockage

GDF SUEZ assure à ses clients un approvisionnement continu et sécurisé en gaz naturel.

Le Groupe possède un portefeuille diversifié de contrats et augmente ses capacités de stockage de gaz souterrain pour assurer des approvisionnements tout au long de l'année.

Une diversification du portefeuille de contrats à long terme

L'approvisionnement en gaz naturel du Groupe est de l'ordre de 110 milliards de m³ à travers le monde soit environ de 1 200 TWh. Cet approvisionnement repose principalement sur un portefeuille de contrats long terme parmi les plus diversifiés d'Europe, en provenance de plus d'une dizaine de pays.

Ces contrats offrent à GDF SUEZ la visibilité nécessaire pour assurer son développement et la sécurité de ses approvisionnements. GDF SUEZ est également l'un des acteurs les plus importants sur les marchés de court terme en Europe. Il ajuste ainsi ses approvisionnements à ses besoins en optimisant ses coûts d'achat.

Une augmentation des capacités de stockage

En 2010, le Groupe a acquis 1,5 milliard de m³ de capacité de stockage en Allemagne. Les six sites concernés sont situés sur le tracé du futur gazoduc Nordstream et permettront de répondre à l'augmentation de besoin de flexibilité du marché.

« Ateliers Stockage » avec les clients chez Storengy

Afin de développer plus encore son interaction avec ses clients et d'améliorer plus particulièrement le processus d'allocation de ses capacités de stockage, le Pôle commercialisation de Storengy organise des « Ateliers Stockage » participatifs. Le processus annuel qui permet d'allouer des capacités de stockage aux clients de Storengy est à cette occasion explicité, ainsi que les évolutions régulières dont il fait l'objet.

Une consultation a été réalisée fin 2009 et en mai 2010, et deux ateliers stockage ont été organisés en mars et juin 2010. La consultation ainsi que les ateliers ont permis à l'ensemble des clients de s'exprimer sur les évolutions attendues. Afin d'améliorer la lisibilité de l'offre commerciale stockage, de partager sur la complexité de l'outil industriel sous-jacent et de faire valoir l'expérience et le savoir-faire des exploitants de sites de stockage, l'équipe commerciale de Storengy organise depuis 2008 des visites de formation technique sur ses sites, principalement à destination de ses clients et prospects.

Promouvoir un comportement éthique dans la relation commerciale

Enjeu	Réponses
Assurer un comportement éthique dans la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption du référentiel Intégrité • Politique d'achats responsables

GDF SUEZ s'est fixé comme objectif d'ancrer l'éthique dans la stratégie, le management et les pratiques professionnelles du Groupe et de se doter des moyens de mesurer la conformité à cet engagement.

ADOPTION DU RÉFÉRENTIEL INTEGRITÉ DU GROUPE

GDF SUEZ évolue dans un environnement de plus en plus sensible au risque de fraude et de corruption. L'internationalisation des implantations du Groupe, la pression concurrentielle sur les marchés de l'énergie, des services, de l'eau et les défis liés à la préservation de l'environnement font peser des pressions nouvelles, vérifiables dans tous les secteurs d'activités et à tout niveau de responsabilité.

Pour répondre à cet enjeu majeur et dans le cadre du déploiement de la politique d'éthique du Groupe, GDF SUEZ a adopté, en 2010, le référentiel Intégrité qui est le mode opératoire de la mise en œuvre du principe « ancrer une culture d'intégrité ».

Le référentiel Intégrité constitue le socle du programme anti-fraude et anti-corruption du Groupe. Il prolonge et détaille les lignes directrices présentées dans la Charte éthique et dans le guide « Les pratiques de l'éthique » que le Groupe a adoptés en 2009. 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.

Le référentiel propose ainsi des repères pour :

- comprendre l'enjeu de l'intégrité en entreprise et le risque auquel exposent fraudes et corruptions,
- identifier la fraude et la corruption,
- connaître le panorama réglementaire international et français,
- et manager le risque de fraude et de corruption au sein de GDF SUEZ.

LES BONNES PRATIQUES GROUPE

Suivi de l'application du Code de Bonne Conduite chez Elengy

Elengy a réalisé en 2010 le bilan de l'application de son Code de Bonne Conduite. Un audit a ainsi été mené sur la transparence des informations transmises au marché et celles figurant sur l'espace commercial du site Internet de la société.

Au Brésil, Tractebel Energia adhère au Code d'Éthique Socio-environnemental

Tractebel Energia et l'ensemble des principaux fournisseurs d'énergie du pays ont établi et signé un Code d'éthique socio-environnemental.

Ils s'engagent à ce que les nouvelles centrales de production soient construites et gérées dans le respect des critères environnementaux, sociaux et économiques qui définissent le développement durable.

Les principes que les signataires de ce Code d'éthique s'engagent à respecter concernent la réduction et le contrôle des impacts sur l'environnement, la conservation de la biodiversité et des ressources naturelles, le respect des communautés, l'éducation et la santé, la transparence et le dialogue.

UNE POLITIQUE ACHATS RESPONSABLES

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 achats responsables et durables est une des ambitions du Groupe et se déploie dans les branches et les *business units*. Plusieurs documents supports, particulièrement destinés aux acheteurs, appuient cette politique : la gouvernance achats du Groupe, le manuel achats, le guide pratique de l'éthique des relations avec les fournisseurs, l'acte d'engagement sur la responsabilité sociétale (RS) et une clause éthique et développement durable. Ils sont repris et précisés au niveau des branches, des *business units* et des entités en tenant compte des spécificités locales. En décembre 2010, GDF SUEZ a signé la Charte française de bonnes pratiques entre grands donneurs d'ordre et PME. Initié par le Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France, ce code pragmatique se fonde sur dix grands engagements, et prévoit entre autres de favoriser la collaboration avec les fournisseurs stratégiques, de choisir ces derniers en appréciant le coût global de l'achat et non pas seulement le prix apparent et de prendre en compte l'impact environnemental.



AXE 2 : Garantir la pérennité et l'acceptabilité locale de nos activités

Élaborer une écoute et un dialogue structurés avec chaque partie prenante

Enjeu	Réponses
Élaborer une écoute et un dialogue structurés avec chaque partie prenante	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un panel développement durable • Débats publics et implication des collectivités • Association des communautés au financement des projets

Dans le cadre de sa contribution à la construction d'un avenir alliant une qualité de vie élevée à une croissance économique responsable, le Groupe GDF SUEZ veille à développer et à maintenir des relations privilégiées avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Afin d'assurer la pérennité de ses activités, GDF SUEZ veille à répondre aux attentes 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 actionnaires et la communauté financière qui souhaitent bénéficier d'une information fiable, transparente et exhaustive et qui tiennent compte de plus en plus des critères extra-financiers dans l'évaluation des entreprises.
- Les clients qui attendent une qualité de produits, services et procédés de production, une proximité et une continuité de service et qui examinent aussi les choix de l'entreprise en matière de protection de l'environnement, de respect des droits humains...
- Les fournisseurs et partenaires commerciaux attentifs aux évolutions des normes et labels environnementaux et sociaux qui attendent de l'entreprise une relation de qualité sur le long terme.
- Les ONG et associations de consommateurs qui exercent une influence croissante sur toutes les composantes du développement durable et qui s'ouvrent de plus en plus au dialogue avec les entreprises par le biais de partenariats.
- Les collaborateurs de plus en plus sensibles aux questions de développement durable qui souhaitent que l'entreprise se mobilise sur les questions de diversité, de formation et d'employabilité...
- Les Pouvoirs Publics qui définissent les cadres législatif et réglementaire dans lesquels s'inscrit le Groupe pour conduire ses actions.

La politique de *lobbying* en France et quelques exemples d'actions mises en place par le Groupe afin d'assurer l'écoute et le dialogue avec ses parties prenantes sont présentés ici.

POLITIQUE DE LOBBYING EN FRANCE

La « Charte éthique » et le guide « les pratiques de l'éthique » de GDF SUEZ établissent le cadre du *lobbying* du Groupe et ses pratiques (cf. page 49). En effet, le Groupe définit le *lobbying* comme étant la promotion des intérêts de ses entités grâce à l'information objective transmise aux leaders d'opinion et/ou des responsables des communautés à l'intérieur desquelles elles opèrent. Il s'agit de faire connaître le Groupe, de promouvoir son image, ses valeurs, ses métiers et ses services, et de défendre ses intérêts. La pratique du *lobbying* dans le Groupe GDF SUEZ s'inscrit dans le cadre de la charte éthique afin de privilégier les relations de long terme avec ses partenaires. Le *lobbying*, organisé en France par la Direction des Relations Institutionnelles, est constitué d'un processus continu d'information basé sur une communication régulière des actualités du Groupe aussi bien en France qu'à l'international, notamment via la diffusion de la « Lettre Institutionnelle de GDF SUEZ » et d'un processus d'actions ponctuelles proactives déployées lors de l'examen de textes législatifs ou réglementaires.

OUTILS D'ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES

Le Groupe utilise et développe des outils adaptés à une écoute constante de ses parties prenantes comme présentés dans les exemples suivants.

Un baromètre Développement Durable

Pour la deuxième année consécutive, GDF SUEZ a confié à TNS SOFRES la réalisation de son baromètre développement durable qui permet de suivre les attentes et attitudes des Français sur ces domaines. Une étude quantitative sous forme de sondage auprès de 1 000 personnes a été réalisée cette année. En 2010 comme en 2009, les résultats



- 37**
ÉLABORER UNE ÉCOUTE ET UN DIALOGUE STRUCTURÉS AVEC CHAQUE PARTIE PRENANTE
- 42**
GARANTIR LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE ET LA SÛRETÉ DES INSTALLATIONS
- 44**
LIMITER NOTRE EXPOSITION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES
- 47**
PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES
- 49**
MANAGER LA CONFORMITÉ ÉTHIQUE
- 50**
SE COMPORTEUR EN ENTREPRISE SOLIDAIRE

Partie prenante :
individu ou groupe
ayant un intérêt dans
les décisions ou activités
d'une organisation.

(Source : ISO 26000)

**Dialogue avec
les parties prenantes :**
activité entreprise pour
créer des opportunités
de dialogue entre
l'organisation et une ou
plusieurs de ses parties
prenantes dans le but
d'éclairer les décisions
de l'organisation.

(Source : ISO 26000)

font apparaître un fort degré de sensibilisation de la population française aux enjeux du développement durable. La quasi-totalité des personnes interrogées déclare ainsi savoir ce qu'est le développement durable et les trois quarts se disent concernés. Cependant, du fait probablement de la crise économique et financière, la confiance accordée aux acteurs institutionnels pour agir en faveur du développement durable diminue. L'initiative individuelle, au contraire, est privilégiée.

Les attentes exprimées vis-à-vis des entreprises demeurent fortes et concernent notamment, la protection de l'environnement, le respect des droits de l'homme et l'attention accordée aux salariés sur leur lieu de travail.

En 2010, GDF SUEZ a décidé de compléter ce baromètre par une démarche de recueil des attentes des ONG. Le Groupe souhaite ainsi enrichir sa politique de développement durable. D'ores et déjà, une *newsletter* interne a été créée, destinée à mettre en valeur les actions réalisées par les ONG et les partenariats mis en œuvre avec les entités du Groupe.

Enquêtes de satisfaction et retours d'expérience sur le transport et la distribution du gaz en France

Comme chaque année, le GRTgaz a mené en 2010 une enquête afin de mesurer la satisfaction des parties prenantes des chantiers de pose de canalisation de l'année précédente. Pour les opérations 2009, la satisfaction globale se tasse de 90% à 83%. Le GRTgaz maintient néanmoins sa très bonne image chez les élus et chez les riverains. Le GrDF (Gaz Réseau Distribution France) mesure de manière régulière la satisfaction de ses parties prenantes en matière de raccordement, via la mise en place d'un baromètre, une enquête de satisfaction clients et la mise en place d'instances de dialogue avec les installateurs, dans le cadre du partenariat avec la Capeb (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment qui regroupe les Comités d'Amélioration du Raccordement).

Création d'un panel développement durable

Le GrDF (Gaz Réseau Distribution France) a réuni en septembre 2010, autour de son Directeur Général, 11 experts qui font référence en matière de développement durable. Objectif : questionner la politique de l'entreprise dans ce domaine. Le GrDF souhaite à la fois enrichir sa vision stratégique de regards extérieurs, instaurer une dynamique de dialogue et de co-construction avec ses parties prenantes, et démontrer sa volonté d'ouverture et de transparence. Cette première réunion a permis de dégager plusieurs pistes de réflexions sur la forme – et sur le fond –, en particulier dans les domaines de la précarité énergétique.

ACTIONS DE SENSIBILISATION AUPRÈS DES ÉLUS LOCAUX ET DE LA COLLECTIVITÉ

Développement industriel et qualité de vie en Thaïlande

En Thaïlande, Glow, filiale de GDF SUEZ, s'est associée à quatre industriels (PTT, SCG, Banpu et Dow Chemical) pour lancer la *Community Partnerships Initiative*, projet commun visant à assurer la durabilité de la zone industrielle de Map Ta Phut. Le projet veut devenir une référence en termes de responsabilité sociétale, mettant en avant les initiatives environnementales permettant un équilibre entre le développement industriel et la qualité de vie des communautés locales en termes de santé et d'éducation.

Participation des locaux au développement d'un projet éolien

Dans le cadre du projet éolien en mer des Deux Côtes, La Compagnie du Vent, filiale de GDF SUEZ, a saisi en 2009 la Commission Nationale du Débat Public (CNDP), afin de recueillir les avis des acteurs régionaux – picards et haut-normands – sur le développement d'un parc éolien offshore appelé à devenir l'un des plus importants à l'échelle internationale.

Les acteurs locaux qui ont participé à cet échange, durant la période du 28 avril au 10 septembre 2010, ont contribué activement à un projet majeur en termes d'aménagement du territoire. Les conclusions du débat ont amené La Compagnie du Vent à présenter 14 propositions pour favoriser le développement économique et l'emploi, la pêche, le tourisme, la faune et le respect de la chasse.

Le 26 janvier 2011, le gouvernement a annoncé le lancement d'un appel d'offres portant sur l'installation de 3 000 MW d'éoliennes en mer. L'appel d'offres portera sur cinq zones, dont la zone du Tréport pour 750 MW qui correspond sensiblement à la zone sur laquelle La Compagnie du Vent a mené les études du projet des Deux Côtes.

Association des communautés au financement des projets

Afin de créer une dynamique locale autour de ses projets, de fédérer les parties prenantes et de garantir sur le long terme les retombées de ses investissements, GDF SUEZ souhaite associer les habitants des communautés concernées au financement de ses projets.

Le concept est simple : via une société créée spécifiquement et qui devient actionnaire du projet, les acteurs locaux peuvent verser, sous forme d'un apport en compte courant, une somme dont le taux de rémunération a été préalablement fixé en fonction de l'économie du projet.



Les projets pour lesquels cette approche a été proposée, ont fait l'objet d'une acceptabilité totale localement, ce qui a conduit à des délais de réalisation relativement courts.

À ce jour, cette approche a été mise en application pour trois projets éoliens et a été proposée pour deux autres parcs. Au total, les projets proposés à l'investissement participatif représentent 146 MW, soit 15% du parc éolien de GDF SUEZ en France.

Communication vers les associations des Maires

GDF SUEZ est, notamment, membre de « Mairie 2000 », association pour l'information et la formation des élus locaux, dont l'un des membres fondateurs est l'Association des Maires de France. Le Groupe contribue ainsi à la réalisation de séminaires auprès des associations départementales des Maires, avec l'intervention d'experts du Groupe sur des thématiques autour de l'énergie, telles que l'efficacité énergétique des bâtiments, le développement des énergies renouvelables, la maîtrise de l'énergie...

Campagne pédagogique sur le développement durable

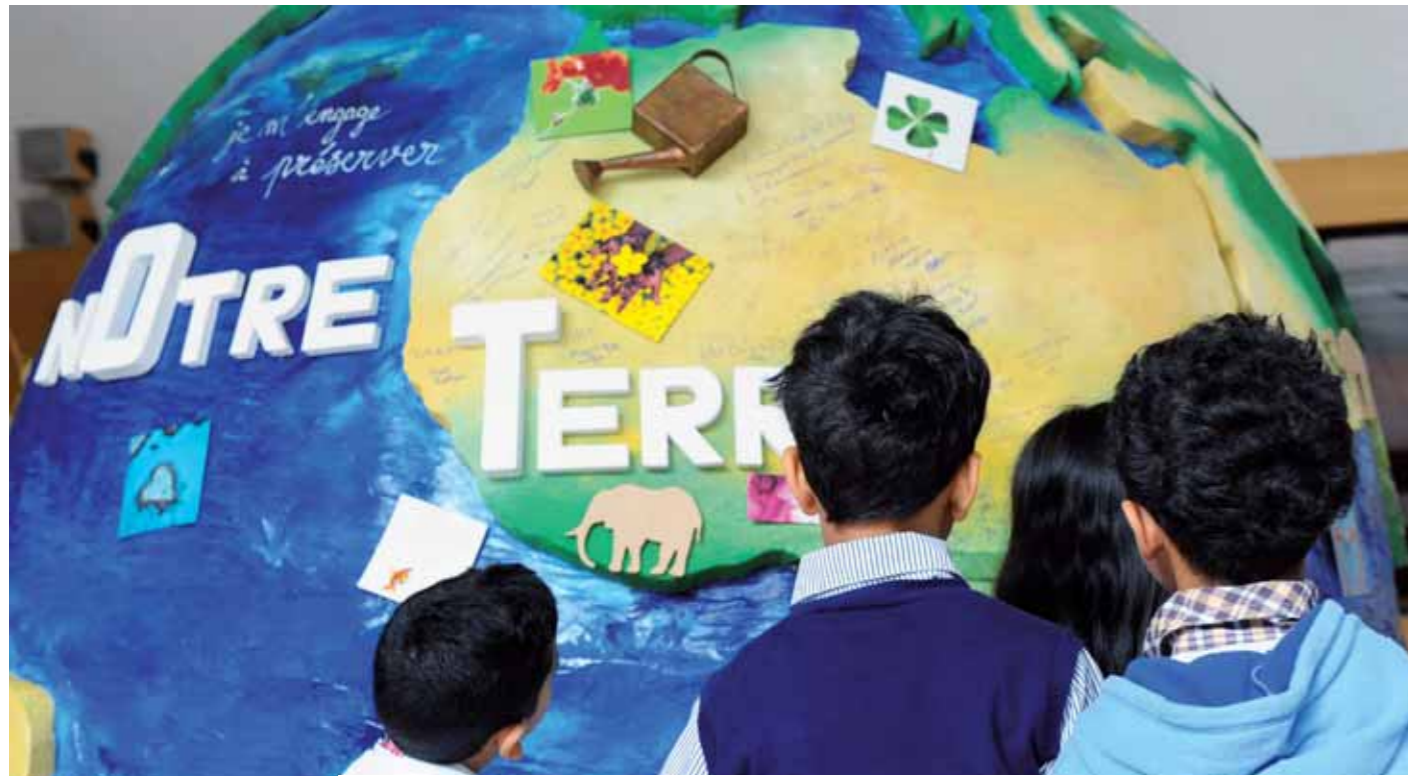
Par des rencontres « Énergies Citoyennes », Cofely a mené une campagne de pédagogie sur le développement durable et ses enjeux auprès des élus

et décideurs locaux. Les nombreux rendez-vous qui ont eu lieu dans toute la France ont débouché sur la création et le lancement des Trophées Énergies Citoyennes. Ceux-ci récompensent les collectivités ayant mis en œuvre des stratégies locales de performances énergétique et environnementale des bâtiments ainsi que la production et la distribution d'énergies locales renouvelables. L'initiative est aujourd'hui étendue à l'Italie et sera prochainement dupliquée dans d'autres pays européens.

DÉVELOPPEMENT DE COLLABORATIONS AVEC LES ÉCOLES ET UNIVERSITÉS

Chaire HEC Business and sustainability

GDF SUEZ et l'école de commerce HEC Paris ont lancé la Chaire *Business and sustainability*. Cette chaire a pour objectif de contribuer à une meilleure compréhension des rapports entre développement durable et performance d'entreprise. Elle s'appuie sur trois axes principaux : le développement de modèles d'affaires fondés sur le développement durable ; les implications organisationnelles du passage de stratégies de volume à des stratégies de valeur ; le soutien et la réplique des initiatives d'entrepreneuriat social.



Pour GDF SUEZ, la vocation de la Chaire *Business and sustainability* est, d'une part, de développer la connaissance sur les *business models* innovants et performants et, d'autre part, de renforcer la formation des étudiants d'HEC Paris dans ces domaines. Cette Chaire HEC est placée sous la responsabilité de Rodolphe Durand, professeur à HEC Paris. Au cours de 2010, les participants du MBA ont pu ainsi travailler sur des cas proposés par le groupe et faire des propositions sur de nouveaux modèles d'affaires ou sur la réplique d'initiatives d'entrepreneuriat social.

Fondaterra

GDF SUEZ est partenaire stratégique de Fondaterra, fondation européenne pour le développement durable des territoires. Association loi 1901 créée en septembre 2004, Fondaterra est, depuis 2009, une fondation partenariale de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (France). Pour soutenir le développement des filières locales et des marchés associés à la croissance verte, Fondaterra développe des projets collaboratifs public-privé au niveau des territoires. Dans le cadre de sa mission d'intérêt général, elle mène, autour des thèmes de l'efficacité énergétique des bâtiments, de l'aménagement urbain, de la mobilité durable, et de l'adaptation des territoires aux changements écologiques, des actions transversales, avec deux cibles spécifiques : les collectivités et les établissements d'enseignement supérieur et de

recherche. Elle bénéficie pour cela de partenariats privilégiés avec l'ADEME et la Conférence des Présidents d'Université (CPU). Fondés sur l'expérimentation et l'accompagnement du changement, les projets proposés par Fondaterra constituent un formidable réservoir d'outils et d'innovations auxquels le Groupe participe.

Éco-École

GDF SUEZ a signé, en mai 2010, un partenariat pour trois ans avec Éco-École en France. Il s'agit d'un programme international d'éducation à l'environnement et au développement durable destiné aux écoles élémentaires, aux collèges et aux lycées. Développé par la Fondation pour l'Éducation à l'Environnement en Europe, placé sous le haut patronage du ministère de l'Éducation nationale et soutenu par le ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement, l'objectif d'Éco-École est de déboucher sur des réalisations concrètes d'amélioration de l'empreinte environnementale des établissements scolaires participants.

PRINCIPAUX PARTENARIATS ET ADHÉSIONS DU GROUPE LIÉS À LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

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 <i>Communication on progress</i> présentant les actions menées dans le cadre de cet engagement.
WBSCD (World Business Council for Sustainable Development)	Membre	GDF SUEZ co-préside le groupe de travail <i>Urban Infrastructure Initiative</i> . Le Groupe participe aux Focus Area : <i>Development, Energy & Climate...</i> GDF SUEZ a été membre actif du projet <i>Energy Efficiency in Buildings</i> .
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 Responsibility 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 <i>business models</i> 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.
ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises – antenne CSR EUROPE France)	Membre	Le Groupe participe : - au groupe de travail « Achats durables » - au groupe de travail réalisant le Guide CSR Europe/ORSE sur l'engagement pro-actif entre les entreprises et les parties prenantes.
Comité 21	Membre du Conseil d'Administration	Le Groupe participe aux groupes de travail Agendas 21 et collectivités, marketing durable, éducation au développement durable.
EPE (Entreprise pour l'environnement – antenne WBSCD en France)	Membre	Le Groupe a été l'un des parrains du colloque <i>Biodiversity and Business</i> d'octobre 2010.
FONDRI (Fondation pour le Développement Durable et les Relations Internationales)	Vice-Présidence assurée par Françoise Guichard, Directrice du Développement Durable	Le Groupe participe, entre autres, aux clubs « Climat » et « Biodiversité ».
EUROGAS (Association Européenne du Gaz)	Présidence assurée par J.F 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 de 3 ans	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 de 3 ans	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 ».

Garantir la sécurité industrielle et la sûreté des installations

Enjeu	Réponses
Garantir la sécurité industrielle et la sûreté des installations	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la sûreté nucléaire • Garantir la sécurité des installations

La sécurité industrielle et la sûreté des installations constituent pour GDF SUEZ des priorités majeures.

Afin de satisfaire ses hautes exigences dans ces domaines, le Groupe poursuit ses démarches engagées par le passé et déploie de nouvelles actions dédiées.

LA SÛRETÉ NUCLÉAIRE

Pour GDF SUEZ, la sûreté nucléaire est un enjeu majeur. En 2010, la centrale de Doel a confirmé son haut niveau de performances en termes de sûreté nucléaire par le succès de l'audit OSART (*Operational Safety Review Team*) de l'AIEA (Agence Internationale de l'Énergie Atomique).

Ce résultat n'est pas seulement d'une importance capitale pour l'organisation interne de GDF SUEZ, mais il confirme également, vis-à-vis du public et des Autorités de Sûreté belges, les excellentes prestations du Groupe en matière de Sûreté Nucléaire. Cette évaluation positive est aussi une étape importante dans le cadre de l'acceptation du dossier *Long Term Operation* destiné à obtenir l'autorisation d'exploiter les premières centrales nucléaires belges Doel1, Doel2 et Tihange 1 au-delà de 2015. Les experts OSART ont souligné que la Sûreté Nucléaire des installations est une des priorités majeures du Groupe.

De même, d'autres experts externes, notamment ceux de WANO (*World Association of Nuclear Operators*), ont reconnu les efforts fournis. Ceux-ci se traduisent souvent par des améliorations très concrètes en termes de sûreté opérationnelle, grâce aux retours d'expérience, à la formation, aux processus de surveillance de la performance des systèmes...

Toutes ces expertises externes viennent alimenter le processus d'amélioration continue mis en œuvre par le Groupe par le biais de recommandations ou de suggestions. Celles-ci sont intégrées dans des plans d'action dédiés qui sont déjà en cours d'élaboration afin de démontrer à nouveau l'excellence opérationnelle du Groupe sur le plan de la Sûreté Nucléaire lors des prochains OSART *Follow-up* (à Doel en 2012) et WANO *Review* (à Tihange en 2011).

EXEMPLES D' ACTIONS DE SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS

Storengy déploie une démarche « Cap Sécurité Projets » avec les entreprises extérieures

Dans le cadre des projets de rénovation et de développement des sites de stockage, Storengy a mis en place une démarche spécifique « Cap Sécurité Projets » avec les entreprises extérieures. Cette démarche vise à fédérer de manière pérenne et participative tous les acteurs qui interviennent sur les sites de stockage autour de la prévention et de la sécurité, et ainsi diminuer le nombre d'incidents et d'accidents.

Le GrDF organise des Assises Nationales de la Sécurité Industrielle

Le GrDF, exploitant de réseaux français de distribution de gaz naturel, a organisé les 3^e Assises Nationales de la Sécurité Industrielle à Lyon, les 17 et 18 juin 2010. Cette rencontre a été l'occasion d'échanges entre les différentes parties prenantes : entreprises de travaux publics, collectivités locales, observatoires régionaux, direction de la sécurité civile, SNCF, chercheurs. Dont le but final est de contribuer à l'amélioration de la sécurité industrielle.

La branche Énergie Services renforce la sécurité de plusieurs barrages en Polynésie française

Les barrages de Marama Nui en Polynésie française, et les installations de production d'électricité associées, gérés par des filiales dépendant de la branche Énergie Services, ont fait l'objet en 2010 de travaux de modernisation permettant de renforcer le niveau de sécurité des installations. Ces travaux se poursuivront en 2011.

Record battu à la centrale de cogénération de Shotton au Royaume-Uni en termes de sécurité

Le 3 mars 2010 a été franchie une étape importante à la centrale de cogénération de Shotton (210 MW), au nord du Pays de Galles : la centrale a célébré plus de neuf ans consécutifs sans arrêt ayant conduit à des pertes d'exploitation.



Par ailleurs, lors d'un audit de sécurité, la *Royal Society for the Prevention of Accidents* (RSPoA) a attribué la note 5 à la centrale, qui est la note maximale. La centrale a également été primée par la RoSPA en obtenant pour la 6^e fois le *Gold Award* pour son haut niveau de performance en matière de sécurité.

Un nouveau passeport sécurité pour la centrale électrique Roselectra, en Italie

En 2010, la centrale électrique Roselectra en Toscane (435 MW) a fait l'objet d'une révision générale renforcée permettant d'accroître encore le niveau de sécurité des installations. Cette opération s'est déroulée sur deux mois, impliquant 51 sous-traitants différents employant 231 collaborateurs.

Un programme de certification soutenu en Santé & Sécurité chez SUEZ Environnement en 2010

Après Degrémont services (France) et l'Espagne en 2009, c'est au tour de Degrémont Inde d'être certifié OHSAS 18001 et Degrémont Australie d'être certifié AS/NZS. Palyja en Indonésie et Nuove Acque en Italie sont certifiés OHSAS 18001. Aux Émirats Arabes Unis, le système de management intégré QSE de Trashco Dubai a été certifié selon trois référentiels ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001. En France, Ondeo Industrial Services a été certifiée MASE en 2010 et le centre régional de Bordeaux de Lyonnaise des Eaux a renouvelé sa certification OHSAS 18001.

LE RÈGLEMENT REACH

Dans le cadre du règlement européen REACH, GDF SUEZ a procédé en 2010 à l'enregistrement de plusieurs substances chimiques, parmi lesquelles des sous-produits de combustion, des substances fabriquées sur site ou encore des déchets valorisés. D'autres substances seront enregistrées en fonction des tonnages produits.

Pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs européens à la nouvelle gestion du risque chimique engendrée par la mise en œuvre de REACH, des modules de formation en ligne et en plusieurs langues ont été créés. Des démarches ont également été entreprises vis-à-vis des fournisseurs du Groupe pour assurer la continuité des activités : identification des utilisations, échanges avec les fournisseurs, vérification du contenu des Fiches de Données de Sécurité étendue, suivi du processus d'autorisation et des substances candidates, etc.

limiter notre exposition aux changements climatiques

Enjeu	Réponses
limiter notre exposition aux changements climatiques	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier le mix énergétique • Développer les énergies renouvelables • Optimiser l'efficacité énergétique

En raison de la nature de ses activités industrielles, GDF SUEZ a développé une gestion appropriée pour limiter ses impacts sur l'environnement.

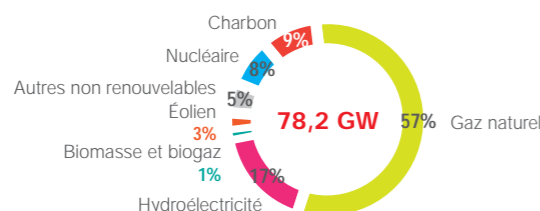
En développant les énergies renouvelables et en optimisant l'efficacité énergétique de son parc de production, GDF SUEZ contribue à la lutte contre le changement climatique.

Cette souplesse 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.

VERS UN MIX DE PLUS EN PLUS DECARBONÉ

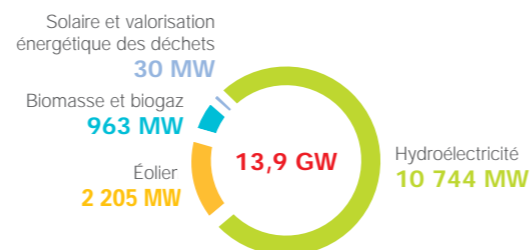
GDF SUEZ dispose du mix énergétique et du portefeuille gazier les plus diversifiés du marché.

Répartition des capacités de production électrique par combustible à fin 2010*

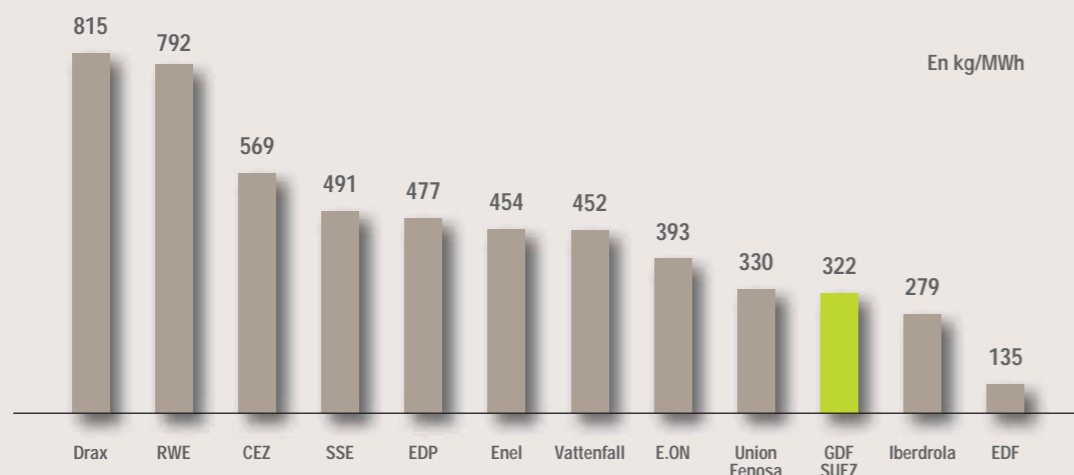


* Intégrant 100% des capacités des actifs détenus par le Groupe quel que soit le taux de détention, hors International Power.

Répartition des capacités de production électrique en énergies renouvelables à fin 2010*



ÉMISSIONS UNITAIRES DE CO₂ DES PRINCIPAUX PRODUCTEURS D'ÉLECTRICITÉ EN EUROPE EN 2009



Source : Changement climatique et électricité – Facteur carbone européen – PWC – Novembre 2010 (émissions européennes imputables à la production d'électricité)

DÉVELOPPER LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Dans le secteur des énergies renouvelables, GDF SUEZ possède, à la fin 2010, une capacité globale cumulée de 13 942 MW. Avec 10 744 MW, le Groupe est ainsi le principal opérateur hydro-électrique en France et au Brésil, où il développe des projets d'envergure. GDF SUEZ s'est également doté d'une capacité de production de 963 MW dans les domaines de la biomasse et du biogaz, en Europe – où il occupe une position de leader –, aux États-Unis et en Amérique du Sud. L'éolien constitue aussi un axe de croissance privilégié, avec une capacité de 2 205 MW, qui fait du Groupe le principal opérateur sur les marchés français et belge et le second au Portugal. En outre, plusieurs projets sont menés en Europe, au Canada, en Amérique Latine et au Maroc. GDF SUEZ est aussi acteur dans l'énergie solaire avec, d'une part, une présence dans la production de cellules photovoltaïques et de modules en France et en Belgique et, d'autre part, des investissements de plusieurs dizaines de MW en France et au Portugal.

Parcs éoliens

En France, GDF SUEZ, au travers de ses filiales Maïa Eolis, La Compagnie du Vent, Erelia, CN'AIR et Eole Generation, a mis en service 320 MW de capacités de production éolienne sur l'année 2010. GDF SUEZ détient, à la fin 2010, une capacité installée de 922 MW dans l'éolien terrestre, ce qui lui permet d'être le leader national de l'éolien avec 16% du marché.

Parmi les parcs mis en service en 2010, figurent deux des plus gros parcs français : le parc des Hauts Pays (78 MW en Haute-Marne) qui a reçu le Label Chantier Bleu récompensant les chantiers de haut niveau de qualité et de sécurité et respectueux de l'environnement, ainsi que le parc de Germinon (75 MW dans la Marne). GDF SUEZ poursuit son développement en éolien avec 150 MW en construction à la fin 2010.

En Pologne, GDF SUEZ et Polish Energy Partners ont signé en 2010 un accord pour l'acquisition du parc éolien de Pagow, au sud-ouest du pays. Cette installation développera une capacité de 51 MW. Sa construction démarrera en 2011, pour une mise en service l'année suivante.

Centrales biomasse

Aux Pays-Bas, GDF SUEZ a inauguré, en avril 2010, la nouvelle installation biomasse de la centrale de Gelderland, à Nimègue. La centrale fonctionne au charbon et à la biomasse avec une capacité totale de 590 MW. La conversion de l'installation permet de remplacer environ un quart du volume de charbon brûlé annuellement par de la biomasse et porte la capacité en biomasse de la centrale de 44 MW à 180 MW. La centrale électrique alimentera 250 000 ménages néerlandais en électricité verte et permettra une réduction de 750 000 tonnes de CO₂ par an.

Electrabel, filiale de GDF SUEZ, et Ackermans & van Haaren ont démarré conjointement en 2010 la conversion de la centrale belge de Rodenhuize 4, initialement alimentée au gaz de haut fourneau, au mazout puis au charbon, en une unité 100% biomasse d'une capacité de 180 MW. La biomasse utilisée sera constituée principalement de pellets de bois fournis par des producteurs certifiés qui pratiquent une gestion durable des forêts. La centrale de Rodenhuize fournira à terme suffisamment d'électricité pour couvrir les besoins annuels de 320 000 ménages.

Fin 2009, Michelin a signé avec Cofely un contrat de fourniture et d'exploitation pour son site de Cholet, en France. Conclu pour une durée de 15 ans, l'accord doit permettre de réduire l'impact environnemental et la facture énergétique du site. Dans ce cadre, Cofely s'est engagé à moderniser la « trigénération » existante, à mettre en place une chaufferie biomasse de 10 MW, à rénover la centrale de production d'air comprimé et à superviser l'ensemble des fluides du site. La chaufferie biomasse, entrée en fonction en septembre 2010, permettra de réduire les émissions de CO₂ de plus de 12 000 tonnes par an. Les produits forestiers valorisés seront fournis via un partenariat signé entre Cofely et Bois Énergie Maine Atlantique, un groupement d'entreprises régionales.

Cofely, vient de remporter 10 projets pour la construction et l'exploitation de chaufferies bois, d'une puissance totale de 100 MW. Ces projets s'inscrivent dans le cadre de l'appel à projets « Biomasse Chaleur Industrie Agriculture et Tertiaire » (BCIAT) mis en place par le ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement. Gérés par l'ADEME à travers le Fonds chaleur, ils visent à développer la production de chaleur à partir de biomasse dans l'industrie, le tertiaire privé et l'agriculture, pour des installations d'une production annuelle de plus de 1 000 tonnes équivalent pétrole (tep).

En produisant la vapeur à partir de biomasse, Cofely contribue de manière significative à la préservation de l'environnement. Pour alimenter l'ensemble des chaufferies, Cofely aura recours à 270 000 tonnes de bois chaque année. La substitution de cette biomasse aux énergies fossiles permettra d'éviter le rejet dans l'atmosphère de 155 000 tonnes de CO₂ chaque année.

Énergie hydroélectrique

En 2010, au Brésil, le Groupe a mis en service la centrale hydroélectrique de São Salvador et a poursuivi les travaux de construction des centrales de Jirau (3 450 MW) et celle d'Estreito (1 080 MW). L'énergie hydroélectrique représente 17% du mix énergétique du Groupe et 78% de ses énergies renouvelables. Le recours à cette énergie contribue significativement aux efforts réalisés par le Groupe afin de limiter l'impact de ses activités sur le changement climatique.

Énergie solaire

Dans le cadre d'un partenariat public-privé signé avec le SyDEV (Syndicat Départemental d'Énergie et d'Équipement de la Vendée), Ineo assurera le développement, la conception, le financement, la construction et la maintenance pendant 20 ans de quatre parcs solaires au sol sur les communes de Avrillé, Givrand, La Roche-sur-Yon et Talmont-Saint-Hilaire. Ce partenariat public-privé, unique en France, permettra à la Régie d'Électricité de Vendée de produire, dès octobre 2012, l'équivalent de 16 GWh par an, soit la consommation de 5 500 foyers. Les émissions annuelles de CO₂ seront réduites de 4 600 tonnes. Les parcs solaires, implantés au sol, occuperont une surface d'environ 20 Ha, dont 10 consacrés à l'installation des 64 000 panneaux solaires. La conception des quatre parcs a nécessité la mise en œuvre de solutions techniques innovantes et adaptées aux contraintes spécifiques des centres d'enfouissement et une attention toute particulière a été portée au respect de la faune locale, notamment à la protection des zones de nidification du Milan Noir.

Via sa filiale locale Generg, GDF SUEZ est engagé dans deux projets de production d'énergie solaire au Portugal, pour une capacité totale de 18 MW. Le premier, à Ferreira do Alentejo (12 MW), a donné lieu à la seconde installation solaire la plus importante dans le pays. En service depuis mars 2009, la centrale peut produire 21 GWh en base annuelle et alimenter 9 000 habitants. La seconde unité, à Porteirinhos, est une centrale photovoltaïque d'une capacité de 6 MW, actuellement en construction.

Géothermie

GDF SUEZ s'est associé à la société Supreme Energy en Indonésie pour la réalisation de deux projets, d'étude de faisabilité et d'exploitation de ressources géothermiques dans le sud de l'île de Sumatra. Selon les premiers résultats des études, chaque projet pourrait générer 220 MW d'énergie électrique.

Opérateur du réseau de chaleur de Paris et filiale du Groupe, CPCU veut porter à 60% la part des énergies renouvelables dans la production de chaleur distribuée sur son réseau. Dans le cadre du Grand Projet de Renouvellement Urbain (GPRU) de la zone Paris Nord-Est, CPCU a souhaité exploiter l'énergie géothermique et réalise actuellement un nouveau puits géothermal Porte d'Aubervilliers. 46% de l'énergie primaire distribuée sur le réseau CPCU provient déjà de la valorisation énergétique des déchets, énergie renouvelable et locale. Le recours à la géothermie permettra en effet d'éviter l'émission de 14 000 tonnes de CO₂ par an dans ce secteur de la capitale française, qui bénéficiera d'une chaleur produite à 75% à partir d'une énergie renouvelable.

OPTIMISER L'EFFICACITÉ ÉNERGETIQUE

Le Groupe agit sur l'amélioration de l'efficacité énergétique en apportant des solutions performantes dans les différents secteurs de production et d'utilisation de l'énergie.

1. Les centrales de production

La centrale Maxima à Lelystad (Pays-Bas)

GDF SUEZ a inauguré en 2010 la nouvelle centrale Maxima à Lelystad, composée de deux unités TGV (Turbine Gaz Vapeur) ultra-modernes, d'une capacité de 435 MW chacune. Capables de produire annuellement une quantité d'électricité équivalente à la consommation d'environ 1,6 million de ménages, les deux unités sont de toute dernière génération et offrent un rendement très élevé de près de 60%, tout en ayant un impact très limité sur l'environnement.

La centrale Heron II, en Grèce

Mise en service en décembre 2010, Heron II est une centrale à cycle combiné gaz détenue conjointement par GDF SUEZ et GEK TERNA. Dans sa catégorie, elle est aujourd'hui la plus moderne et la plus performante du pays, avec un rendement de 58%, contre 54% en moyenne au niveau national.

2. Les réseaux de chaleur

Par le biais de sa filiale Cofely, le Groupe, gère, en France, 65 réseaux urbains en Île-de-France, Bretagne/Pays-de-Loire et Bourgogne/Franche-Comté correspondant à 920 000 logements. Cofely est aussi présent sur la gestion des réseaux urbains à Londres, Amsterdam, Barcelone, Lisbonne, Monaco, et au total dans plus de 130 villes en Europe. Le recours croissant aux énergies renouvelables constitue un axe fort de la stratégie de Cofely. Ainsi, la part de la biomasse dans les réseaux de chaleur de Cofely en France a doublé en trois ans.

3. Les bâtiments

Avec la mise en place de six chaufferies biomasse, l'optimisation des installations de chauffage et de ventilation, l'installation de 5 000 m² de panneaux photovoltaïques, l'isolation des bâtiments et le remplacement des menuiseries, Cofely assure la performance énergétique de 14 lycées de la région Alsace.

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 fin 2009. Depuis, la Direction Immobilière a engagé des actions qui aboutiront prochainement à la publication de la Politique Immobilière Verte du Groupe, qui s'appliquera sur la période 2010-2020 aux immeubles tertiaires occupés par le Groupe. Le recensement des bâtiments (entre 4 et 5 millions de m² dans le monde) s'est poursuivi et des audits énergétiques sur 420 000 m², soit environ 60% des bâtiments en propriété en France, ont été réalisés en 2010.

Préserver les ressources naturelles

Enjeu	Réponses
Assurer la préservation des ressources et des écosystèmes	<ul style="list-style-type: none"> • Protéger la biodiversité • Préserver l'eau • Réduire la pollution de l'air

GDF SUEZ s'engage et met en œuvre des initiatives concrètes pour contribuer à la préservation et à la protection des ressources naturelles.

L'année 2010 a été déclarée « Année Internationale de la Biodiversité » par l'Organisation des Nations Unies afin d'alerter et d'informer l'opinion publique sur l'état et les conséquences du déclin de la biodiversité dans le monde. La préservation de la ressource en eau et la réduction de la pollution de l'air constituent les autres problématiques majeures d'ordre mondial.

PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

En France, le Groupe collabore avec France Nature Environnement dans le cadre d'une réflexion triennale sur la préservation des milieux naturels et de la biodiversité sur le territoire français. À terme, cette réflexion doit permettre de définir une méthodologie de prise en compte et de valorisation de la biodiversité dans la conception et la gestion des sites et installations du Groupe, d'étudier la contribution potentielle des installations de GDF SUEZ aux continuités écologiques et de développer des outils de sensibilisation à la biodiversité.

En 2010, GDF SUEZ a poursuivi ses actions avec le Comité français de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) dans le cadre de son partenariat de trois ans signé en 2008.

Les actions de 2010 ont porté principalement sur le renforcement de la sensibilisation et la formation du personnel de GDF SUEZ sur les enjeux de la biodiversité.

L'UICN France a accompagné le groupe à l'élaboration de ses lignes directrices « biodiversité ». De plus, GDF SUEZ a participé à l'élaboration de l'outil de formation du groupe de travail « Entreprises et biodiversité » du Comité France de l'UICN, diffusé aux collaborateurs de GDF SUEZ. Le Groupe a soutenu les travaux du Comité français sur la Liste Rouge des espèces menacées en France et sur les collectivités territoriales et la biodiversité.

L'année 2010 marquant la fin de la première phase du partenariat entre GDF SUEZ et le Comité français de l'UICN, celui-ci est renouvelé pour trois ans à partir de l'année 2011 et démarrera par la préparation d'un plan d'action qui définira les modes d'application des lignes directrices « biodiversité ».

GDF SUEZ participe également aux activités de la Fondation pour la Recherche sur la Biodiversité (FRB) à travers son Conseil d'Orientation Stratégique (COS) et soutient financièrement son programme phare « Modélisation et scénarios de biodiversité », lancé en juillet 2010.

La « Contribution SUEZ Environnement à la préservation et à la restauration de la biodiversité »

SUEZ Environnement a renforcé son analyse et sa compréhension des risques et opportunités liés au management des écosystèmes et de la biodiversité sur ses sites.

Un livret intitulé « Contribution SUEZ Environnement à la préservation et à la restauration de la biodiversité » a été publié en fin d'année. L'objectif est de préciser les défis auxquels l'entreprise devra faire face et de mettre en exergue quelques exemples d'actions concrètes mises en œuvre afin de lier des partenariats avec des experts ou de sensibiliser le grand public.

Une étude des interactions des activités du GrDF avec la biodiversité

Le GrDF a entrepris en 2010 la construction d'une méthodologie pour intégrer la préservation de la biodiversité dans la gestion de ses interventions sur le réseau de gaz naturel : raccordements, travaux d'extension, maintenance. Ce projet fait l'objet d'un partenariat scientifique avec le Muséum National d'Histoire Naturelle (MNHN). Fin 2010, les grands principes de la méthodologie envisagée ont été validés, à la fois par les équipes du métier « Réseau » et le MNHN. La phase d'identification et de description des différentes interventions menées sur le réseau est achevée. Les prochaines étapes seront de procéder à leur qualification au regard de la sensibilité écologique des milieux pour définir le seuil à partir duquel un plan d'action spécifique sera mis en place, puis d'expérimenter la méthodologie sur le terrain. Au final, les bureaux d'études « Réseau » du GrDF disposeront d'un guide pratique et d'un outil informatique d'aide à la décision et à l'évaluation des actions à mettre en place lors des travaux pour éviter, réduire, voire compenser les impacts potentiels sur la biodiversité.

SITA s'inscrit dans les trames verte et bleue

En 2010, SITA France a mis en œuvre des plans d'action spécifiques biodiversité sur 46 sites.

L'entreprise a également ouvert ceux-ci au grand public, dans le cadre de l'opération « Les Sentiers de la Biodiversité ». SITA a renforcé sa démarche en faveur de la biodiversité en l'inscrivant dans les schémas régionaux de trames verte et bleue, issus du Grenelle de l'Environnement.

Au Brésil, Tractebel Energia récompensé pour le management du Parc Forestier Fritz Plaumann
Tractebel Energia a reçu en 2010 le prix *Brasil Ambiental* pour sa gestion du Parc Forestier Fritz Plaumann. Créé à l'initiative de la Chambre de Commerce Américaine au Brésil, ce prix récompense les projets de préservation de l'environnement et l'application de pratiques écologiquement responsables par les entreprises brésiliennes. Situé à l'extrême sud du pays, sur le fleuve Uruguay, le Parc Fritz Plaumann couvre 741 hectares et constitue un sanctuaire de biodiversité. Il est co-géré depuis 2005 par Tractebel Energia, en partenariat avec Consorcio Ita, l'agence environnementale FATMA et ECOPEF.

PRÉSERVER L'EAU

Au-delà de l'expertise développée dans le domaine de l'eau par SUEZ Environnement, le Groupe est force de proposition pour la gestion durable de la ressource en eau. Il a notamment intégré le *CEO Water Mandate*, une initiative issue du Pacte Mondial des Nations Unies, qui regroupe des entreprises engagées dans un travail commun sur la gestion de l'eau. Comme tous les signataires du *CEO Water Mandate*, GDF SUEZ s'engage à rendre ses exploitations plus efficaces en matière de gestion de l'eau, à travailler avec ses fournisseurs pour améliorer leur propre gestion de l'eau ainsi que la qualité des eaux résiduelles traitées, à œuvrer en partenariat avec ses parties prenantes pour aborder les problèmes de gestion durable des ressources en eau et à rendre compte en toute transparence des progrès réalisés.

Économiser la ressource... et protéger le milieu naturel

L'eau est une denrée rare dans la ville de San Luis Potosí au Mexique. Pour gérer au mieux la ressource, les autorités locales ont décidé de valoriser les eaux urbaines épurées, en les utilisant pour approvisionner la centrale électrique de la Commission Fédérale d'Électricité (CFE). Ce dispositif, mis en place par Degrémont Mexico pour les tours de refroidissement de la centrale, permet aujourd'hui d'économiser 21 600 m³/j d'eau potable. L'économie réalisée pourrait être portée à 38 000 m³/j sur les prélèvements dans le milieu naturel et favoriserait ainsi le renouvellement de la nappe phréatique. De plus, avant la mise en service de la station d'épuration de San Luis Potosí en 2006, la lagune de Tenorio recevait l'intégralité des eaux usées de la région. Cette absence de traitement avait fortement pollué le site et avait entraîné la raréfaction de la faune.

Aujourd'hui, cinq ans après la mise en service de l'usine de traitement des eaux usées, la faune locale a repris possession du site.

Storengy s'engage pour la préservation de la ressource en eau

Lors du soutirage du gaz des stockages souterrains en nappe aquifère, une partie de l'eau du sous-sol est entraînée et récupérée en grande quantité sur certains sites. Sur ses quatre sites les plus producteurs, Storengy a mis en place un projet visant à traiter cette eau pour la rejeter en milieu naturel. En 2010, les études réglementaires et de caractérisation des exutoires de rejet ont été conduites en collaboration avec les sociétés Safège et Ondeo IS, filiales de SUEZ Environnement, ainsi qu'avec les DREAL Centre et DRIEE Île-de-France. Les études de faisabilité du procédé de traitement à mettre en œuvre ont également été menées. Ce projet se poursuivra en 2011 avec la conclusion des études en cours, l'engagement de la phase de réalisation et le début de la procédure administrative pour démarrer les nouvelles installations en 2013. Elles permettront ainsi de recycler de grandes quantités d'eau (10 000 m³ par an).

RÉDUIRE LA POLLUTION DE L'AIR

Au-delà des gaz à effet de serre, d'autres émissions industrielles dans l'air peuvent avoir des impacts significatifs sur l'environnement. Parmi ces émissions, on retrouve des polluants tels que les NOx, le SO₂, les particules et les COV (Composés Organiques Volatils). Ces polluants ont également des impacts sur la santé. L'année 2010 a été une étape importante concernant l'évolution de la réglementation européenne en la matière. En effet, la nouvelle directive relative aux émissions industrielles est parue. Elle est entrée en vigueur au début 2011. La directive IED remplace et fusionne les sept directives antérieures dont la directive IPPC (*Integrated Pollution Prevention and Control*), la directive GIC (Grandes Installations de Combustion), la directive Incinération des déchets, la directive COV (Composés Organiques Volatils) et trois directives relatives au dioxyde de titane. Elle va devenir la directive consolidée de référence en matière de pollution industrielle. Elle impacte à la fois les installations du Groupe GDF SUEZ, ainsi que celles de ses clients industriels. Elle devra être transposée dans les délais légaux (au plus tard début 2013) dans les droits nationaux des pays de l'Union Européenne. GDF SUEZ s'attache à mettre en œuvre les meilleures techniques disponibles sur les différents sites de production d'énergie et d'incinération pour réduire au maximum ses émissions.

Manager la conformité éthique

Enjeu	Réponse
Assurer la conformité du Groupe en matière d'éthique	<ul style="list-style-type: none"> Le management de la conformité au service du pilotage de la performance éthique

Pour être en capacité de mesurer la conformité de ses pratiques à ses engagements éthiques, le Groupe a appuyé la gouvernance de l'éthique sur des éléments structurants.

UNE ORGANISATION ET DES STRUCTURES DÉDIÉES

Au sein du Secrétariat Général, la Direction Éthique et Compliance veille à l'atteinte des objectifs que le Groupe s'est fixés dans ces domaines. Elle propose la rédaction des textes fondateurs et les référentiels du domaine, en impulse la mise en œuvre par les branches et les directions fonctionnelles, et en organise le reporting interne et externe. La Direction Éthique et Compliance anime par ailleurs un réseau mondial de près de 140 déontologues, qui relaie ses missions dans les différentes entités. Elle propose à cet effet les supports nécessaires aux managers et aux déontologues pour la diffusion et la bonne compréhension des règles d'éthique auprès des équipes. Sont ainsi à disposition différents modules de formations à l'éthique des affaires, des sessions de sensibilisation aux responsabilités managériales transverses incluant l'éthique, la traduction des textes fondamentaux dans les langues les plus parlées du Groupe (21 pour la Charte Éthique et le Guide « Les pratiques de l'éthique ») ou des présentations pédagogiques favorisant l'appropriation des principes.

L'IMPLICATION DE LA CHAÎNE DE MANAGEMENT DU GROUPE

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. Cependant, les responsabilités en matière d'éthique et de conformité sont définies à tous les échelons de la ligne managériale. Les Directeurs des branches ont nommé pour chacune d'elle un déontologue de branche choisi au sein de leurs Comités Exécutifs. Le Comité Directeur des Déontologues composé des responsables de la Direction Éthique et

Compliance et des déontologues des branches impulse et contrôle la réalisation des plans d'action éthique et vérifie l'opérationnalité des mesures proposées. 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.

LE PILOTAGE DE L'ÉTHIQUE

Une procédure de conformité annuelle permet 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. Les rapports des déontologues, accompagnés d'une lettre de conformité du manager de l'entité sont adressés, via les déontologues des branches, au Président-Directeur Général. Le Déontologue du Groupe établit, sur cette base, le Rapport de Conformité Annuelle de GDF SUEZ. La Direction Éthique et *Compliance* a mis en place une procédure de reporting des incidents éthiques : INFORM'Ethics, déployée dans les branches et les *business units*. Les incidents sont examinés par le Comité de la *Compliance* qui peut demander la conduite des audits et investigations spéciales qu'il juge nécessaires. Enfin, en matière de management des risques, la revue des risques éthiques et les plans d'action associés établis dans le cadre de la démarche ERM du Groupe ont été intégrés à la revue de risques du Groupe. Ces différents instruments du pilotage de l'éthique seront prochainement regroupés dans le Référentiel Management de la Conformité Éthique du Groupe qui offrira ainsi un point d'entrée unique à toute personne désirent prendre connaissance des procédures en vigueur.

Se comporter en entreprise solidaire

Enjeu	Réponses
Agir en entreprise solidaire	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les clients démunis • Mettre en place des partenariats de confiance

En tant qu'entreprise engagée pour le développement durable, l'aide aux clients démunis, l'accès aux services essentiels des populations vulnérables, la prévention par l'accompagnement dans la maîtrise des consommations et la mise en place de partenariats de confiance avec les ONG et les associations sont des priorités pour GDF SUEZ.

AIDER LES CLIENTS DÉMUNIS

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 du Groupe.

1. En France

Sur les marchés des particuliers, GDF SUEZ participe, à hauteur de 5,8 millions d'euros par an, à la mise en œuvre du Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL), c'est-à-dire le traitement curatif sur une facture. Cet engagement a été réaffirmé dans le cadre du contrat de Service Public 2010-2013, signé fin 2009.

Pour renforcer sa présence en matière de solidarité et sa proximité avec les collectivités locales, GDF SUEZ a engagé, en juillet 2009, un partenariat avec l'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale (UNCCAS) et fait bénéficier 300 000 clients en difficulté du Tarif Spécial de Solidarité (TSS), ce qui représente pour le Groupe, un montant d'environ 16 millions d'euros, versé au profit des ménages les plus démunis.

En 2010, la Branche Énergie France a aussi renforcé son dispositif partenarial sur la solidarité par le développement de son réseau de Partenaires de Médiation Solidarité (PMS). À fin 2010 le réseau comptait 223 PMS.

Par ailleurs, GDF SUEZ a mis en place un programme visant à sensibiliser les familles des quartiers défavorisés à la sécurité de leurs installations intérieures (ISIGAZ). À travers ce programme, 160 000 foyers de zones urbaines sensibles ont bénéficié de visites de médiateurs d'associations partenaires pour les sensibiliser à la sécurité des installations intérieures et leurs donner des conseils en matière de maîtrise de l'énergie. L'opération consiste à s'appuyer sur des associations de médiateurs locaux qui visitent à

domicile les locataires de logements sociaux dans des quartiers sensibles. Au 31 décembre 2010, au bout de cinq ans, ISIGAZ a permis d'informer 640 000 personnes dans 100 villes et 115 quartiers (60 conventions). Ce programme a permis de former plus de 300 médiateurs chez 45 partenaires et d'obtenir 80% d'invitation à entrer dans les logements sociaux de zones urbaines sensibles, soit 4/5 des foyers ciblés sont visités. Un ouvrage intitulé « ISIGAZ, Rencontres sociales autour d'un flexible » a été réalisé par l'association Reporters d'Espoirs qui constitue un bilan « humain » indépendant et objectif de l'action lancée en 2005.

2. À l'international

À l'international, GDF SUEZ vient également en aide aux clients démunis. C'est le cas dans la filiale hongroise Egaz Degaz, chez GDF SUEZ Energy Romania ou encore Italcogim Energy en Italie.

Au Maroc, Lydec, filiale de SUEZ Environnement, est depuis 1997 gestionnaire délégué des services publics eau, assainissement et électricité sur la région du Grand Casablanca, où résident 5 millions d'habitants dont 20% vivent dans des quartiers insalubres. Lydec assure l'accès à l'énergie, à l'eau, et à l'assainissement des populations démunies de Casablanca. Ces actions sont intégrées dans le cadre du programme national marocain appelé Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH). Ce programme vise l'éradication de l'habitat insalubre et de l'exclusion sociale. Fin 2010, les opérations du projet INDH-INMAE de Lydec ont été réalisées ou sont en cours de réalisation pour 32 000 foyers.

Dans les îles du Vanuatu, UNELCO, filiale de GDF SUEZ, a proposé dès 2007 d'électrifier 80% des populations des îles du Vanuatu qui s'étendent sur 900 kilomètres dans le Pacifique. Plus de 3 000 sites sont concernés, ce qui correspond à 116 000 personnes. Ce programme incluait une analyse préalable des besoins, un choix de la technologie adaptée (solaire individuel pour 48 000 personnes, solaire ou éolien collectif pour 45 000, petit diesel et coco-fuel pour 19 000, gros diesel et coco-fuel pour 4 000), ainsi qu'une étude spécifique pour s'assurer de la viabilité économique du *business model* et la présentation du projet aux financeurs publics. Les conditions du projet étaient d'assurer un impact social fort,



de proposer des solutions décentralisées, de rendre les communautés responsables du projet, et de commencer par des prototypes (Port Olry, coco-fuel).

3. Un 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 et hydrique dans le but d'agir dans tous les pays où GDF SUEZ est présent.

Cet Observatoire a organisé, le 23 novembre 2010, un grand colloque, qui a permis de donner la parole à des experts reconnus dans le domaine de la connaissance et de la lutte contre toutes les formes de précarité. La manifestation a également été l'occasion de présenter plusieurs expériences innovantes en matière de réduction des précarités menées par des filiales du Groupe en France, en Belgique, au Maroc et en Indonésie. Le programme 2011 de l'Observatoire prévoit la mise en ligne d'un site internet public et d'un second colloque international qui donnera la parole aux clients du Groupe en situation de précarité.

METTRE EN PLACE DES PARTENARIATS DE CONFIANCE AVEC LES ASSOCIATIONS ET LES ONG

1. Un partenariat avec Emmaüs pour prévenir l'exclusion

Engagé dans la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, GDF SUEZ a noué un partenariat avec Emmaüs France. Le premier accord triennal signé sur la période 2006-2009 a été renouvelé en février 2010 pour la même durée. Le nouvel accord s'articule autour de quatre axes :

- sensibiliser les personnes accueillies par les groupes Emmaüs à la nécessité de mieux maîtriser leur consommation énergétique ;

- soutenir et développer l'activité de récupération d'Emmaüs au sein de GDF SUEZ ;
- encourager l'insertion professionnelle au sein des entités GDF SUEZ ;
- accompagner les actions de solidarité d'Emmaüs France.

Cette année encore les collaborateurs de GDF SUEZ ont participé bénévolement au salon Emmaüs de la Porte de Versailles, en juin 2010, et une grande collecte textile, baptisée *WANTED* a été organisée dans de nombreuses entités du Groupe GDF SUEZ à l'occasion de la semaine du développement durable.

2. Des partenariats constructifs pour atteindre les objectifs du millénaire

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 partenaire de *Global Business Coalition* (GBC), coalition mondiale des entreprises contre le sida, la tuberculose et le paludisme. Il 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.

3. Un soutien continu aux associations de collaborateurs

Proposer un accès à l'eau potable ou à l'énergie aux populations les plus démunies de la planète : telle est la mission d'Aquassistance, d'Energy Assistance et de Codegaz, trois associations humanitaires composées de collaborateurs de GDF SUEZ. Elles ont poursuivi leurs activités en 2010 et développé de nouveaux projets.



AXE 3 : Développer l'attractivité, l'efficacité et la cohésion sociale du Groupe



53
DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ ET L'EFFICACITÉ DU GROUPE



57
DÉVELOPPER LA COHÉSION SOCIALE DU GROUPE

Développer l'attractivité et l'efficacité du Groupe

Enjeu	Réponses
Développer l'attractivité et l'efficacité du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir au Groupe les ressources dont il a besoin • Garantir l'efficacité et la pertinence des recrutements • Fidéliser et développer les talents

Les politiques Ressources Humaines sont une des composantes essentielles du développement de GDF SUEZ et de son engagement dans la société.

Qu'il s'agisse de recruter, de développer les talents, de fidéliser les collaborateurs, d'accompagner la croissance des activités par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de faire partager à tous les salariés le projet industriel et social, ou de faire preuve d'exemplarité en matière de responsabilité sociale et environnementale, les démarches mises en œuvre par le Groupe témoignent d'une volonté constante de dialogue, de progrès continu, de partage des meilleures pratiques et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

PERMETTRE AU GROUPE DE DISPOSER À TOUT MOMENT DES RESSOURCES DONT IL A BESOIN

L'évolution rapide de l'environnement, des technologies, des métiers et des attentes des utilisateurs oblige les entreprises à mettre en œuvre des politiques proactives de gestion des emplois et des compétences. Dans ce cadre, GDF SUEZ développe une stratégie ambitieuse afin de se doter des ressources et des expertises indispensables à l'atteinte de ses objectifs économiques et sociaux. Cette démarche s'inscrit dans le Plan d'Affaires à Moyen Terme (PAMT) du Groupe.

1. Une démarche Stratégie et Compétences en Europe

Afin de concrétiser dans les sociétés du Groupe en Europe la mise en œuvre de démarches de gestion anticipée des emplois et des compétences, le Groupe a impulsé une dynamique « Stratégie et Compétences ». Cette démarche, initiée fin 2010 se déploiera en 2011. Elle aidera les *business units* à mieux prévoir leurs besoins en emplois et en compétences face aux mutations des marchés, des technologies, des produits et des organisations. Elle donne notamment au Groupe et à ses entités, la possibilité de développer une politique proactive en matière d'emploi, d'anticiper les problèmes de pyramide des âges et de veiller au maintien de l'employabilité de ses collaborateurs.

2. Un accord GPEC à l'échelle de l'Europe

Signé en février 2010 entre le Groupe et ses partenaires sociaux, l'accord portant sur la gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), vise à partager avec les partenaires sociaux européens les évolutions de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif et renforce les mesures d'accompagnement spécifiques pour chaque salarié dans son parcours professionnel.

Des comités GPEC, associant les partenaires sociaux, sont créés à l'échelle de l'Europe, dans les pays et les régions en France. Il leur revient de faire vivre la dynamique sociale née de l'accord, d'assurer le partage des expériences locales, ainsi que les états des lieux et les analyses prospectives des métiers du Groupe.

3. Une politique d'expertise en cours de déploiement

Avec l'appui de la Direction des Cadres Dirigeants, l'entité Global Gaz & GNL a mis en place en 2010 la première étape de sa politique d'identification des « experts ». Dans les domaines techniques, l'entité a ainsi identifié 4 « Top Experts » – sur 16 au total pour le Groupe – et 42 *Key Experts* – pour un total de 464 à l'échelle de GDF SUEZ. Les Experts identifiés exercent leurs talents dans deux métiers : les activités GNL et les activités de Production & Exploration. Les 4 « Top Experts » de l'entité sont dirigeants, conformément à la politique mise en place.

Des actions collectives de développement ont été élaborées et sont proposées aux experts. Ainsi le programme de formation *e2B from Expertise to Business* mis en place au cours des derniers mois, cible plus particulièrement les *Key Experts* qui souhaitent développer une dimension business dans leurs activités.

4. Des réseaux RH en France et en Europe

Le Groupe GDF SUEZ affiche sa volonté d'optimiser sa gestion interne de l'emploi. En France, grâce à la création des réseaux régionaux RH, initiée en avril 2009, les professionnels de la filière peuvent partager leurs problématiques et mettre en œuvre des initiatives communes à l'échelle des bassins d'emplois. Ces initiatives (sessions de formation, cursus d'adaptation, mobilités...) visent à développer une gestion transverse de l'emploi,

solidaire et de proximité à l'intérieur du Groupe, et également à répondre aux besoins en compétences des uns et des autres, préalablement au recours à des recrutements externes.

Suite au succès du dispositif en France, la Direction des Ressources Humaines a décidé, en octobre 2010, d'étendre la mise en place de ces réseaux RH à d'autres pays européens. Dans un premier temps, ils ont été institués en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas. L'Italie, le Royaume-Uni et l'Espagne suivront dans un second temps.

Ces différents réseaux sont chacun, sponsorisé par un membre du Comité Exécutif RH. Un Directeur des Ressources Humaines de *business units* participe à chaque réunion du réseau de son territoire afin de porter les politiques RH du Groupe.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE EN GARANTISSANT LA PERTINENCE ET L'EFFICACITÉ DE SES RECRUTEMENTS

Les départs importants prévisibles et la croissance du Groupe nécessitent le recrutement de plus de 100 000 nouveaux collaborateurs à l'horizon 2015. La volonté politique du Groupe est de diversifier ses recrutements, qu'il s'agisse de jeunes diplômés, de salariés expérimentés ou encore de jeunes issus du cursus de formation par l'alternance. Une perspective qui nécessite la mise en place d'outils performants, pour organiser et réussir ces recrutements, dans l'intérêt de chacun.

1. Les principes de recrutement Groupe et une professionnalisation des acteurs avec « RecrutING »

Sur la base des principes de recrutement énoncés en 2009, avec l'objectif pour le Groupe de devenir un employeur de référence, GDF SUEZ a élaboré et diffusé en 2010, vers toutes les entités, des outils de mise en œuvre, dans un objectif de professionnalisation des pratiques des acteurs du recrutement.

Dans le but d'optimiser ses méthodes de recrutement en France, le Groupe a mis en place en juillet 2010, le guide « RecrutING ». Il permet à ses utilisateurs de comprendre et de s'informer sur les enjeux du recrutement, de mettre à jour et de vérifier leurs connaissances, d'anticiper et de préparer un processus de recrutement. Des fiches pratiques sont à la disposition des recruteurs. Dans un avenir proche, ils pourront échanger leurs retours d'expériences grâce à un espace collaboratif de type Web 2.0.

« RecrutING » est également accessible à l'ensemble des utilisateurs, via un espace dédié dans l'intranet Horizon.

2. Un outil unique de publication des emplois pour tout le Groupe

Optimiser et professionnaliser le processus de recrutement nécessite de rationaliser les outils mis à disposition de la filière RH. C'est pourquoi le Groupe a confirmé son choix, fin 2010, d'un outil unique, de publication, des offres d'emplois au périmètre monde (Taleo), tant à l'externe qu'à l'interne. Un projet a été lancé pour adapter cet outil aux besoins des métiers et leur offrir des fonctionnalités adaptées à leurs besoins opérationnels.

3. Mutualiser pour plus d'efficacité à moindre coût : la plate-forme mobilité recrutement France

Dans le cadre du programme *Efficio* du Groupe, la DRH du Groupe GDF SUEZ a conduit un travail d'optimisation du processus recrutement au périmètre France. Cela a conduit à la mise en place d'une Plate-forme Mobilité Recrutement. Elle permet à ses utilisateurs désireux de pouvoir un emploi, de disposer de services standards et optionnels de recherche, afin d'optimiser le processus de présélection des candidats, tant pour la mobilité interne (prioritaire) que pour les recrutements externes.

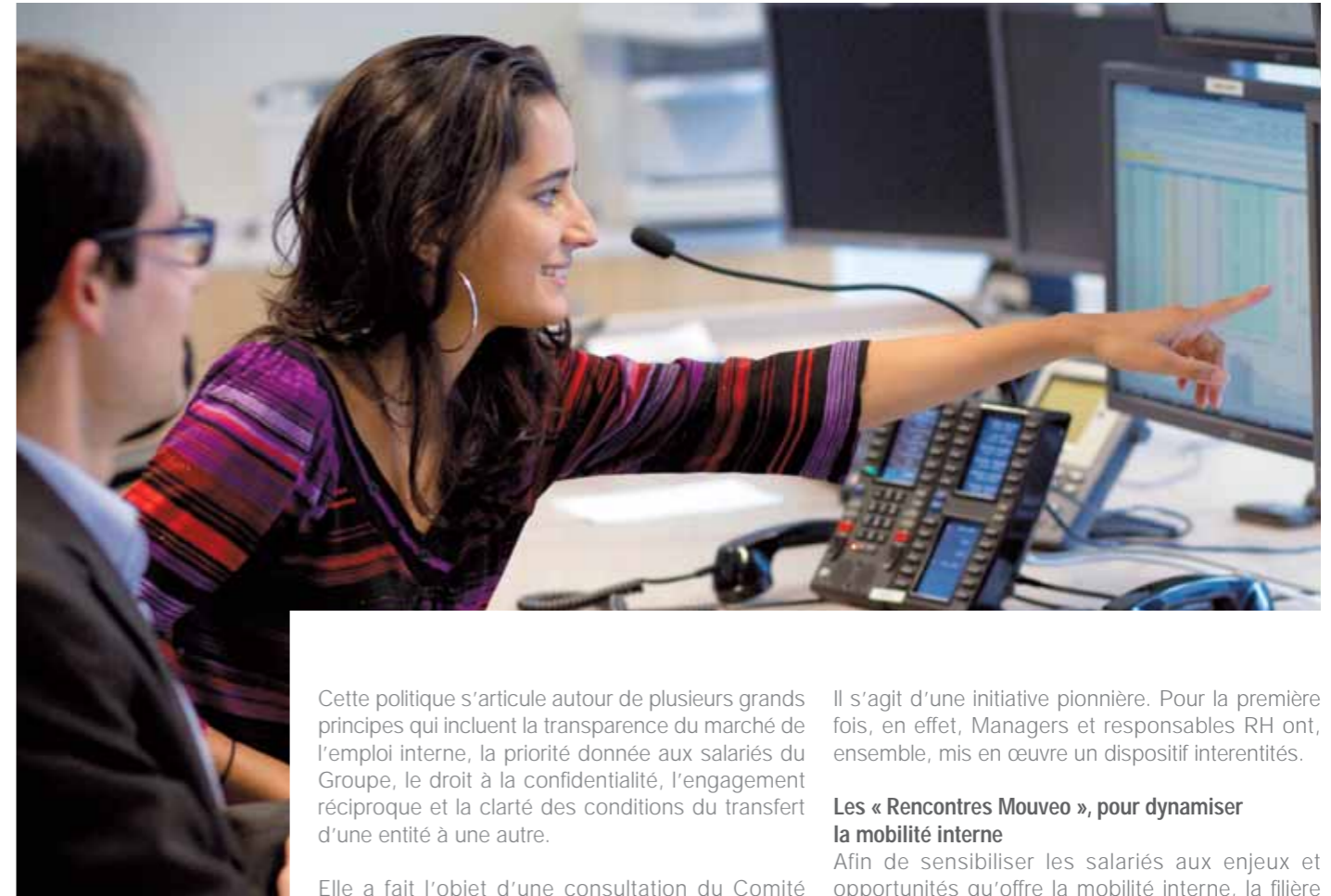
RETENIR ET FIDÉLISER LES TALENTS

Mobilité, gestion de carrière, actionnariat salarié et bien-être au travail sont les grands axes de la politique mise en œuvre par GDF SUEZ afin de permettre à chacun de développer son potentiel, d'évoluer dans sa carrière, et de conserver au sein du Groupe ses meilleurs talents.

1. Une politique de mobilité au service de l'emploi durable groupe

En lien étroit avec les besoins du Groupe, la politique de mobilité professionnelle de GDF SUEZ, décidée au cours de second semestre 2010, répond à un triple enjeu de renforcement de l'intégration au sein du Groupe, d'ouverture de ses espaces de carrière et de vecteur de sa performance durable. Dans cette optique, elle poursuit cinq objectifs clairement définis :

- favoriser l'attraction, l'implication et la fidélité des salariés,
- optimiser l'adéquation entre les compétences internes et les besoins des métiers,
- renforcer l'intégration culturelle, la coopération et la promotion de la diversité,
- contribuer au développement de l'employabilité,
- encourager le partage des savoir-faire et le développement de l'innovation.



Cette politique s'articule autour de plusieurs grands principes qui incluent la transparence du marché de l'emploi interne, la priorité donnée aux salariés du Groupe, le droit à la confidentialité, l'engagement réciproque et la clarté des conditions du transfert d'une entité à une autre.

Elle a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise Européen.

Le « Guide des Métiers » sur intranet

Une nouvelle version du « Guide des Métiers », composée de 300 fiches métiers a été mise en ligne sur Intranet Horizon, en octobre 2010. Sous forme interactive, il est également disponible sur CD-Rom et auprès de la filière Ressources Humaines, et a fait l'objet d'un envoi aux 200 000 collaborateurs du Groupe.

Un projet pour favoriser la mobilité au sein des grands projets du Groupe

Un groupe de dimension internationale doit optimiser ses ressources en permanence et favoriser la transversalité entre ses différentes sociétés. Afin de favoriser ce brassage, les entités Global Gaz & GNL et Énergie Europe et International, ont mis en œuvre un dispositif spécifique d'accompagnement des mobilités internes, projet issu des réflexions d'un groupe de travail composé de responsables RH et de managers d'entités.

Ce projet consiste à encadrer des missions de courte durée (plus particulièrement destinée aux jeunes embauchés) et des missions de durée plus longue (destinées aux salariés de trois ans d'expérience minimum).

Le dispositif est géré et suivi par un groupe de managers et de responsables Ressources Humaines qui se réunit toutes les six semaines. Les bénéficiaires du dispositif s'engagent à revenir dans leur *Business unit* d'origine, au terme d'une mission de durée moyenne. Pour une mission longue durée, ce retour est favorisé.

Il s'agit d'une initiative pionnière. Pour la première fois, en effet, Managers et responsables RH ont, ensemble, mis en œuvre un dispositif interentités.

Les « Rencontres Mouveo », pour dynamiser la mobilité interne

Afin de sensibiliser les salariés aux enjeux et opportunités qu'offre la mobilité interne, la filière Ressources Humaines d'INEO a mis en place les « Rencontres Mouveo ». Elles permettent aux salariés d'échanger avec les différents acteurs de la mobilité interne – managers et ressources humaines –, de découvrir l'ensemble des métiers de l'entreprise et de recueillir des informations sur les emplois à pourvoir au sein d'INEO et sur les modalités de mise en œuvre.

Une politique d'expatriation mise en place au sein de l'entité Global Gaz & GNL

Avec 4% de ses salariés en contrat d'expatriation ou d'impatriation, l'entité Global Gaz & GNL est particulièrement concernée par les enjeux liés à la mobilité internationale. Pour autant, les pratiques des différentes *business units* dans ce domaine demeuraient encore hétérogènes. Dans ce contexte, une démarche a donc été engagée afin de disposer d'un référentiel commun visant à faciliter les mouvements et à cadrer les négociations, d'assurer une cohérence et des équités de traitement, de préserver des souplesses au niveau de chaque *Business Unit* et de bâtir un processus de fonctionnement plus efficace avec Syner'Expat France, le centre d'expertise du Groupe en charge de la MOE dans la mobilité internationale depuis et vers la France.

Cette démarche a été articulée autour de cinq jalons clés : un état des lieux comparatif des pratiques, une clarification des objectifs poursuivis, des points à arbitrer en comité de direction, la validation d'une politique, la communication auprès des salariés sur les éléments clés de cette politique.



Développer la cohésion sociale du Groupe

Enjeu	Réponses
Développer la cohésion sociale du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Faire de GDF SUEZ un leader dans le domaine de la responsabilité sociale • Être exemplaire en matière de Santé Sécurité • Faire partager à tous le projet social, par le dialogue et la négociation

L'approche retenue permet de concilier le partage des principes fondateurs, avec la nécessité de laisser des marges de manœuvre aux *business units*, ce qui permet de pérenniser la démarche.

Identifier, développer et promouvoir les meilleurs talents

GDF SUEZ a mis en place plusieurs démarches visant à permettre, au sein des différentes entités du Groupe, le développement des meilleurs talents. Ainsi le programme *Leaders For Tomorrow* (LFT) a pour double objectif de détecter et de promouvoir les hauts potentiels internes et de favoriser la diversité des équipes managériales. Les 2000 *Leaders for Tomorrow* aujourd'hui identifiés représentent 36 nationalités et travaillent dans 37 pays.

2. Link : un plan mondial d'actionnariat salarié

« Link 2010 » est une opération phare du Groupe, qui souhaite que 3% de son capital soit détenu par ses salariés. Son succès marque leur confiance en son avenir.

En février 2010 a été lancée une opération d'augmentation de capital réservée aux salariés, Link, en présence des *Country Link Managers*, des *Link Managers*. Accessible à tous les salariés du Groupe, Link permet, en leur permettant de devenir actionnaires, de les associer à la croissance de GDF SUEZ. Fixé le 6 juillet 2010 à 19,78 euros par action, le prix de souscription bénéficiait d'une décote de 20% par rapport à la moyenne des cours relevés pendant 20 jours.

Au final, 67 000 salariés ont choisi de participer à l'opération et de souscrire à Link pour un montant moyen d'apport personnel de 1 500 euros : 25 millions de titres ont été émis, pour une augmentation de capital de 490 millions d'euros. En Europe, c'est en France, en Belgique, en Italie et en Allemagne que la participation a été la plus forte. Hors Europe, les participations les plus élevées se situent au Brésil, au Chili, en Argentine et aux États-Unis. Cette très forte participation au programme d'actionnariat salarié 2010 a été soutenue par l'engagement du réseau des 500 *Link Managers* et *Link Country Managers*.

Appuyés par les responsables communication locaux du Groupe, ils ont informé les salariés sur les modalités de l'opération dans toutes les entités et pays participants.

Autre motif de satisfaction : la réservation par internet. Plus de 90% des salariés ont recouru à cette solution pour répondre à l'offre. Ce résultat constitue un vrai plébiscite en faveur de l'extension à toutes les activités du Groupe des valeurs et pratiques de développement durable.

Link a en outre été récompensé par le Trophée du Grand Prix de l'Actionnariat Salarié, décerné par un jury d'experts indépendants. Ce prix distingue les meilleures pratiques en matière d'actionnariat salariés des sociétés du CAC 40.

3. Livraison des plans d'attribution gratuite d'actions

Suite aux engagements pris, les plans d'attribution gratuite d'actions attribués en 2008 par les groupes Suez et Gaz de France ont été livrés en 2010 aux salariés dans les pays concernés. Les salariés ont reçu de 10 à 15 actions selon leur historique d'appartenance dans le Groupe.

4. Le déploiement du PERCO

Dans le prolongement de l'accord Groupe au périmètre France du 25 novembre 2009, en vue d'assurer sa promotion, une documentation spécifique sur le PERCO – Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif – du Groupe a été envoyée en 2010 à tous les salariés des sociétés françaises de GDF SUEZ. Ce Plan d'Épargne propose un dispositif commun aux 350 filiales du Groupe en France, quelles que soient leur taille et la nature de leurs activités. Chaque société peut par la voie de la négociation collective définir des mesures d'accompagnement.

Ce Plan a reçu le Trophée Compensation&Benefits remis par le club Observatoire Rémunérations & Avantages Sociaux dans la catégorie Innovation et Cohésion sociale.

Pour GDF SUEZ, la responsabilité sociale est un enjeu prioritaire, partie intégrante du projet d'entreprise.

FAIRE DE GDF SUEZ LE GROUPE INTERNATIONAL LEADER ET RÉFÉRENT DANS LE CHAMP DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

Cet enjeu se décline concrètement par la fixation d'objectifs quantifiés et la mise en œuvre de plans d'action dans les différentes entités du Groupe. Les démarches entreprises s'articulent autour de cinq axes majeurs : l'égalité professionnelle, l'intégration des travailleurs handicapés, l'emploi de jeunes, l'emploi des seniors et la lutte contre les discriminations. L'implication de GDF SUEZ dans ces différents domaines renforce l'adhésion et la fierté des salariés dans leur appartenance au Groupe.

En février 2010 est paru le premier numéro de la lettre interne « Club Solidario », qui met en avant les actions menées sur les territoires. Cette *newsletter* est destinée à l'ensemble des acteurs Ressources Humaines du Groupe et est disponible en trois langues.

1. Égalité professionnelle

Quatre objectifs chiffrés pour la mixité

Afin de renforcer son engagement en matière de mixité, GDF SUEZ s'est fixé quatre objectifs chiffrés à l'horizon 2015 :

- 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme ;
- 35% des Hauts Potentiels détectés seront des femmes ;
- 25% des cadres seront des femmes ;
- 30% des nouveaux embauchés seront des femmes.

Définis à partir d'un *benchmark* des meilleures pratiques en la matière, ces objectifs ont fait l'objet d'une réflexion importante et transverse au sein du Groupe au cours de l'année 2010. Validés par le Comité Exécutif, ils sont adossés à des indicateurs de suivi. Le suivi de leurs évolutions sera assuré par un comité de pilotage, présidé par un membre du Comité Exécutif et composé de représentants des entités et des fonctions opérationnelles. Cette structure aura également pour mission de mettre en place les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés.

L'ensemble des entités du Groupe et plusieurs directions directement concernées (Ressources Humaines, Direction des Cadres Dirigeants) sont étroitement associées à cette démarche, qui vient compléter les actions déjà mises en œuvre par le Groupe, depuis 2008, en faveur de l'évolution professionnelle des femmes. GDF SUEZ s'est ainsi doté d'un réseau féminin (*Women in Net-working*), qui compte aujourd'hui plus de 500 membres dans quatre pays et d'un programme de *mentoring*, lancé en 2010 en France et appelé à se développer à l'international. Le Groupe a également adopté une politique innovante et ambitieuse en matière de parentalité, avec une augmentation des places disponibles dans ses crèches d'entreprises et la création d'un site internet dédié à la parentalité. Enfin, des partenariats ont été conclus avec plusieurs organismes très engagés dans la promotion de la mixité professionnelle, parmi lesquels le *Women's Forum* ou le Prix HEC Trajectoires au Féminin.

Un Partenariat avec l'association Elles bougent

L'entité Énergie Services de GDF SUEZ a signé en février 2010 un partenariat avec l'association Elles bougent. Créée il y a quatre ans, cette association française a pour objectif d'inciter les étudiantes ou lycéennes à s'orienter vers des études ou des secteurs techniques encore peu féminisés. Elle compte parmi ses partenaires industriels Alstom, SNCF, Bosch, Dassault, Thalès, Renault ou Safran et un grand nombre de grandes écoles partenaires dans cette démarche. L'association organise régulièrement des événements afin de permettre aux jeunes filles d'échanger avec des femmes ingénieurs ou techniciennes faisant carrière dans les grands groupes industriels partenaires et découvrir leurs métiers.

SUEZ Environnement s'engage pour l'emploi des femmes au Maroc

Dans le cadre de son Plan Diversité, SUEZ Environnement a signé une convention avec l'Association marocaine Espace Point de Départ – ESPOD, dont l'objectif est de promouvoir l'entreprise féminine. En partenariat avec ESPOD, GDF SUEZ mènera dans la région du Grand Casablanca le projet GEDES – Genres et Droits Économiques et Sociaux –, qui vise à faciliter

l'accès du monde du travail aux femmes, à assurer leur intégration dans les nouvelles formes de l'économie et à leur faire mieux connaître leurs droits économiques et sociaux.

2. Emploi des seniors

Un accord France pour les seniors

GDF SUEZ a signé en décembre 2009 un accord relatif à l'emploi et aux carrières des seniors, dont un des objectifs principaux est de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus. L'accord prévoit, pour chaque collaborateur âgé de 45 à 55 ans, un entretien de seconde partie de carrière, au cours duquel il pourra exprimer ses attentes et faire part de son projet. 50% de ces entretiens devront avoir lieu avant fin 2012.

Cet accord seniors concerne la France et concrétise l'ambition sociale du Groupe. Il contient un engagement qui consiste à augmenter de 30% la proportion des salariés de 55 ans et plus, à l'horizon fin 2012. Il fixe des objectifs qualitatifs : - anticiper et mieux préparer l'évolution des carrières professionnelles en généralisant l'entretien de deuxième partie de carrière. D'ores et déjà, les listes des collaborateurs concernés ont été établies et les premiers entretiens ont commencé fin 2010/début 2011. Ils donneront lieu à un retour d'expérience. La démarche sera ensuite généralisée et se déroulera sur les deux années 2011 et 2012 ;

- promouvoir et faciliter toutes les formes de transmissions des savoirs et des compétences (tutorat, formateurs internes, consultance interne) ; - améliorer l'employabilité tout au long de la carrière en permettant notamment aux salariés de 50 ans et plus d'accéder à des formations professionnelles.

Des axes de progrès ont également été retenus. Ils concernent le recrutement des salariés de 50 ans et plus, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

3. Handicap

La volonté du Groupe d'intégrer des personnes en situation de handicap se traduit depuis de longues années au travers de ses engagements, internes et externes, et des multiples actions menées au quotidien.

Le réseau handicap

Faciliter les initiatives et le travail mené par les acteurs de terrain et parvenir à les fédérer autour d'initiatives communes : tels sont les objectifs du Réseau Handicap Groupe, créé par GDF SUEZ et qui a mené en 2010 plusieurs actions centrées sur le recrutement des personnes handicapées.

Ainsi, dans le cadre de la campagne Alternance 2010, GDF SUEZ a organisé, via la création d'un



site web dédié, une opération qui a permis d'accroître fortement le nombre de candidatures de personnes handicapées pour les offres d'emplois du Groupe.

Le Réseau Handicap Groupe a également présidé à la conclusion d'un partenariat régional Île-de-France avec l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées). Dans le cadre de ce partenariat, les membres du Réseau ont notamment participé, sous bannière commune GDF SUEZ, au forum emploi organisé le 17 novembre 2010 à Paris. À cette occasion, plus de 300 C.V. de personnes handicapées ont été recueillis sur l'ensemble des métiers du Groupe.

Cofely Services obtient le Prix CAP48 de l'Emploi en 2010

En Belgique, Cofely Services a remporté le Prix CAP48 de l'Emploi (Organisation qui permet de récolter des fonds destinés aux personnes handicapées en Belgique) pour son projet « Intégration des personnes en situation de handicap », lancé en 2008 avec deux partenaires : l'IRSA et Manpower Unlimited. Depuis 2006, CAP48 organise en collaboration avec la RTBF, le magazine « Trends/Tendance » et la Régie Média Belge, le Prix de l'Entreprise Citoyenne, qui récompense les initiatives des entreprises publiques ou privées en faveur des personnes handicapées dans les domaines de l'emploi, de l'accessibilité et de la solidarité. Pour l'édition 2010, Cofely Services est lauréat dans la catégorie « Emploi » pour son action en faveur de l'intégration de personnes sourdes et malentendantes.

Destiné à permettre à des professeurs et à leurs élèves sourds et malentendants de se confronter plus directement au terrain, le projet « Intégration des personnes en situation de handicap » est né d'un contact pris avec Cofely Services par la section formation en électricité de l'IRSA (Institut Royal pour Sourds et Aveugles), qui recherchait des entreprises désireuses de former ses professeurs et d'accueillir des étudiants dans le cadre de stages.

La proposition a rencontré un écho chez Cofely Services, et le projet a rapidement démarré, dans le cadre d'un véritable projet d'entreprise, avec la mise en place de visites de chantiers, d'une aide logistique et l'organisation de 900 heures de formation.

Aujourd'hui, cinq personnes malentendantes sont salariées chez Cofely Services, y compris sur chantiers. Pour les accueillir, des moyens spécifiques

ont été mis en place : consignes de sécurité adaptées, cours de langue des signes, préparation des équipes sous forme ludique. Devant le succès de ces premières embauches, pour les collaborateurs concernés et l'entreprise dans son ensemble, Cofely Services va prolonger son initiative au cours des prochaines années.

Degrémont signe une convention avec l'AGEFIPH

En septembre 2010, Degrémont a signé une convention nationale de deux ans avec l'AGEFIPH (Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Dans le cadre de cette convention, Degrémont s'engage à mettre en œuvre un plan d'action, afin de sensibiliser ses collaborateurs à l'intégration des travailleurs handicapés, au travers de sessions de formation et grâce à une information régulière. L'entreprise s'engage également à développer sa collaboration avec le secteur protégé et adapté, en intégrant le recours à ce secteur dans sa politique Achats. L'avancement de ce plan d'action sera mesuré régulièrement via la mise en place d'indicateurs de progrès.

4. Emploi des jeunes

Une politique active en faveur de l'alternance

En 2010, GDF SUEZ a poursuivi sa politique volontariste en faveur de l'alternance et inscrit ses actions dans l'objectif gouvernemental du recrutement d'un jeune sur cinq via ce dispositif à l'horizon 2015. Ainsi, au 31 décembre 2010, 3 938 titulaires de contrats en alternance étaient présents dans le Groupe, ce qui représente 3,6% de l'effectif moyen.

Plusieurs actions très ciblées ont permis d'atteindre ce résultat. Le Groupe a ainsi 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 visant à promouvoir l'égalité des chances et à attirer les jeunes talents issus de la diversité ont été organisées. Par ailleurs, GDF SUEZ s'est engagé activement dans le projet de construction de l'école Vaucanson, grande école par apprentissage des bacheliers professionnels.

Plusieurs autres initiatives et dispositifs ont vu le jour en 2010. Le Groupe s'est ainsi associé au projet AGIR, dont le but est de mettre en place

Une forte mobilisation pour la Semaine Nationale du Handicap

De nombreuses entités du Groupe GDF SUEZ en France se sont mobilisées lors de la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées du 15 au 21 novembre 2010. Le Groupe a ainsi mené une série d'actions dans toute la France, à Paris, à Lyon, à Marseille, à Valence, à Nantes, à Montigny-lès-Metz...

Très présents sur les Forums Emploi organisés pendant la Semaine du Handicap, les recruteurs GDF SUEZ ont pu collecter de nombreux C.V. et présenter l'implication du Groupe. Des Handichats et des Handicafés® ont permis de répondre en direct aux questions posées par les visiteurs.

Les actions déployées ont aussi visé à informer et à sensibiliser les collaborateurs. À titre d'exemple, la manifestation organisée par Storengy et Inéo, « Un jour, un métier en action », a permis l'accueil de travailleurs handicapés dans une équipe pendant une journée. De leur côté, Omega Concept et GrDF ont projeté films et diaporamas retraçant le parcours de salariés en situation en handicap. Un guide « Handicap » a été envoyé au domicile des 5 500 salariés d'Axima-Seitha. Elengy, GDF SUEZ SA et SITA ont proposé à leur personnel des places de spectacle sur le thème de l'intégration et du maintien dans l'emploi. La Compagnie Nationale du Rhône (CNR) a participé au colloque « Handicap psychique et emploi » à la Chambre de commerce et d'industrie de Lyon. GrDF a misé sur la création littéraire et proposant à son personnel de participer à un concours d'écriture de nouvelles sur le thème du handicap : « À vos plumes ».

À l'échelle du Groupe, Les « Handidays de GDF SUEZ SA » se sont tenus en novembre sur quatre sites en France : Saint-Herblain, Saint-Denis, Montigny-lès-Metz et Villeurbanne. Les salariés ont pu appréhender le handicap à travers des ateliers de mise en situation, des stands d'entreprises employant des personnes handicapées et des saynètes théâtrales. Ces « Handidays » ont fait l'objet d'un film de sensibilisation à destination du management.

Enfin, pour l'originalité de leurs actions, Lyonnaise des Eaux Rhône-Saône et la CNR ont été nominées aux Trophées Handiplus 2010 du MEDEF Lyon-Rhône dans la catégorie « Maintien dans l'emploi » pour la première et « Partenariat avec le secteur protégé » pour la seconde.



un accompagnement renforcé des jeunes en contrat de professionnalisation. 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. Enfin, dans le cadre du plan Espoir Banlieues, le Groupe s'est engagé dans des projets innovants d'insertion durable dans l'emploi.

United Water s'investit dans l'accès à l'emploi pour les jeunes issus des minorités

United Water a renouvelé son contrat avec le *United Negro College Fund*, l'un des fonds les plus anciens en faveur de l'aide à l'éducation universitaire pour les minorités aux États-Unis. L'UNCF contribue directement au financement des frais d'inscription à l'université pour les jeunes qui ne disposent pas des ressources suffisantes. United Water participera notamment au programme de bourse développé par l'UNCF, afin de gérer plusieurs aides financières et des stages en entreprises.

5. Lutte contre les discriminations

Un label « Diversité » à fin 2011

GDF SUEZ SA et l'entité Énergie Services ont engagé en 2010 un processus de labellisation par l'Association Française de Normalisation (AFNOR), dans le but d'obtenir le label « Diversité » avant la fin de l'année 2011.

En outre, le Groupe s'engage en France dans les domaines du *sourcing* et de l'accès à l'emploi pour les populations plus vulnérables, via les missions locales, le Pôle Emploi et Mozaïk RH, une association qui promeut la diversité dans le recrutement. Une convention « Sourcing Diversité » a été signée avec plusieurs partenaires, dont l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés ou encore Forces Femmes.

En Belgique, GDF SUEZ participe à de nombreux forums de recrutement destinés aux publics vulnérables et a mis en place, via Synerjob, une politique d'apprentissage volontariste.

Une action de soutien aux initiatives pour l'emploi

L'implication du Groupe dans la FAPE (Fondation Agir Pour l'Emploi) aux côtés de ses partenaires (entreprises et syndicats) et tout particulièrement l'abondement à 200% des dons faits par ses salariés, permet de soutenir de multiples projets de

personnes en recherche d'emploi ; c'est ainsi plus de 10 000 emplois ainsi créés en 15 ans d'existence.

Des formations à la lutte contre les discriminations

En France et dans plusieurs pays européens, dont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Norvège et les Pays-Bas, GDF SUEZ a initié, en collaboration avec FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et le cabinet conseil Altidem, des formations/sensibilisations à « L'égalité de traitement et lutte contre les discriminations ». En Belgique, un plan de déploiement est prévu pour les neuf *business units* présentes sur le territoire.

Un Prix « Diversité » pour GDF SUEZ

Bernard Accoyer, Président de l'Assemblée Nationale, a remis le 13 octobre 2010 au Groupe GDF SUEZ le Grand Prix de la deuxième édition du prix de l'Action « Entreprise et Diversités ». Ce prix récompense le Groupe pour son implication et ses actions réalisées dans le domaine de la diversité notamment celles en faveur de l'insertion et l'accompagnement vers l'emploi.

UN ENJEU SPÉCIFIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE : LA SANTÉ SÉCURITÉ

GDF SUEZ enregistre depuis plusieurs années une réduction régulière du nombre d'accidents du travail, tant en fréquence qu'en gravité, fruit de processus d'amélioration continue. Pour autant, avec un taux de fréquence de 9.7, l'objectif fixé du taux de fréquence de 9 à fin 2010 n'a pu être tenu.

Face à cet enjeu spécifique, des objectifs chiffrés ont été fixés pour les cinq ans à venir. Ils portent sur la réduction de l'accidentologie de travail et sur l'amélioration de la santé au travail. Ils prennent également en compte la professionnalisation de la gestion de la santé et sécurité et notamment la formation des managers.

1. Un plan d'action 2010/2015 décline l'accord Santé Sécurité

Le plan d'action Santé Sécurité concrétise la mise en œuvre de la politique santé sécurité du Groupe, issue de l'accord sur les principes fondamentaux en matière de santé sécurité signé le 23 février 2010 avec les organisations syndicales européennes.

Aujourd'hui étendu à l'échelle internationale, ce plan d'action décrit les démarches de progrès à mettre en œuvre et fixe des perspectives à fin 2015. Trois grands domaines ont été privilégiés : la réduction de l'accidentologie, l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration de la maîtrise de la sécurité industrielle. Des actions de consolidation des systèmes de management sont également prévues. De même, plusieurs leviers destinés à contribuer à la généralisation d'une culture santé sécurité proactive et partagée à l'échelle du Groupe ont été identifiés.

Les membres de la filière santé sécurité ont ainsi effectué, en France et à l'international, 41 audits des systèmes de management, afin d'évaluer leur niveau de maturité et de conformité aux exigences du Groupe.

Ces audits sont menés parallèlement à un programme de certification externe de filiales du Groupe, qui a été particulièrement soutenu en 2010.

Par ailleurs, les revues de direction ont été étendues en 2010 aux branches avec leurs BU's. Elles ont permis de procéder à un bilan complet des actions mises en œuvre et de fixer les perspectives pour les années à venir. Enfin, un outil dédié, Assistance et Développement aux Ambitions des Managers (ADAM), a été développé en 2010. Il permet un auto-diagnostic de l'efficacité des dispositifs de management mis en place par les Comités de Direction pour atteindre les objectifs fixés. Créé en interne, l'ADAM a été primé par l'*European Foundation for Quality*.

Une responsabilisation accrue des managers

L'amélioration des performances du Groupe en matière de santé sécurité passe en premier lieu par une responsabilisation des managers. Ceux-ci disposent ainsi de fiches de retour d'expérience sur les risques d'accidents, qui leur permettent d'améliorer de manière durable leurs dispositifs de prévention. Elles se complètent de fiches de bonnes pratiques managériales en matière de bien-être au travail, visant à faciliter un meilleur partage de la culture santé sécurité entre l'ensemble des acteurs du Groupe. Le dispositif inclut aussi des visites managériales de sécurité, qui fournissent aux managers l'occasion de vérifier sur le terrain que les principes de santé sécurité sont connus et bien compris par toutes et tous et que les actions mises en œuvre répondent aux exigences en la matière.

La formation constitue aussi un axe prioritaire. C'est pourquoi un effort particulier a été réalisé en matière de formation Qualité Sécurité Environnement, qui représente près de 30% des heures de formation totales. Pour les managers, *GDF SUEZ University* a mis en place des modules permettant d'approfondir les fondamentaux en matière de management de la santé et de la sécurité au travail et industrielle. Sont également pris en compte les facteurs humains et organisationnels. Un module spécifique dédié aux professionnels de la filière santé et sécurité complète ce dispositif. En 2010, 1 251 managers ont été formés dont 50% en France et 50% à l'international.

Enfin, les résultats santé et sécurité sont intégrés dans la part variable de la rémunération des managers, à hauteur de 10% minimum.

Une communication vers tous les collaborateurs du Groupe

Le développement d'une véritable culture santé sécurité dans le Groupe repose également sur une communication adaptée. C'est pourquoi un magazine dédié à ces enjeux est envoyé régulièrement à l'ensemble des salariés de GDF SUEZ. Intitulé « Reflex », il est édité à 240 000 exemplaires et traduit en huit langues, afin de relayer auprès de toutes et tous les bons gestes de prévention et les comportements à adopter au quotidien. L'échange entre experts est également favorisé par les clubs d'expertise, la *newsletter* « Prevention News », l'intranet et les conventions annuelles santé sécurité du Groupe et des branches.

Une bibliothèque de fiches de bonnes pratiques Santé Sécurité

L'un des trois enjeux de la politique santé sécurité est de favoriser la qualité de vie au travail. En conséquence, un objectif fixé dans le plan d'action Groupe est de réaliser un diagnostic et de mettre en œuvre un plan d'action sur les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques et les addictions dans toutes les entités du Groupe.

Afin de donner aux acteurs de terrain des pistes éprouvées d'amélioration, la Direction des Ressources Humaines Groupe et la Direction Santé Sécurité et Système de Management (D3SM) ont recherché les bonnes pratiques dans et hors du Groupe, en collaboration avec l'ESSEC, promotion Master Management des Ressources Humaines.

145 managers, préventeurs ou directeurs des Ressources Humaines issus de toutes les entités et de neuf pays européens, ont ainsi été interviewés et ont fait part de leurs expériences en matière de risques psychosociaux et de qualité de vie au travail. Ils ont notamment évoqué les pratiques mises en œuvre au sein de leur entité. De même, des entretiens ont été organisés avec 53 entreprises, institutions et organismes publics de prévention en France et au Québec. L'ensemble de ces témoignages a fait l'objet d'un rapport d'étude, remis en juillet 2010 qui a permis, selon des critères d'efficacité une sélection des meilleures pratiques.

Ces bonnes pratiques font l'objet de fiches, diffusées sur l'intranet Santé Sécurité du Groupe qui disposera ainsi d'une bibliothèque ayant pour but de fournir aux préventeurs et aux managers des outils concrets et les facteurs clés de succès associés. Elle est complétée au fur et à mesure de la connaissance de pratiques dans le domaine.

Ces bonnes pratiques permettront également aux entreprises du Groupe en France de donner des pistes de mise en œuvre de l'« Accord sur la prévention des risques psychosociaux par la Qualité de vie au Travail » signé en février 2010.

Un dialogue constructif avec les partenaires sociaux

En 2010, le dialogue avec les représentants des salariés et les organisations syndicales en matière de santé et sécurité s'est poursuivi, tant au niveau local qu'au niveau du Groupe et des métiers. Ainsi, le Comité Directeur Santé Sécurité a suivi les résultats et le déploiement de l'accord Groupe, a analysé les causes des accidents graves et les actions de prévention mises en place et a donné son avis sur les projets d'évolution du référentiel du Groupe.

2. Un accord Groupe France sur les risques psychosociaux

Le bien-être au travail est un des enjeux importants de la politique santé sécurité. En février 2010, le Groupe et l'ensemble des organisations syndicales ont signé, sur le périmètre France, un accord définissant un cadre de référence à l'ensemble du Groupe en France pour mener à bien une démarche de prévention des risques psychosociaux et du stress au travail en améliorant la qualité de vie au travail. Les six thématiques définies par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) ont été reprises dans l'accord : relations sociales, contenu du travail, environnement physique du travail, organisation du travail, possibilités de réalisation et de développement professionnel, conciliation entre vie au travail et vie hors travail. Les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel seront impliquées dans la mise en œuvre des mesures préventives et correctives.

Dans ce cadre, à titre d'exemple, l'ensemble des *business units* de l'entité Énergie Services – Cofely et Fabricom en Belgique, Tracetebel Engineering, Cofely en France et Ineo – ont mis en place un livret santé sécurité et un Numéro Vert spécial destiné à la prévention des risques psychosociaux.

FAIRE PARTAGER AUX SALARIÉS LE PROJET D'ENTREPRISE INDUSTRIEL ET SOCIAL, EN DÉVELOPPANT UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Pour GDF SUEZ, le dialogue social et la négociation sont les piliers d'une cohésion sociale indispensable à la performance économique et industrielle du Groupe à long terme. L'accord mondial signé en 2010 est emblématique de l'importance accordée à ce dialogue.

1. Un accord mondial sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable

GDF SUEZ et les Fédérations Syndicales Mondiales des travailleurs de la Chimie, de l'Énergie, des Mines et des industries diverses (ICEM), des travailleurs du Bâtiment et du Bois (BWI) et des Services Publics (PSI) ont signé, le 16 novembre 2010, le premier

accord mondial sur les Droits Fondamentaux, le Dialogue Social et le Développement Durable. Inscrit dans la continuité de la dynamique sociale engagée par le Groupe, cet accord couvre trois grandes thématiques :

- construire un projet social pour soutenir l'emploi durable (Garantie de l'égalité des chances, Respect des droits syndicaux, Formation, Santé & Sécurité, Stabilité et durabilité de l'emploi) ;
- être éco-responsable pour soutenir des performances durables ;
- respecter les engagements pris.

L'accord prévoit aussi un mécanisme de résolution des conflits et une instance de suivi.

2. Les instances de concertation réunies au niveau européen

En 2010, se sont tenues quatre réunions plénières du Comité d'entreprise européen (CEE) du Groupe. Composé de 64 membres dont 24 Français, cette instance représente les 179 000 salariés répartis dans les 20 pays où le Groupe est présent en Europe. Il a pour objectifs de développer et renforcer le dialogue social européen, garantir une représentation équilibrée entre les pays et les grands métiers du Groupe et développer un dialogue social au niveau de ces grands métiers.

Ce dialogue s'appuie sur des groupes de travail par métier (Énergie, Environnement et Services) ou par thème (emploi, formation, mobilité, diversité – Santé sécurité – Garanties sociales – *Reporting* social), ainsi que sur un secrétariat de 14 membres représentant neuf pays et se réunissant une fois par mois.

13 réunions du secrétariat du CEE et huit réunions de groupe de travail ont eu lieu en 2010. Un séminaire de formation de trois jours réunissant les 120 membres du CEE (titulaires et suppléants) a été aussi organisé, sur trois thèmes : connaissance des métiers et activités du groupe, présentation du contexte énergétique européen et approfondissement sur le sujet de la représentation des salariés en Europe.

3. Négociation et concertation au cœur des relations sociales

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 bien-être de ses salariés. Cette dynamique, enclenchée depuis plusieurs années, est le moteur de la croissance durable de GDF SUEZ.

Indicateurs de performance

64 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

70 INDICATEURS SOCIAUX

76 RAPPORT D'EXAMEN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

78 INDICATEURS FINANCIERS

81 RESPECT DES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Éléments méthodologiques sur le reporting environnemental 2010

Les informations relatives au reporting environnemental dans le présent document sont issues du Document de Référence 2010 de GDF SUEZ.

Afin d'assurer la transparence et la fiabilité des données communiquées publiquement, GDF SUEZ est engagé dans une démarche progressive de vérification par ses Commissaires aux Comptes de la qualité de certains indicateurs portant sur l'information environnementale et sociale publiée. Cette démarche avait été engagée par Gaz de France depuis 1999 et par SUEZ depuis 2001.

Le reporting environnemental de GDF SUEZ est mis en œuvre grâce à un outil dédié permettant une remontée structurée des données. Cet outil appelé CERIS est une solution informatique de reporting environnemental, qui permet la gestion du réseau de correspondants et coordinateurs environnement, la gestion et la documentation du périmètre de reporting environnemental, la saisie, le contrôle et la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et enfin, la mise à disposition ou la production de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée d'information. CERIS est déployé à l'intérieur de chacune des branches et couvre ainsi l'ensemble du Groupe GDF SUEZ. Certaines entités n'ayant pas encore un accès direct à CERIS remplissent une version Excel qui est ensuite importée dans l'outil. Les modalités de définition du périmètre de reporting environnemental permettent de collecter les performances et les impacts des installations dont le Groupe détient le contrôle technique opérationnel. Les entités juridiques incluses dans le périmètre de reporting sont celles dont l'activité est pertinente en termes d'impact environnemental (à l'exclusion notamment donc du négoce d'énergie et des activités financières et d'ingénierie), intégrées globalement ou proportionnellement (selon les règles de consolidation financière). Ces entités rapportent les performances et impacts des installations dont elles détiennent le contrôle technique opérationnel, y compris ceux des installations opérées pour compte de tiers. Cette règle a été définie pour respecter au mieux les recommandations du *Global Reporting Initiative* (GRI). Il s'agit d'une structure de parties prenantes ou partenaires (monde des affaires, sociétés d'audit, organisation de protection des droits de l'homme, de l'environnement, du travail et des représentants de gouvernements) qui crée un cadre de travail commun pour la publication de données de développement durable. En outre,

100% des impacts communiqués sont consolidés lorsque les entités sont sous intégration globale. Pour les entités sous intégration proportionnelle, les impacts environnementaux sont consolidés proportionnellement au taux d'intégration financière du Groupe si le contrôle technique opérationnel lui appartient à 100% ou s'il est partagé avec d'autres actionnaires. Par ailleurs, sur la base du chiffre d'affaires consolidé, un chiffre d'affaires pertinent (après exclusion du chiffre d'affaires généré par les activités jugées non pertinentes en termes d'impact environnemental) est estimé pour chaque entité juridique. La couverture de ce chiffre d'affaires pertinent par chacun des indicateurs de management environnemental est rapportée. Le jeu de procédures pour la remontée des informations environnementales se compose d'une procédure générique déclinée en une instruction type à mettre en œuvre aux niveaux appropriés du processus de reporting. Le déploiement des procédures à travers l'ensemble du Groupe repose sur un réseau de correspondants et coordinateurs environnement dûment mandatés. Ces procédures et instructions de travail au niveau Groupe et branche décrivent en détail les phases de collecte, contrôle, consolidation, validation et transmission des données environnementales aux différents niveaux de l'organisation ainsi que les règles de définition du périmètre et de consolidation. Elles sont assorties de documents techniques fournissant des lignes directrices méthodologiques pour le calcul de certains indicateurs. En fonction de ses activités, chaque entité se voit attribué un profil qui détermine les indicateurs auxquels elle doit répondre. La liste des entités entrant dans le périmètre de reporting environnemental est jointe aux procédures et instructions. Les fiches de définition des indicateurs utilisés pour mesurer la performance environnementale des métiers du Groupe ont été revues sur base des commentaires des Commissaires aux Comptes. Elles ont par ailleurs bénéficié des commentaires des responsables opérationnels représentés dans un groupe de travail dédié.

L'ensemble de la documentation est disponible sur simple requête auprès du Groupe. Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

1. Soucieux du devenir des déchets générés par ses activités, le Groupe GDF SUEZ dispose d'indicateurs sur la valorisation de ses déchets. Il s'appuie pour cela sur les définitions de déchets et de valorisation établis par les réglementations locales.
2. La fiabilité du périmètre couvert par le reporting environnemental est une des priorités de GDF SUEZ qui évolue dans un contexte international de cessions et d'acquisitions d'activités. Le périmètre est figé au 30 juin de l'année de l'exercice. Pour les cessions intervenant après cette date, il est prévu que l'entité remplisse le questionnaire environnemental avec les données disponibles au dernier jour du mois qui précède la cession. Les acquisitions réalisées après le 30 juin ne sont pas prises en compte, sauf demande de dérogation formulée par le Directeur de la branche concernée et sous réserve que les données soient disponibles.
3. Les données liées à l'activité des méthaniers, y compris les impacts et les consommations, ont été assimilées à celles d'un site en exploitation et donc sont rapportées comme telles. Les navires pris en compte sont ceux pour lesquels le Groupe GDF SUEZ détient une part majoritaire ou ceux exploités par une filiale détenue majoritairement par GDF SUEZ ainsi que les navires affrétés sur le long terme (> 2 ans). Cela donne une liste de 17 navires : *Maran Gas Coronis, LNG Lerici, Grace Cosmos, Cheikh Bouamama, Lalla Fatma N'Soumer, BW SUEZ Everett, BW SUEZ Boston, Matthew, Tellier, Provalys, GDF SUEZ Global Energy, Gaselys, BW GDF SUEZ Paris, BW GDF SUEZ Brussels, GDF SUEZ Neptune (SRV), GDF SUEZ Point Fortin, GDF SUEZ Cape ANN (SRV)*. L'éventuelle certification ISO14001 des navires est également prise en compte.
4. Les indicateurs environnementaux du site de Carthagène ne sont pas reportés du fait du montage contractuel particulier : le Groupe dispose de la capacité de production, mais ne supporte pas les risques industriels d'exploitation.

5. À des fins de cohérence, le facteur pour convertir l'énergie thermique produite (GWhth) en énergie électrique (GWhe) est fixé à 0,44 pour toutes les activités de production d'énergie du Groupe.

6. Il est à noter que seuls les lixiviats de centres de stockage de classe 2 sont reportés.

7. Les impacts environnementaux significatifs générés par les sous-traitants dans une installation du Groupe pendant des activités de services matériels sont inclus dans les impacts Groupe sauf lorsqu'une clause contractuelle spécifique prévoit que le sous-traitant est tenu responsable des impacts générés sur le site pendant la fourniture du service. Les données fournies par les sous-traitants ne font pas systématiquement l'objet de vérifications internes avant d'être agrégées aux données du Groupe et n'engagent que les sous-traitants.

8. La réglementation et les obligations légales dans le domaine de l'environnement pouvant être différentes d'un pays à l'autre, certaines données sont parfois plus délicates à collecter (ex. consommations d'eau au Royaume-Uni).

9. En 2009, GDF SUEZ a mis en place un nouvel outil de calcul des fuites linéiques des installations de transport et de distribution de gaz. Par rapport aux données 2008, cela a constitué une rupture dans la méthodologie de calcul des émissions de méthane de GrDF qui utilise dorénavant la méthode des coefficients linéiques. L'année 2009 a donc marqué un nouveau temps T = 0 pour la mesure des émissions de CO₂ eq. du Groupe. En 2010, le déploiement de cet outil s'est poursuivi dans nos installations hors France.

10. L'eau utilisée dans le circuit des regazéificateurs des terminaux méthaniers est restituée à 100% au milieu naturel. La consommation d'eau de surface à usage industrielle de ces sites est donc nulle.

La correspondance des indicateurs de performance environnementale du Groupe avec la loi NRE et les recommandations du GRI est documentée dans le tableau de synthèse des performances environnementales publié dans les pages qui suivent.

Indicateurs environnementaux

✓ Assurance modérée
✓ Assurance raisonnable

Vérifié	Indicateurs publiés	Unités	GDF SUEZ 2009	GDF SUEZ 2010	BEF 2010
	Systèmes de management environnemental ⁽¹⁾	%CA			
✓✓	Part de chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification EMAS	%CA	6,3%	7,6%	
✓✓	Part de chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification ISO 14001 (non EMAS)	%CA	42,6%	44,5%	27,3%
	Part de chiffre d'affaires pertinent couvert par d'autres certifications SME externes	%CA	5,3%	13,5%	60,1%
	Part de chiffre d'affaires pertinent couvert par une certification interne (mais pas par un SME certifié)	%CA	17,2%	18,9%	0,9%
	Dépenses environnementales (CAPEX et OPEX)	kEur	2 847 782	5 690 145	4 645
	Indemnités payées pour les condamnations (liées à des incidents affectant l'environnement)	kEur	1 507	784	-
✓✓	Renouvelable – Puissance nette installée (électrique et thermique)	MWeq	12 591	13 357	4 495
	Part des ressources renouvelables dans les capacités installées	%	18,5%	18,8%	64,5%
✓✓	Renouvelable – Électricité et chaleur produites	GWheq	50 009	61 434	17 075
	Énergie produite – part du grand hydraulique	%	81,8%	82,2%	91,6%
	Énergie produite – part du petit hydraulique	%	2,1%	1,7%	2,6%
	Énergie produite – part de l'éolien	%	3,5%	4,4%	5,8%
	Énergie produite – part du géothermique	%	0,1%	0,1%	0,0%
	Énergie produite – part du solaire	%	0,0%	0,0%	0,0%
	Énergie produite – part de la biomasse	%	8,4%	7,9%	0,0%
	Énergie produite – part du biogaz	%	1,8%	1,4%	0,0%
	Énergie produite – part de l'incinération de la part biodégradable des déchets	%	2,3%	1,8%	0,0%
	Valorisation énergétique associée au traitement des déchets				
✓✓	Electricité vendue (Incinération, CET et STEP)	GWheq	2 677	3 458	-
✓✓	Chaleur vendue (Incinération, CET et STEP)	GWth	1 469	1 652	-
✓✓	Consommation d'énergie primaire – Total (autoconsommation exclue)	GWheq	391 214	403 092	14 348
	Part du charbon / lignite	%	21,7%	24,5%	0,0%
	Part du gaz naturel	%	68,8%	66,8%	70,7%
	Part du fuel (lourd et léger)	%	3,5%	2,6%	0,0%
	Part des combustibles de substitution	%	2,2%	3,1%	29,3%
	Part de la biomasse	%	3,6%	4,1%	0,0%
	Part des déchets (hors biomasse)	%	0,1%	0,1%	0,0%
	Part des autres combustibles	%	0,2%	0,2%	0,0%
✓✓	Consommation d'électricité – Total	GWheq	6 036	6 520	-
✓✓	Efficacité énergétique des centrales à combustibles fossiles (inclut la biomasse)	%	43,8%	43,9%	49,3%
	Émissions totales de GES	t eq CO₂	98 231 210	111 410 449	6 634 419
✓✓	Émissions totales de GES (hors émissions tertiaires et véhicules terrestres)	t eq CO₂	97 405 418	109 324 454	5 401 006
	Émissions de GES par unité d'activité – Production d'énergie ^{(5) (6) (7)}	kg eq CO ₂ /MWh	354,8	351,3	223,7
	Émissions de GES par unité d'activité – Exploration, Production de gaz ⁽²⁾	kg eq CO ₂ /MWh	6,8	7,1	-
	Émissions de GES par unité d'activité – Stockage de gaz ^{(3) (4)}	kg eq CO ₂ /MWh	2,9	1,2	-
	Émissions de GES par unité d'activité – Transport de gaz (hors méthaniers) ^{(3) (4)}	kg eq CO ₂ /MWh	0,9	0,9	-
	Émissions de GES par unité d'activité – Terminaux méthaniers ⁽³⁾	kg eq CO ₂ /MWh	1,5	1,5	-
	Émissions de GES par unité d'activité – Distribution de gaz ⁽⁴⁾	kg eq CO ₂ /MWh	2,4	3,7	-
	Émissions de GES par unité d'activité – Incinération	kg eq CO ₂ /T	335,6	386,1	-
	Émissions de GES – Flotte de véhicules	t eq CO ₂	792 350	846 845	17 488
✓	Émissions totales de NOx	t	136 663	106 515	1 554
	Émissions de NOx par unité d'activité – Production d'énergie ⁽⁵⁾	g/MWeq	511	416	64
	Émissions de NOx par unité d'activité – Exploration, Production de gaz ⁽²⁾	mg/MWh	33410	7 029	-
	Émissions de NOx par unité d'activité – Stockage de gaz ⁽³⁾	mg/MWh	3187	2 807	-
	Émissions de NOx par unité d'activité – Transport de gaz (hors méthaniers) ⁽³⁾	mg/MWh	1296	707	-
	Émissions de NOx par unité d'activité – Terminaux méthaniers ⁽³⁾	mg/MWh	222	326	-
✓	Émissions totales de SO₂	t	168 883	184 924	1 770
	Émissions de SO ₂ par unité d'activité – Production d'énergie ⁽⁵⁾	g/MWeq	651	761	73
✓	Émissions totales de particules	t	7 613	7 924	48

BEEI 2010	B3G 2010	BI 2010	BES 2010	SE 2010	Couverture 2010	Ref. NRE	Ref. GRI
18,51%			1,7%	0,2%	97,6%	3	4.8
48,49%	13,8%	79,4%	29,5%	64,9%	97,7%	3	4.8
1,14%	5,3%		5,8%	2,7%	98,1%	3	4.8
28,28%	68,1%	11,2%	10,9%	21,5%	98,7%	3	4.8
3 510 755	9 883	148 307	123 367	1 893 187	92,9%	5	EN30
34	-	-	-	750	98,9%	8	EN28
7 743	-	-	228	891	97,2%	1	EN5 - EN6
14,9%	-	-	2,1%	68,2%	96,8%	1	EN5 - EN6
41 527	-	-	889	1 944	97,3%	1	EN5 - EN6
83,9%			0,0%	0,0%		1	EN5 - EN6
1,0%			25,4%	0,0%		1	EN5 - EN6
4,0%			3,1%	0,0%		1	EN5 - EN6
0,0%			6,8%	0,0%		1	EN5 - EN6
0,0%			0,2%	0,0%		1	EN5 - EN6
11,0%			29,3%	0,0%		1	EN5 - EN6
0,0%			6,8%	42,5%		1	EN5 - EN6
0,0%			5,3%	55,6%		1	EN5 - EN6
-	-	-	63	3 394	99,5%	1	EN6
-	-	-	233	1 419	96,0%	1	EN6
333 625	2 588	3 022	45 873	3 635	96,1%	1	EN3
28,9%	0,0%	0,0%	5,5%	0,0%		1	EN3
63,1%	95%	99,7%	81,9%	12,2%		1	EN3
2,1%	21,5%	0,3%	8,2%	73,6%		1	EN3
1,3%	0,0%	0,0%	0,5%	14,3%		1	EN3
4,4%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%		1	EN3
0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%		1	EN3
0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		1	EN3
1 722	118	487	355	3 838	95,7%	1	EN3
43,9%	29,1%	-	42,6%	-	96,2%	1	EN5 - EN6
82 182 065	1 749 426	1 693 542	9 871 072	9 279 925	97,7%	1	EN16
82 144 743	1 745 809	1 658 071	9 686 385	8 688 439	97,6%	1	EN16
351,3	693,7	-	442,5	700,7		1	EN16
1,8	7,1	-	-	-		1	EN16
2,3	-	1,0	-	-		1	EN16
1,0	-	0,8	-	-		1	EN16
4,3	-	0,5	-	-		1	EN16
6,5	-	2,2	-	-		1	EN16
				386,1		1	EN16
31 258	1 196	20 729	184 687	591 486	99,6%	1	EN16
77 217	4 047	943	18 064	4 691	98,6%	1	EN20
395	-	-	836	1 588		1	EN20
6 825	21 619					1	EN20
1 153		2 923				1	EN20
1 030		430				1	EN20
529		260				1	EN20
176 413	1 257	19	5 135	330	98,6%	1	EN20
917	382	-	238	112		1	EN20
7 272	106	-	428	71	95,7%	1	EN20

Indicateurs environnementaux

✓ Assurance modérée
 ✓ Assurance raisonnable

Vérifié	Indicateurs publiés	Unités	GDF SUEZ 2009	GDF SUEZ 2010	BEF 2010
✓	Consommation totale d'eau pour le processus industriel	Mm³	76,80	70,99	0,51
	Eau de surface	Mm³	44,90	40,14	-
	Eau souterraine	Mm³	7,15	6,09	-
	Eau du réseau public	Mm³	24,74	24,77	0,51
✓	Consommation totale d'eau pour les circuits de refroidissement	Mm³	152,36	110,32	-
	Eau de surface évaporée	Mm³	138,51	94,59	-
	Eau souterraine	Mm³	8,04	9,97	-
	Eau du réseau public	Mm³	5,81	5,77	-
✓✓	Indice linéaire de pertes	m³/km/day	13,5	12,91	-
✓✓	Charge polluante annuelle traitée – tonnes de DBO5/an	t	489 664	691 795	-
			0		0
✓	Quantité totale de déchets & sous produits non dangereux évacués (y compris les boues)	t	6 415 606	6 843 677	1 784
	Cendres volantes, Refioms	t	2 975 623	3 131 016	-
	Cendres cendrées, mâchefers	t	2 141 481	2 328 439	-
	Sous-produits de désulfuration	t	260 888	278 721	-
	Boues (stations d'épuration et production d'eau potable)	t	667 156	842 840	-
✓	Quantité totale de déchets & sous produits non dangereux valorisés (y compris les boues)	t	5 082 930	5 406 842	1 684
✓✓	Quantité totale de déchets & sous produits dangereux évacués (à l'exclusion des déchets radioactifs)	t	522 770	556 441	648
✓✓	Quantité totale de déchets & sous produits dangereux valorisés (à l'exclusion des déchets radioactifs)	t	17 198	17 308	264
	Tonnage de déchets valorisés (énergie et matière) / Tonnes de déchets traités	%	41,31%	41,12%	
	CET – Énergie vendue (biogaz) / déchets enfouis	kWh/t	47,02	46,76	-
	Incinération – Énergie vendue / déchets incinérés avec valorisation énergétique	kWh/t	386,56	414,21	-
	Quantité de lixiviats collectés	m³	3 707 964	3 786 068	-
✓	Quantité de lixiviats traités (en externe ou en interne)	m³	3 771 681	3 786 068	-
	Assainissement – Boues valorisées / Production de boues des STEP	%	49,43%	45,22%	
	Émissions gazeuses radioactives				
	Gaz rares	TBq	12,52	5,05	-
	Iodes	GBq	0,10	0,07	-
	Aérosols	GBq	0,01	0,01	-
	Déchets nucléaires radioactifs	m³	291,6	275,30	-
	Rejets liquides radioactifs – Émetteurs bêta et gamma	GBq	12,36	10,08	-
	Rejets liquides radioactifs – Tritium	TBq	108,38	102,57	-
	Part de la flotte « verte » dans la flotte de camions	%	89,27%	97,58%	-
	Part de la flotte « carburants alternatifs » dans la flotte de camions	%	4,59%	4,33%	-

BEEI 2010	B3G 2010	BI 2010	BES 2010	SE 2010	Couverture 2010	Ref. NRE	Ref. GRI
45,34	0,05	4,48	12,61	8,01	97,7%	1	EN8
33,80	-	0,00	6,34	-	-	1	EN8
2,83	0,01	2,22	1,03	-	-	1	EN8
8,72	0,05	2,26	5,23	8,01	-	1	EN8
109,61	-	-	0,69	0,02	96,1%	1	EN8
94,59	-	-	0,00	0,00	-	1	EN8
9,50	-	-	0,47	-	-	1	EN8
5,52	-	-	0,22	0,02	-	1	EN8
-	-	-	-	12,91	98,8%	-	-
-	-	-	571	691 224	99,9%	2	EN26
4 277 361	11 944	22 210	163 626	2 366 752	97,8%	1	EN22
2 807 153	-	-	52 164	271 699	-	1	EN22
1 088 025	-	-	76 521	1 163 893	-	1	EN22
278 721	-	-	0	-	-	1	EN22
-	-	-	2 645	840 195	-	1	EN22
3 956 609	3 442	7 066	138 528	1 299 512	97,3%	1	EN22
27 274	107 874	12 880	13 059	394 706	98,1%	1	EN22
13 737	1 126	332	1 849	-	97,1%	1	EN22
-	-	-	19,17%	41,13%	100,0%	1-2	EN6
-	-	-	-	46,76	100,0%	1-2	EN6
-	-	-	14 484,06	396,94	97,6%	1-2	EN6
-	-	-	-	3 786 068	100,0%	1	EN22
-	-	-	-	3 786 068	100,0%	1	EN22
-	-	-	100,00%	45,01%	100,0%	1-2	EN22
-	-	-	-	-	95,6%	1	EN24
5,05	-	-	-	-	95,7%	1	-
0,07	-	-	-	-	95,6%	1	-
0,01	-	-	-	-	95,7%	1	-
275,30	-	-	-	-	95,7%	1	-
10,08	-	-	-	-	95,7%	1	-
102,57	-	-	-	-	95,7%	1	-
0,00%	-	-	-	97,74%	99,2%	1	EN29
0,00%	-	-	-	4,33%	99,3%	1	EN29

(1) Le calcul de chiffre d'affaires est réalisé à partir de parts d'activités couvertes dans chaque métier multipliées par les chiffres d'affaires consolidés par métier.
 (2) Ratios calculés sur la base des productions d'énergie (gaz naturel et huiles).
 (3) Ratios transport/stockage/terminaux sur la base des m³ transportés/injectés et soutirés par les stockages/regazéifiés, et du pouvoir calorifique du gaz (kWh/m³).
 (4) Ratios calculés sur la base des quantités de gaz distribué corrigées des variations climatiques (représentant 0,4% des quantités de gaz distribué pour la France).
 (5) Ratios calculés sur la base de la quantité d'énergie électrique et thermique générée.
 (6) Suite à une mise à jour de la méthode de calcul, la donnée de 2009 a été actualisée dans le tableau ci-dessus.
 (7) Suite à un problème technique, le total Groupe publié dans le Document de Référence GDF SUEZ est erroné. C'est la présente donnée qui est correcte.

Unités de mesure

- %CA = pourcentage du chiffre d'affaires
- Nb = nombre
- W = Watt = unité de mesure de la puissance ou de l'énergie par unité de temps = 1 joule/seconde
- Wh = Watt heure = unité de mesure de l'énergie développée par une puissance d'1 W pendant 1 heure = 3 600 joules
- We = Watt électrique / Whe = Watt heure électrique = unité de mesure de la puissance et de l'énergie électrique
- Wth = Watt thermique / Whth = Watt heure thermique = unité de mesure de la puissance et de l'énergie thermique
- Weq = Watt équivalent = unité de mesure de la puissance électrique et thermique (Pour 2008 GDF SUEZ a fixé l'équivalence à 1 Whth = 0,44 Wheq)
- Wheq = Watt heure équivalent = unité de mesure de l'énergie électrique et thermique (Pour 2008 GDF SUEZ a fixé l'équivalence à 1 Whth = 0,44 heq)
- Bq = Becquerel = unité de mesure de la radioactivité
- t = Tonne = 1000 kilogrammes
- t.eq.CO₂ = tonnes équivalent CO₂ (1 T CH₄ = 21 T CO₂)
- kg.eq.CO₂ = kilogrammes équivalent CO₂ (1 kg CH₄ = 21 kg CO₂)
- m³ = mètre cube
- k = Kilo = 10³
- M = Méga = 10⁶
- G = Giga = 10⁹
- T = Tera = 10¹²

Éléments méthodologiques sur le reporting social 2010

Les informations relatives au reporting social dans le présent document sont issues du Document de Référence 2010 de GDF SUEZ.

Outils utilisés

Pour les données sociales de l'année 2010, le progiciel de consolidation financière, Magnitude a été utilisé.

Ce progiciel permet la collecte, le traitement et la restitution de données saisies par les entités juridiques locales, filiales du Groupe GDF SUEZ.

À chacune de ces entités est attribuée, y compris dans la phase DRH, la méthode de consolidation financière : intégration globale (IG), intégration proportionnelle (IP) et mise en équivalence (MEE). Les analyses sociales effectuées dans ce rapport concernent exclusivement les entités en IG, sociétés pour lesquelles GDF SUEZ détient le contrôle, en capital et en management, elles ne prennent donc pas en compte notamment les sociétés en intégration proportionnelle.

Dès lors qu'une société entre dans le périmètre des sociétés en IG dans les comptes de GDF SUEZ, ses données sociales sont intégrées à hauteur de 100% quel que soit le pourcentage de détention du capital.

Périmètre de restitution

À chaque indicateur est attaché un périmètre de restitution correspondant à la couverture de l'indicateur visé en pourcentage de l'effectif Groupe (effectif des sociétés en intégration globale dans les comptes de GDF SUEZ).

En effet, certaines sociétés peuvent ne pas avoir communiqué leurs données ou encore l'information remontée peut présenter certaines incohérences, nous conduisant alors à exclure les données en question du périmètre de restitution.

La faiblesse de certains pourcentages de restitution d'indicateurs concernant l'année 2008, est due au fait que certains indicateurs n'ont pas été demandés sur la totalité du périmètre du Groupe cette année-là, l'harmonisation du Reporting Social Groupe – est entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009.

Les données sociales du groupe Agbar couvrent rétroactivement la totalité de l'année selon le périmètre de gestion de ce groupe au moment de son passage en intégration globale.

Méthodes de consolidation des indicateurs

Les données sociales quantitatives de ce rapport sont issues du progiciel de consolidation financière du Groupe. Après avoir été collectées, elles ont fait l'objet d'un traitement et d'une consolidation selon des procédures et des critères clairement définis.

Les données de structure et de flux d'effectifs, de conditions de travail, de formation et de sécurité sont consolidées par agrégation

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les points suivants :

1. Le total des effectifs des branches est inférieur de 3 395 personnes à l'effectif total publié. Cette différence tient principalement aux effectifs du siège à Paris et à Bruxelles, mais également à ceux des activités dans les secteurs de la finance, qui ne sont pas rattachés à l'une des six branches opérationnelles.

2. La répartition des effectifs par zone géographique correspond à celle du périmètre financier IFRS. Aussi, bien que localisées en Afrique, des sociétés de la branche Global Gaz et GNL sont affectées à l'Europe.

3. Les indicateurs de l'année 2008 ont été recalculés dans la mesure du possible au pro forma du Groupe actuel.

Afin d'harmoniser la notion d'effectif en 2008, l'indicateur « effectif en contrat d'alternance et stage » a été ajouté aux effectifs du périmètre ex-Gaz de France.

Le même retraitement a été opéré sur l'effectif féminin.

4. Dans la répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle, les employés administratifs sont comptabilisés parmi les TSM (« techniciens supérieurs et agents de maîtrise ») pour une plus grande cohérence.

5. Très ancrée dans la réalité du monde du travail français, la notion de « cadres » reste parfois difficile à appréhender dans d'autres pays où GDF SUEZ est implanté. Cet état de fait peut conduire à une légère sous-estimation du nombre de cadres car certaines entités ont pu être amenées à ne prendre en compte que leurs cadres dirigeants.

6. L'indicateur de *turnover* prend uniquement en compte les licenciements et les démissions. Il est calculé sur la base des mouvements annuels rapportée à l'effectif moyen annuel.

7. Compte tenu des délais, les données sur la formation et les heures travaillées ne sont pas toujours finalisées et portent donc sur la situation réalisée la plus récente et, dans certains cas, une prévision des effectifs et dépenses de formation et des heures travaillées de la fin d'année.

8. Concernant le nombre de personnes handicapées, les chiffres mentionnés représentent l'effectif total des personnes handicapées déclarées rapporté à l'effectif fin de période de la branche concernée.

Ces chiffres fournissent la meilleure information possible sur l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises de GDF SUEZ. Nous ne considérons pas pertinent de fournir un périmètre de couverture de cet indicateur.

Éléments méthodologiques sur le reporting Santé et Sécurité 2010

Périmètre

Pour les données santé sécurité de l'année 2010, les analyses effectuées dans ce rapport concernent exclusivement les entités en intégration globale, sociétés pour lesquelles GDF SUEZ détient le contrôle, en capital et en management. Elles n'intègrent pas notamment les entités en intégration proportionnelle.

Dès lors qu'une société entre dans le périmètre des sociétés en intégration globale dans les comptes de GDF SUEZ, ses données sociales sont intégrées à hauteur de 100% quel que soit le pourcentage de détention du capital.

À noter que les branches Environnement et Énergie France intègrent les données des entités acquises dans le reporting trois ans après leur intégration dans le périmètre par la Direction Financière. Cette règle a été précisée dans la procédure de reporting santé sécurité.

Pour la branche Infrastructures, la consolidation des données relatives à la BU de distribution GrDF qui travaille en service commun avec ErDF ne prend en compte que la part « gaz » des heures travaillées.

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les points suivants :

1. À la différence du reporting social, le reporting santé sécurité intègre les données des entités acquises de manière spécifique pour les branches Environnement et Énergie France. Cette situation entraîne une légère différence dans le périmètre des effectifs couverts par les deux *reportings* ;

2. La branche Global Gaz & GNL, communique des taux de fréquence et de gravité qui prennent en compte les intérimaires et les prestataires extérieurs, à la différence des autres branches. Cette particularité concerne exclusivement la DE&P.

Méthodes de contrôle et de consolidation des indicateurs

Après avoir été collectées, les données santé sécurité quantitatives de ce rapport ont fait l'objet de contrôles et ont été consolidées selon des procédures et des critères clairement définis.

Indicateurs sociaux

✓ Assurance modérée
✓ Assurance raisonnable

Branche Énergie France					
	GRI	2010	2009	2008	
Effectif par zone géographique	✓✓	LA1	11 033	10 787	10 104
France		LA1	11 033	10 787	10 081
Belgique		LA1			
Autre Union Européenne		LA1			23
Autres pays d'Europe		LA1			
Total Europe		LA1	11 033	10 787	10 104
Amérique du Nord		LA1			
Amérique du Sud		LA1			
Asie - Moyen Orient - Océanie		LA1			
Afrique		LA1			
% de restitution			100%	100%	100%
Repartition de l'effectif par CSP		LA1			
Cadres	✓✓	LA1	2 436	2 242	1 137
Non-cadres	✓✓	LA1	8 597	8 545	5 328
% de restitution			100,0%	100,0%	64,0%
Part des femmes dans le Groupe					
Proportion de femmes dans l'effectif	✓✓	LA13	31,4%	32,8%	33,0%
% de restitution			100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de femmes dans l'encadrement		LA13	27,7%	26,5%	23,2%
% de restitution			100,0%	100,0%	18,1%
Repartition de l'effectif par type de contrat		LA1			
CDI		LA1	93,4%	94,3%	98,6%
Autres		LA1	6,6%	5,7%	1,4%
% de restitution			100,0%	100,0%	54,2%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	✓	LA1			
moins de 25 ans	✓	LA1	6,0%	6,2%	5,3%
25-29 ans	✓	LA1	14,3%	14,6%	11,3%
30-34 ans	✓	LA1	15,0%	14,9%	16,7%
35-39 ans	✓	LA1	16,5%	16,9%	16,9%
40-44 ans	✓	LA1	13,8%	13,0%	12,7%
45-49 ans	✓	LA1	12,6%	12,7%	14,7%
50-54 ans	✓	LA1	13,9%	13,8%	16,1%
55-59 ans	✓	LA1	7,0%	7,0%	5,8%
60-64 ans	✓	LA1	0,8%	0,7%	0,4%
65 ans et +	✓	LA1	0,0%	0,1%	0,1%
% de restitution			100,0%	100,0%	38,7%
Mouvements de personnel et emploi					
Turnover	✓	LA2	5,13%	5,96%	0,90%
% de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Turnover volontaire	✓	LA2	3,65%	4,17%	2,40%
% de restitution			100,00%	100,00%	97,80%
Taux d'embauche	✓	LA2	11,37%	13,65%	10,30%
% de restitution			100,00%	100,00%	97,80%
Taux d'embauche CDI		LA2	48,77%	55,72%	61,60%
% de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Pourcentage d'handicapés			1,94%	1,62%	1,31%
Developpement professionnel					
Pourcentage d'effectif formé	✓✓	LA10	58,51%	73,46%	75,90%
% de restitution			100,00%	100,00%	97,80%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé		LA10	34,89%	33,57%	31,30%
% de restitution			100,00%	100,00%	94,40%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :		LA10			
- Cadres		LA10	23,87%	21,24%	32,90%
- Non-cadres		LA10	76,13%	78,76%	67,10%
- % de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Dépenses de formation par personne formée (€)			1 407	1 480	934
% de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Nombre d'heures de formation par personne formée		LA10	39	33	32
% de restitution			100,00%	100,00%	97,80%
Nombre d'heures de formation par femme formée			30	27	31
% de restitution			100,00%	100,00%	94,70%
Dépenses de formation par heure de formation (€)			36	44	23
% de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Répartition des heures de formation par thème :					
- Technique des métiers			52,70%	58,25%	40,00%
- Qualité, environnement, sécurité			17,57%	15,25%	30,70%
- Langues			3,24%	2,34%	4,10%
- Autres			26,49%	24,17%	25,20%
- % de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Conditions de travail		LA7			
Jours d'absence par personne			16	19	11
% de restitution			100,00%	100,00%	97,80%
Heures supplémentaires		LA7	0,84%	1,20%	1,51%
% de restitution			100,00%	100,00%	18,30%
Santé et sécurité au travail					
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)*			1	0	0
Taux de fréquence			12,7	14,3	14,9
Taux de gravité (selon référentiel français)			0,52	0,46	0,33
Taux de gravité (selon référentiel OIT)			0,36		
% de restitution			100%	100%	100%

Branche Énergie Europe & International			Branche Global Gaz & GNL			
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
	25 002	24 279	23 919	2 452	2 310	1 909
	103	114	133	1 028	984	699
	7 215	7 603	7 561	23	20	18
	10 646	10 915	11 271	1 216	1 162	1 058
	0	0	0	167	139	101
	17 964	18 632	18 965	2 434	2 305	1 876
	2 035	2 012	2 009	0	1	0
	3 263	2 259	2 076	4	3	4
	1 740	1 376	869	14	1	
	0	0	0	0	0	29
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	4 998	5 142	5 693	1 302	1 211	807
	20 004	19 137	18 201	1 150	1 099	372
	100,0%	100,0%	99,9%	100,0%	100,0%	61,8%
	26,1%	27,5%	27,5%	30,1%	30,8%	28,7%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	22,7%	21,1%	20,0%	30,3%	31,4%	35,0%
	100,0%	100,0%	66,1%	100,0%	100,0%	2,6%
	96,3%	96,0%	94,1%	95,0%	95,6%	100,0%
	3,7%	4,0%	5,9%	5,0%	4,4%	0,0%
	100,0%	100,0%	66,5%	100,0%	100,0%	37,4%
	3,0%	3,6%	5,4%	1,0%	1,9%	2,3%
	12,8%	13,6%	15,1%	11,1%	11,1%	15,6%
	15,9%	15,5%	13,9%	16,3%	16,2%	22,9%
	15,0%	15,0%	13,8%	17,0%	15,8%	18,5%
	15,9%	16,1%	14,2%	12,8%	11,9%	12,6%
	13,4%	13,6%	14,4%	12,1%	13,2%	11,3%
	12,9%	13,1%	12,9%	14,9%	16,0%	9,8%
	8,6%	8,0%	8,5%	11,8%	11,2%	6,3%
	2,2%	1,4%	1,6%	3,0%	2,6%	0,4%
	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
	100,0%	100,0%	64,4%	100,0%	100,0%	36,2%
	5,37%	9,80%	5,60%	3,34%	2,53%	2,20%
	100,00%	100,00%	60,20%	100,00%	100,00%	2,60%
	2,76%	2,30%	3,40%	2,68%	2,12%	1,40%
	100,00%	100,00%	94,40%	100,00%	100,00%	100,00%
	8,42%	10,38%	14,10%	13,34%	15,01%	13,70%
	100,00%	100,00%	94,40%	100,00%	100,00%	100,00%
	71,83%	73,92%	75,00%	76,16%	78,31%	0,00%
	100,00%	100,00%	60,20%	100,00%	100,00%	2,60%
	0,70%	0,64%	0,25%	1,55%	1,34%	0,00%
	83,80%	77,35%	79,00%	90,71%	81,99%	60,60%
	81,92%	94,47%	70,30%	100,00%	86,56%	100,00%
	25,18%	27,88%	28,10%	30,18%	30,96%	34,60%
	81,92%	94,47%	71,00%	100,00%	86,56%	92,10%
	19,99%	20,98%	25,50%	55,17%	57,83%	70,00%
	80,01%	79,02%	74,50%	44,83%	42,17%	30,00%
	81,92%	94,47%	62,40%	100,00%	86,56%	2,60%
	1 135	958	1 626	2 677	2 193	2 243
	81,92%	91,55%	65,70%	100,00%	70,96%	2,60%
	55	54	68	34	20	38
	81,92%	94,04%	70,30%	100,00%	52,69%	100,00%
	43	55	68	29	27	36
	81,92%	94,04%	71,00%	100,00%	52,69%	92,10%
	21	18	23	78	111	54
	81,92%	91,55%	64,00%	100,00%	52,69%	2,60%
	49,41%	45,88%	40,80%	26,96%	22,55%	26,80%
	19,70%	15,23%	18,70%	22,48%	4,72%	1,20%
	12,03%	12,29%	16,20%	19,05%	23,88%	69,40%
	18,86%	26,61%	24,30%	31,51%	48,85%	2,60%
	81,92%	94,04%	64,00%	100,00%	52,69%	2,60%
	11	11	14	10	15	16
	100,00%	99,98%	73,60%	100,00%	99,21%	85,50%
	3,48%	3,01%	4,15%	2,51%	2,15%	0,00%
	100,00%	99,98%	65,40%	100,00%	99,21%	2,60%
	0	2	2	0	0	0
	1,6	2,2	2,2	1	2,3	0
	0,07	0,08	0,06	0,01	0,09	0
	0,05			0,01		
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Indicateurs sociaux

✓ Assurance modérée
✓ Assurance raisonnable

Branche Infrastructure					
	GRI	2010	2009	2008	
Effectif par zone géographique	✓✓	LA1	17 500	17 341	17 395
France		LA1	17 436	17 274	17 343
Belgique		LA1		0	0
Autre Union Européenne		LA1	64	67	52
Autres pays d'Europe		LA1		0	0
Total Europe		LA1	17 500	17 341	17 395
Amérique du Nord		LA1	0	0	0
Amérique du Sud		LA1	0	0	0
Asie – Moyen Orient – Océanie		LA1	0	0	0
Afrique		LA1	0	0	0
% de restitution			100%	100%	100%
Repartition de l'effectif par CSP		LA1			
Cadres	✓✓	LA1	3 518	3 393	3 146
Non-cadres	✓✓	LA1	13 982	13 948	14 207
% de restitution			100,0%	100,0%	99,8%
Part des femmes dans le Groupe					
Proportion de femmes dans l'effectif	✓✓	LA13	21,9%	20,9%	20,1%
% de restitution			100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de femmes dans l'encadrement		LA13	26,9%	25,2%	-
% de restitution			100,0%	100,0%	0,0%
Repartition de l'effectif par type de contrat		LA1			
CDI		LA1	95,5%	96,0%	100,0%
Autres		LA1	4,5%	4,0%	0,0%
% de restitution			100,0%	100,0%	95,8%
Pyramide des âges sur l'effectif CDI	✓	LA1			
moins de 25 ans	✓	LA1	4,9%	4,9%	4,7%
25-29 ans	✓	LA1	9,5%	9,0%	8,6%
30-34 ans	✓	LA1	11,1%	10,8%	10,4%
35-39 ans	✓	LA1	12,7%	12,0%	12,2%
40-44 ans	✓	LA1	12,2%	12,4%	12,7%
45-49 ans	✓	LA1	16,7%	18,8%	21,0%
50-54 ans	✓	LA1	24,6%	24,8%	24,7%
55-59 ans	✓	LA1	7,8%	6,8%	5,6%
60-64 ans	✓	LA1	0,5%	0,4%	0,1%
65 ans et +	✓	LA1	0,0%	0,0%	0,0%
% de restitution			100,0%	100,0%	95,8%
Mouvements de personnel et emploi					
Turnover	✓	LA2	0,84%	0,37%	-
% de restitution			100,00%	100,00%	0,00%
Turnover volontaire	✓	LA2	0,74%	0,23%	0,10%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%
Taux d'embauche	✓	LA2	7,11%	6,66%	5,40%
% de restitution			100,00%	100,00%	100,00%
Taux d'embauche CDI		LA2	58,77%	57,12%	-
% de restitution			100,00%	100,00%	0,00%
Pourcentage d'handicapés			2,24%	2,05%	0,00%
Developpement professionnel					
Pourcentage d'effectif formé	✓✓	LA10	77,58%	66,68%	54,60%
% de restitution			100,00%	99,99%	100,00%
Pourcentage de femmes dans l'effectif formé		LA10	17,90%	16,77%	16,60%
% de restitution			100,00%	99,99%	95,30%
Pourcentage de cadres et de non-cadres dans l'effectif formé :		LA10			
- Cadres		LA10	17,91%	18,15%	-
- Non-cadres		LA10	82,09%	81,85%	-
- % de restitution			100,00%	99,99%	0,00%
Dépenses de formation par personne formée (€)			1 827	1 603	-
% de restitution			100,00%	99,99%	0,00%
Nombre d'heures de formation par personne formée		LA10	36	38	37
% de restitution			100,00%	99,99%	100,00%
Nombre d'heures de formation par femme formée			29	30	29
% de restitution			100,00%	99,99%	95,30%
Dépenses de formation par heure de formation (€)			51	42	-
% de restitution			100,00%	99,99%	0,00%
Répartition des heures de formation par thème :					
- Technique des métiers			52,75%	52,40%	-
- Qualité, environnement, sécurité			23,69%	24,20%	-
- Langues			1,70%	1,57%	-
- Autres			21,86%	21,83%	-
- % de restitution			100,00%	99,99%	0,00%
Conditions de travail		LA7			
Jours d'absence par personne			20	21	10
% de restitution			100,00%	99,99%	99,39%
Heures supplémentaires		LA7	2,47%	2,41%	-
% de restitution			100,00%	99,88%	0,00%
Santé et sécurité au travail					
Nombre d'accidents mortels (collaborateurs)*			4	2	1
Taux de fréquence			4,4	3,4	5
Taux de gravité (selon référentiel français)			0,09	0,2	0,28
Taux de gravité (selon référentiel OIT)			0,08	-	-
% de restitution			100%	100%	-

Branche Énergie Services			Branche Environnement			
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
	75 872	76 766	77 883	79 554	65 895	65 382
	39 473	39 701	40 483	34 792	32 398	32 835
	10 426	10 278	10 263	2 092	2 050	2 219
	19 809	20 387	21 548	30 104	19 167	19 877
	2 797	2 927	2 939	81	78	80
	72 505	73 293	75 233	67 069	53 693	55 011
	337	367	11	3 347	3 281	3 250
	784	868	719	252	269	222
	2 196	2 182	1 920	4 892	4 582	3 381
	50	56	0	3 994	4 070	3 518
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	13 282	13 050	11 295	10 665	8 649	8 358
	62 590	63 716	58 474	68 889	57 246	57 024
	100,0%	100,0%	89,6%	100,0%	100,0%	100,0%
	12,0%	11,8%	11,8%	19,4%	18,5%	18,2%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	13,8%	13,2%	13,0%	25,6%	24,2%	23,7%
	100,0%	100,0%	89,6%	100,0%	100,0%	100,0%
	93,5%	93,4%	92,6%	91,3%	92,3%	91,8%
	6,5%	6,6%	7,4%	8,7%	7,7%	8,2%
	100,0%	100,0%	94,2%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,6%	5,1%	6,0%	3,1%	3,6%	4,2%
	11,8%	11,9%	11,9%	9,4%	9,6%	9,7%
	13,1%	12,8%	12,5%	12,3%	11,7%	11,9%
	13,2%	13,4%	14,0%	15,0%	15,2%	15,8%
	15,3%	15,5%	15,6%	16,7%	16,9%	17,2%
	15,0%	14,7%	14,2%	16,6%	16,5%	15,9%
	13,2%	13,2%	13,0%	13,7%	13,6%	13,0%
	10,5%	10,3%	9,9%	9,3%	9,3%	8,9%
	3,1%	2,9%	2,6%	3,2%	3,2%	2,9%
	0,3%	0,3%	0,2%	0,5%	0,5%	0,5%
	100,0%	100,0%	88,2%	100,0%	100,0%	98,9%
	7,26%	6,26%	7,50%	6,46%	7,39%	8,40%
	100,00%	100,00%	90,40%	100,00%	98,43%	99,50%
	3,79%	3,61%	5,90%	3,03%	3,31%	5,20%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	98,43%	99,50%
	13,22%	12,69%	19,20%	20,61%	15,70%	19,50%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	98,43%	99,50%
	56,73%	57,10%	56,40%	36,41%	46,14%	57,40%
	100,00%	100,00%	90,40%	100,00%	98,43%	99,50%
	1,63%	1,54%	1,43%	1,52%	1,49%	1,46%
	64,33%	59,57%	61,10%	61,20%	59,73%	57,20%
	86,02%	88,80%	88,10%	98,15%	98,02%	99,00%
	10,31%	10,58%	9,80%	19,13%	18,70%	19,70%
	86,02%	88,80%	87,60%	98,15%	98,02%	100,00%
	18,13%	16,83%	15,90%	15,03%	15,11%	15,60%
	81,87%	83,17%	84,10%	84,97%	84,89%	84,40%
	86,02%	88,80%	78,50%	98,15%	98,02%	99,00%
	687	744	1 068	532	579	820
	85,67%	88,80%	78,50%	98,15%	97,98%	98,60%
	26	29	27	26	23	24
	86,02%	88,80%	88,10%	90,56%	98,02%	99,00%
	26	29	27	25	26	22
	86,02%	88,80%	87,60%	90,56%	98,02%	100,00%
	26	26	39	22	25	35
	85,67%	88,80%	78,50%	90,56%	97,98%	99,40%
	45,94%	47,49%	46,00%	28,37%	30,61%	31,10%
	34,64%	31,77%	30,90%	36,64%	41,65%	39,70%
	2,93%	3,39%	4,10%	5,19%	4,14%	6,40%
	16,50%	17,35%	19,00%	29,81%	23,59%	22,90%
	86,02%	88,80%	78,50%	90,56%	98,02%	99,40%
	12	12	14	12	12	15
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,00%
	2,90%	2,83%	2,49%	4,36%	4,89%	4,96%
	100,00%	99,99%	90,40%	100,00%	100,00%	99,40%
	2	3	0	5	4	2
	7,9	8,6	9,6	16,3	15,4	17,5
	0,38	0,39	0,42	0,68	0,64	0,65
	0,23	-	-	0,43	-	-
	100%	-	-	100%	-	-

Rapport d'examen des Commissaires aux Comptes sur certains indicateurs environnementaux et sociaux

Le présent avis des Commissaires aux Comptes se rapporte aux données environnementales et sociales publiées dans le Document de Référence 2010 de GDF SUEZ. Les numéros de pages cités renvoient à ce même rapport et non à la présente brochure.

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux Comptes de GDF SUEZ, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance sur les indicateurs environnementaux et sociaux sélectionnés par GDF SUEZ et identifiés par les signes ✓ ou ✓✓ aux paragraphes 3.2.2, 3.2.5 et 4.8 pour l'exercice 2010 et au niveau groupe (« les Données »).

Ces Données ont été préparées sous la responsabilité de la Direction Générale de GDF SUEZ, conformément au référentiel interne composé de l'ensemble des procédures relatives au reporting :

- des données environnementales ;
- des données sociales ;

qui est consultable auprès de la Direction Stratégie et Développement Durable (Environnement Climat), de la Direction des Ressources Humaines (Service Controlling RH) et de la Direction Santé Sécurité et Systèmes de Management et dont un résumé figure aux paragraphes 3.2.4, 4.8.1 et 4.8.2 (ci-après « le Référentiel »).

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur ces Données. Les conclusions formulées ci-après portent sur ces seules Données et non sur l'ensemble du rapport développement durable.

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux selon la doctrine professionnelle applicable.

Assurance modérée

- Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes, conduisant à une assurance modérée que les Données⁽¹⁾ sélectionnées, signalées par le signe ✓, ne comportent pas d'anomalies significatives. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux plus étendus. Nous avons apprécié le Référentiel au regard de sa pertinence, sa fiabilité, son objectivité, son caractère compréhensible et son exhaustivité.
- Nous avons mené des entretiens auprès des personnes concernées par l'application du Référentiel à la Direction du Développement Durable (Environnement Climat), à la Direction des

Ressources Humaines (Service Controlling RH) et à la Direction Santé Sécurité et Systèmes de Management au siège, et au sein des branches : Branche Énergie France, Branche Énergie Europe & International, Branche Global Gaz & GNL, Branche Infrastructures, Branche Énergie Services et SUEZ Environnement.

- Pour les données environnementales, nous avons sélectionné 32 entités⁽²⁾ sur lesquelles nous avons réalisé les procédures suivantes : des travaux de détail sur 65 sites appartenant à ces entités, des procédures analytiques et des tests de cohérence au niveau des 32 entités sélectionnées. Pour les données sociales, nous avons effectué nos travaux auprès de 28 entités sélectionnées⁽³⁾.

En outre, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et des tests de cohérence au niveau de trois entités supplémentaires⁽¹⁾ pour le reporting environnement et 14 entités supplémentaires⁽²⁾ pour le reporting social.

Nous avons testé par sondage les calculs et vérifié la remontée des Données aux différents niveaux de consolidation.

Assurance raisonnable

Pour les indicateurs⁽³⁾ signalés par le signe ✓✓, le degré de précision de la mesure et la réalisation de travaux de même nature, mais plus approfondis que ceux décrits précédemment, et en particulier en ce qui concerne le nombre de sondages, nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, aux experts en environnement et développement durable de nos cabinets sous la responsabilité de Monsieur Éric Duvaud pour Ernst & Young, de Monsieur Éric Dugelay pour Deloitte & Associés et de Madame Emmanuelle Rigaudias pour Mazars.

Commentaires sur les procédures

GDF SUEZ a poursuivi son programme d'amélioration de la fiabilité des processus de reporting des données environnementales et sociales. Ces processus de reporting appellent de notre part les observations suivantes :

Reporting environnement

Le dispositif de supervision au niveau Groupe s'est renforcé. Le renforcement du dispositif de contrôle interne doit néanmoins être poursuivi au niveau de certaines entités pour les indicateurs suivants : « Consommation d'eau industrielle », « Émissions de SO₂ » et « Émissions de NOx ».

Reporting social

L'harmonisation des outils et des procédures de reporting a contribué à améliorer la collecte et la consolidation des données pour l'exercice 2010. Néanmoins, le renforcement du dispositif de contrôle interne engagé depuis plusieurs exercices, doit être poursuivi sur l'ensemble des entités pour les indicateurs « pourcentage de l'effectif formé » et « jours d'arrêt de travail » servant au calcul de l'indicateur « taux de gravité des accidents de travail ».

Conclusion

Assurance modérée

Nous exprimons une réserve sur les Données suivantes :

L'indicateur « Consommation d'eau industrielle » présente une incertitude importante en raison des nombreuses anomalies détectées lors de nos travaux. Celles-ci ont été corrigées sur périmètre couvert par nos travaux.

Sur la base de nos travaux et sous la réserve exposée ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Données signalées par le signe ✓ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel mentionné.

Assurance raisonnable

À notre avis, les Données signalées par le signe ✓✓ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel mentionné.

Fait à Neuilly-sur-Seine et Paris - La Défense, le 10 mars 2011

Les Commissaires aux Comptes

DELOITTE & ASSOCIÉS

Jean-Paul Picard Pascal Pincemin

ERNST & YOUNG & Autres

Christian Mouillon Charles-Emmanuel Chosson

MAZARS

Thierry Blanchetier Philippe Castagnac

(1) Ces Données sont les suivantes [La contribution aux données Groupe des entités sélectionnées pour nos travaux est mentionnée entre parenthèses. Elle prend en compte les travaux menés lors de visites sur site et également les travaux complémentaires réalisés au niveau des entités] : émissions de SO₂ (22%) ; émissions de NOx (55%) ; émissions de poussières (42%) ; consommation d'eau dans les processus industriels (72%) ; consommation d'eau de refroidissement (74%) ; déchets et sous-produits non dangereux évacués (61%) ; déchets et sous-produits non dangereux valorisés (56%) ; quantités de lixiviats traités (96%) ; effectif moyen mensuel (74%) ; pyramide des âges ; turnover (rapporté au nombre de démissions et de licenciements) (64%) ; taux de démission (rapporté au nombre de démissions) (62%) ; taux d'embauche (rapporté au nombre total d'embauches en CDI et CDD) (69%) ; nombre d'accidents mortels (92%) ; taux de fréquence des accidents du travail (TF) (rapporté au nombre d'accidents avec arrêt) (81%) ; taux de gravité des accidents du travail (TG) (rapporté au nombre de jours d'arrêt de travail) (83%).

(2) Branche Énergie Europe & International : Electrabel SA (BU et sites Saint Ghislain, Knippegroen, Ruien), Electrabel Nederland (BU et sites Eems), Tractebel Energia (sites de Itasa, Machadinho, Cana Brava, Jose Gelazio, Rondonopolis, Passo Fundo, Ponte de Pedra, Salto Osorio, Salto Santiago), SENA (sites de Northeastern Power Company, Hopewell), Glow (Glow Energy Phase 1, Phase 2, Phase 4, Glow SPP1, SPP2, SPP3, Glow IPP), E-CL (Tocopilla GT, Tocopilla CCGT, Tocopilla conventional, Arica), Kraftwerk Farge GmbH, Senoko (Senoko Conventional, Senoko CGT, Senoko PP), Enersur (sites ILO 1 et 2), Sohar PC, Rosignano Energia Spa, GDF SUEZ Teesside Ltd., Baymina ; Branche Global Gaz & GNL : DEP (GDF SUEZ E&P UK, GDF SUEZ E&P Norge AS, E&P Deutschland, GDF SUEZ E&P Netherland) ; GNL (BU) ; Branche Énergie France : SHEMA, CyCoFos Branche Infrastructures : Storengy ; Branche Énergie Services : Cofely Deutschland GmbH, Cofely Italie (BU et site Spinetta Marengo), Cofely Nord Est, Finergaz (>20MW, <20MW) ; SUEZ Environnement : Agbar (site Mataro), Degrémont (Nice Haliotis, Durango), United Water (Springfield, Delaware), Lyonnaise des Eaux France (BU et site de Dunkerque), Sita France (BU, et site de Beautor, Le Teich, Orisane), Sita Sverige AB (BU et Kovik), SWIRE Sita (site Pillar Point, Went), Sita UK (BU, et sites Incinerator Isle of Man et Runfold landfill II), Teris France, Australia (site de Hallam).

(3) Branche Énergie Europe & International: Electrabel, N-Allo, SENA, Tractebel Energia Consolidated, - GDF SUEZ Energy Romania, Branche Global Gaz & GNL : GDF SUEZ E&P Deutschland GmbH ; Branche Énergie France: Savelys, CNR ; Branche Infrastructures : Storengy, GRTgaz, GrDF ; Branche Énergie Services : Groupe Ineo, Cofely Netherland NV, Cofely Limited, Cofely Italia, Cofely Deutschland, Cofely Espana, Cofely IDF Tertiaire, Cofely Sud Est ; SUEZ Environnement : Sita France, Sita UK, Sita Waste Services, Sita El Beida, Lyonnaise des Eaux France, LYDEC, United Water, Agbar, Sita Sverige AB.

État de situation financière

En millions d'euros	Note*	31 décembre 2010	31 décembre 2009
ACTIFS NON COURANTS			
Immobilisations incorporelles nettes	10	12 780	11 420
Goodwill	9	27 567	27 989
Immobilisations corporelles nettes	11	78 703	69 665
Titres disponibles à la vente	14	3 252	3 563
Prêts et créances au coût amorti	14	2 794	2 426
Instruments financiers dérivés	14	2 532	1 927
Participations dans les entreprises associées	12	1 980	2 176
Autres actifs		1 440	1 696
Impôts différés actif	7	1 669	1 419
TOTAL ACTIFS NON COURANTS		132 717	122 280
ACTIFS COURANTS			
Prêts et créances au coût amorti	14	1 032	947
Instruments financiers dérivés	14	5 739	7 405
Clients et autres débiteurs	14	21 334	19 748
Stocks		3 870	3 947
Autres actifs		6 957	5 094
Actifs financiers évalués à la juste valeur par résultat	14	1 713	1 680
Trésorerie et équivalents de trésorerie	14	11 296	10 324
TOTAL ACTIFS COURANTS		51 940	49 145
TOTAL ACTIF		184 657	171 425
Capitaux propres part du Groupe		62 205	60 285
Participations ne donnant pas le contrôle		8 513	5 241
TOTAL CAPITAUX PROPRES	16	70 717	65 527
PASSIFS NON COURANTS			
Provisions	17	12 989	12 790
Dettes financières	14	38 179	32 155
Instruments financiers dérivés	14	2 104	1 792
Autres passifs financiers	14	780	911
Autres passifs		2 342	2 489
Impôts différés passif	7	12 437	11 856
TOTAL PASSIFS NON COURANTS		68 830	61 993
PASSIFS COURANTS			
Provisions	17	1 480	1 263
Dettes financières	14	9 059	10 117
Instruments financiers dérivés	14	5 738	7 170
Fournisseurs et autres créanciers	14	14 835	12 887
Autres passifs		13 997	12 469
TOTAL PASSIFS COURANTS		45 109	43 905
TOTAL PASSIF ET CAPITAUX PROPRES		184 657	171 425

N.B. : Les valeurs figurant dans les tableaux sont exprimées en millions d'euros. Le jeu des arrondis peut dans certains cas conduire à un écart non significatif au niveau des totaux ou variations.

Les avances et acomptes reçus ainsi que certains autres comptes qui étaient auparavant présentés dans la ligne « Fournisseurs et autres créanciers » sont désormais classés en « Autres passifs ». Les données comparatives 2009 ont été retraitées afin d'appliquer cette nouvelle présentation.

* Les notes figurent dans le chapitre 11 du Document de Référence 2010 de GDF SUEZ disponible sur gdfsuez.com.

Compte de résultat

En millions d'euros	Note*	31 décembre 2010	31 décembre 2009
Chiffre d'affaires		84 478	79 908
Achats		(44 672)	(41 406)
Charges de personnel		(11 755)	(11 365)
Amortissements, dépréciations et provisions		(5 899)	(5 183)
Autres produits et charges opérationnels		(13 356)	(13 607)
RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT	4	8 795	8 347
MtM sur instruments financiers à caractère opérationnel		(106)	(323)
Pertes de valeur sur actifs corporels, incorporels et financiers		(1 468)	(472)
Restructurations		(206)	(179)
Effets de périmètre		1 185	367
Autres éléments non récurrents		1 297	434
RÉSULTAT DES ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	5	9 497	8 174
Charges financières		(2 810)	(2 638)
Produits financiers		589	1 010
RÉSULTAT FINANCIER	6	(2 222)	(1 628)
Impôt sur les bénéfices	7	(1 913)	(1 719)
Quote-part de résultat des entreprises associées	12	264	403
RÉSULTAT NET		5 626	5 230
Résultat net part du Groupe		4 616	4 477
Résultat net des participations ne donnant pas le contrôle		1 010	753
Résultat net part du Groupe par action (euros)	8	2,11	2,05
Résultat net part du Groupe par action dilué (euros)	8	2,10	2,03

* Les notes figurent dans le chapitre 11 du Document de Référence 2010 de GDF SUEZ disponible sur gdfsuez.com.

État des flux de trésorerie

En millions d'euros	31 décembre 2010	31 décembre 2009
RÉSULTAT NET	5 626	5 230
- Quote part de résultat consolidé d'entreprises associées	(264)	(403)
+ Dividendes reçus d'entreprises associées	273	376
- Dotations nettes aux provisions, amortissements & dépréciations	7 331	4 726
- Effets de périmètre, autres éléments non récurrents	(2 592)	(801)
- MTM sur instruments financiers à caractère opérationnel	106	323
- Autres éléments sans effet de trésorerie	121	217
- Charge d'impôt	1 913	1 719
- Résultat financier	2 222	1 628
MBA avant résultat financier et impôt	14 736	13 016
+ Impôt décaissé	(2 146)	(1 377)
Variation du Besoin en Fonds de Roulement	(258)	1 988
FLUX ISSUS DES ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	12 332	13 628
Investissements corporels et incorporels	(9 292)	(9 646)
Prise de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis*	(737)	(475)
Acquisitions de participations dans les entreprises associées et co-entreprises*	(139)	(286)
Acquisitions de titres disponibles à la vente	(510)	(902)
Cessions d'immobilisations corporelles et incorporelles	405	336
Perte de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis*	412	55
Cessions de participations dans les entreprises associées et co-entreprises*	1 239	1 295
Cessions de titres disponibles à la vente	847	685
Intérêts reçus d'actifs financiers non courants	39	80
Dividendes reçus sur actifs financiers non courants	128	235
Variation des prêts et créances émis par l'entreprise et autres	(176)	447
FLUX ISSUS DES ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT	(7 783)	(8 177)
Dividendes payés	(3 918)	(4 028)
Remboursement de dettes financières	(7 424)	(12 897)
Variation des actifs financiers évalués à la juste valeur par résultat	16	(993)
Intérêts financiers versés	(1 565)	(1 293)
Intérêts financiers reçus sur trésorerie et équivalents de trésorerie	141	149
Augmentation des dettes financières	8 709	14 887
Augmentation/diminution de capital	563	84
Achat/vente de titres d'autocontrôle	(491)	0
Émission de titres super subordonnés par SUEZ Environnement	742	0
Changements de parts d'intérêts dans des entités contrôlées*	(455)	(191)
FLUX ISSUS DES ACTIVITÉS DE FINANCEMENT	(3 683)	(4 282)
Effet des variations de change et divers	106	107
TOTAL DES FLUX DE LA PÉRIODE	972	1 274
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORIE À L'OUVERTURE	10 324	9 049
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORIE À LA CLÔTURE	11 296	10 324

* En application d'IAS 27 révisée, les flux de trésorerie liés aux changements de part d'intérêts dans les entités contrôlées doivent désormais être présentés dans la rubrique « Flux issus des activités de financement » du tableau de flux de trésorerie. Dans ce contexte, le Groupe a revu la présentation des acquisitions et cessions de titres consolidés dans le tableau des flux de trésorerie. Jusqu'au 31 décembre 2009, les lignes « Acquisitions d'entités nettes de trésorerie et équivalents de trésorerie acquis » et « Cessions d'entités nettes de trésorerie et équivalents de trésorerie cédés » comprenaient les effets trésorerie liés aux acquisitions/cessions d'entités contrôlées exclusivement ou conjointement, aux acquisitions/cessions d'entreprises associées ainsi qu'aux changements de part d'intérêts dans les entités contrôlées exclusivement ou conjointement. À compter du 1^{er} janvier 2010, les changements de part d'intérêts dans des entités contrôlées sont présentés sur la ligne « Changements de parts dans les entités contrôlées » de la rubrique « Flux issus des activités de financement ». Les acquisitions et cessions d'entreprises associées et des co-entreprises sont présentées distinctement des flux de trésorerie liés à l'acquisition/cessions d'entités contrôlées. Les flux de trésorerie liés aux prises et aux pertes de contrôle sur des filiales sont présentés respectivement sur les lignes « Prise de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie acquis » et « Perte de contrôle sur des filiales nette de la trésorerie et équivalents de trésorerie cédés ». L'information comparative de l'exercice 2009 a été retraitée afin de présenter les flux de trésorerie concernés selon cette nouvelle présentation.

Respect des principes du Pacte Mondial des Nations Unies



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.

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, 14-16, 17-19, 35, 37-41, 49, 57-60
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, 17-19, 35, 37-41, 49, 57-60
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, 17-19, 35, 37-41, 49, 57-60
Principe 4	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Pages 11, 17-19, 35, 37-41, 49, 57-60
Principe 5	L'abolition effective du travail des enfants	Pages 11, 17-19, 35, 37-41, 49, 57-60
Principe 6	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Pages 11, 17-19, 57-60
Droit d'environnement		
Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	Pages 11, 14-16, 17-19, 27-29, 47-48
Principe 8	À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Pages 11, 14-16, 27-33, 44-48
Principe 9	À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Pages 11, 17-19, 27-33, 38-45, 44-48
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 11, 17-19, 35, 49

Glossaire

ACV

Analyse de Cycle de Vie.

ADEME

Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie. Établissement public français créée en 1990 qui apporte des solutions aux entreprises, aux collectivités, et aux citoyens en matière de développement durable.

AFME

Analyse des Flux de Matière et d'Énergie.

Agence de notation extrafinancière

Agence notant les entreprises selon des critères sociaux et environnementaux. Exemples : Vigéo, SAM, EIRIS, Ethibel, Innovest, etc.

Agenda 21

Programme d'actions pour le XXI^e siècle signé par 150 chefs d'États lors de la Conférence de Rio (1992), se déclinant par ville et par collectivité locale.

Bilan carbone

Méthode mise au point par l'ADEME pour comptabiliser les émissions de GES.

Biodiversité

Concept désignant la variété de la Vie (gènes, espèces et éco-systèmes), hiérarchie d'entités objectives organisées en systèmes en perpétuelle évolution, animés d'une dynamique et assurant des fonctions, construction sociale, économique, juridique et politique dont les enjeux relèvent de cette interaction avec les sociétés humaines.

Biogaz

Ensemble des gaz qui résultent de la fermentation des déchets, tels que le méthane et le dioxyde de carbone. Les biogaz peuvent être récupérés et traités dans les centres de stockage ainsi que dans les installations de fermentation spécifiques (digesteurs) afin d'être valorisés, par exemple, dans la production d'électricité et de chaleur.

Biomasse

Ensemble des produits organiques d'origine végétale et animale utilisés à des fins énergétiques (électricité et chaleur) ou agronomiques.

Business Unit

Unité ou départementalisation effectuée à partir de segments stratégiques.

Captage et stockage du CO₂ (CCS)

Méthode de récupération du CO₂ dégagé par les usines utilisant les énergies fossiles, puis d'injection dans des cavités souterraines pour éviter les émissions de carbone dans l'atmosphère.

Certificats d'économie d'énergie

Certificat délivré à toute personne physique ou morale en fonction du nombre de kWh économisés et pouvant être revendus aux fournisseurs d'énergie. Le dispositif des certificats d'économie d'énergie est encadré par l'ADEME.

CO₂

Gaz carbonique produit lors de la respiration des êtres vivants et des végétaux et notamment lors de la combustion de composés organiques. Ce CO₂ est incriminé dans le réchauffement climatique en tant que principal GES.

Cogénération

Technique permettant à partir d'un seul combustible de produire simultanément de l'énergie thermique et électrique.

Comité 21

Le Comité 21 est un réseau d'acteurs engagés dans la mise en œuvre opérationnelle du développement durable. Il a pour mission de créer les conditions d'échange et de partenariat entre ses adhérents issus de tous secteurs afin qu'ils s'approprient et mettent en œuvre, ensemble, le développement durable à l'échelle d'un territoire.

Développement durable

Développement qui correspond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs (source ISO 26000).

Éco-efficacité

Somme des économies d'énergies générées par l'adaptation des équipements (bâti, systèmes de chauffage, de ventilation, d'éclairage, etc.) et la modification du comportement des consommateurs.

Éco-prêt à taux zéro

L'éco-prêt à taux zéro est un engagement du Grenelle de l'Environnement qui permet de financer la rénovation énergétique d'un logement et ainsi de réduire les consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.

Éco-système

Complexe dynamique formé de plantes, d'animaux et de microorganismes et de leur environnement qui par leur interaction, forment une unité.

Effet de serre

Élévation de la température de la Terre due à la rétention de l'énergie solaire par certains gaz présents dans l'atmosphère. Phénomène naturel renforcé par l'émission, liée aux activités humaines de CO₂ et d'autres GES.

Efficacité énergétique

Rapport entre la quantité d'énergie récupérée et l'énergie consommée.

Empreinte écologique

Surface productive de terres et de mers nécessaire pour produire les ressources consommées par une population et assimiler les déchets qu'elle génère.

Énergies renouvelables

Énergies produites à partir d'éléments naturels (soleil, vent, eau, terre) qui n'engendrent pas ou peu de déchets et d'émissions polluantes.

GES

Gaz à Effet de Serre. Gaz, tels que le CO₂ ou le méthane, qui absorbent une partie des rayons solaires et contribuent au réchauffement de la planète.

Global Compact (Pacte Mondial)

Initiative émanant des Nations unies lancée en 1999 au Forum de Davos, qui incite les entreprises à adopter et respecter dix valeurs fondamentales dans les domaines suivants : droits de l'Homme, normes du travail, environnement et lutte contre la corruption.

GNL

Gaz Naturel Liquéfié. Gaz mis en phase liquide par l'abaissement de sa température à -163°C, permettant de réduire 600 fois son volume.

Gouvernance

Système au moyen duquel une organisation prend et applique des décisions dans le but d'atteindre ses objectifs (source ISO 26000).

GRI

Global Reporting Initiative. Initiative international lancée en 1997 pour élaborer un cadre de reporting et des règles destinés aux entreprises soucieuses de développement durable.

IHA

Fondée par l'UNESCO in 1995, l'International Hydropower Association (IHA) est une association non gouvernementale qui fait la promotion et la dissémination des bonnes pratiques et de la connaissance sur l'hydroélectricité.

Impact environnemental

Modification de l'environnement, négative ou bénéfique, résultant totalement ou partiellement des activités, produits ou services d'un organisme.

ISO 9001

L'ISO 9001 est une référence internationale en matière de management de la qualité dans les relations interentreprises.

ISO 14001

Norme internationale de qualité sur les politiques environnementales créée en 1996. L'entreprise qui demande la certification est audité par un organisme international indépendant agréé.

ISO 26000

La norme internationale ISO 26000 fournit des lignes directrices pour tous types d'organisations concernant la responsabilité sociétale, quelle que soit leur taille ou leur localisation. La norme définit les termes, les principes, les pratiques et les questions centrales de la responsabilité sociétale ainsi que la façon d'intégrer la responsabilité sociétale dans l'organisation. La norme a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable en visant à les encourager à aller au-delà du respect de la loi.

ISR

Investissement Socialement Responsable. Investissement individuel ou collectif effectué selon des critères sociaux, environnementaux, éthiques et de gouvernance d'entreprise, au regard de la performance financière.

ISRS7

L'isrs7 est un système de classe mondiale basé sur l'*International Safety Rating System* pour mesurer, améliorer et démontrer la performance santé/sécurité, environnementale et opérationnelle.

Loi NRE

Loi sur les Nouvelles Régulations Économiques. Loi française de 2001 qui oblige les entreprises cotées à communiquer sur les données sociales et environnementales en publiant un reporting.

OSART

Le programme OSART (*Operational Safety Review Team*) créé en 1981 par l'Agence Internationale de l'Énergie Atomique mène des audits de centrales nucléaires qui conduisent à des recommandations et suggestions pour augmenter la sûreté, ainsi qu'à l'identification des meilleures pratiques à partager entre exploitants nucléaires.

Parties prenantes

Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation (source ISO 26000).

PNUE

Programme des Nations unies pour l'Environnement. Organisme créé en 1972 pour coordonner les activités des Nations unies dans le domaine de l'environnement, assister les pays dans la mise en œuvre de politiques environnementales et encourager le développement durable.

REACH

Réglementation européenne qui encadre le management des substances chimiques.

Recyclage

Procédé de traitement des déchets (provenant des industries et des déchets ménagers) qui permet de réintroduire, dans le cycle de production d'un produit, des matériaux qui le composent.

RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises. Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement et est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations (source ISO 26000).

SME

Système de Management Environnemental. Méthodes de gestion d'une entité (entreprise, service, etc.) visant à évaluer et réduire l'impact environnemental de ses activités.

Valorisation des déchets

Transformation des déchets ménagers ou industriels en énergie et en matériaux réutilisables.

WBCSD

Le *World Council of Sustainable Development* est une plate-forme internationale permettant aux entreprises d'explorer les nouvelles opportunités qu'apporte le développement durable, d'échanger les connaissances, expériences et bonnes pratiques dans le domaine.

Index GRI

PART I : DÉCLARATION DU PROFIL DE L'ENTREPRISE				
	Description	Niveau de communication de l'information	Référence	Raison du niveau partiel de communication
1. Stratégie et analyse				
1,1	Déclaration du CEO	Total	p. 02-03	
1,2	Description des principaux risques et opportunités	Total	p. 14-16	
2. Profil organisationnel				
2,1	Nom de l'organisation	Total	couverture, p. 02-03	
2,2	Produits et/ou services	Total	p. 06-07, 31-33	
2,3	Structure opérationnelle	Total	p. 06-07	
2,4	Siège social	Total	4 ^e de couverture	
2,5	Liste des pays d'implantation	Partiel	p. 06-07	Non réalisé
2,6	Structure de la propriété et forme juridique	Total	4 ^e de couverture	
2,7	Marchés	Total	p. 06-07	
2,8	Taille de l'organisation	Total	p. 06-07	
2,9	Décisions significatives concernant le lieu d'implantation et les changements au cours de la période opérationnelle	Partiel	p. 64-65, 70-71	
2,10	Distinctions	Total	p. 24, 59, 60	
3. Paramètres de reporting				
3,1	Période de reporting	Total	p. 64, 70	
3,2	Date du rapport le plus récent	Total	sept. 10	
3,3	Cycle de reporting	Total	annuel	
3,4	Personne(s) à contacter	Total	3 ^e de couverture	
3,5	Processus relatif au contenu du rapport	Total	p. 01, 02-03	
3,6	Périmètre	Total	p. 64-65, 70-71	
3,7	Restriction du périmètre du rapport	Total	p. 64-65, 70-71	
3,8	Base de reporting pour les joint-ventures, etc.	Total	p. 64-65, 70-71	
3,9	Techniques d'estimation des données, base de calcul	Partiel	p. 64-65, 70-71	Information confidentielle
3,10	Reformulation	Partiel	p. 64-65, 70-71	Information confidentielle
3,11	Changements de méthodes de reporting	Total	p.64-65, 70-71	
3,12	Informations standards	Total	p. 82-83	
3,13	Politique d'assurance	Total	p. 76-77	
4. Gouvernance et engagement				
4,1	Structure de gouvernance	Total	p. 08-11	
4,2	Le président de l'instance dirigeante la plus élevée est-il aussi un membre exécutif	Total	p. 02-03, 12	
4,3	Membres indépendants de l'instance dirigeante la plus élevée	Total	p. 09	
4,4	Mécanismes mis à la disposition des actionnaires et des employés	Total	p. 8-13 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,5	Rémunération des membres de la direction	Total	p.12 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,6	Prévention des processus pouvant donner lieu à des conflits d'intérêt	Total	p. 08-13 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,7	Expertise de l'instance dirigeante la plus élevée	Total	p. 08-13 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,8	Codes de conduite, missions, valeurs, générés en interne	Total	p. 17-25, 35, 49, 50, 53-56	
4,9	Processus au niveau du Conseil d'Administration	Total	p. 10-11, 14-15, 19-21, 22-24	
4,1	Évaluation de la performance de l'instance dirigeante la plus élevée	Total	p. 8-13 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,11	Explication du principe de précaution	Total	p. 14-16 ; plus d'information sur http://www.gdfsuez.com/en/group/publications/publications/Reference document 2010	
4,12	Liste des chartes, principes et développement externe d'initiatives auxquelles souscrit l'organisation	Partiel	p. 41	Non réalisé
4,13	Adhésions importantes à des associations nationales ou internationales	Partiel	p. 27-29, 41, 46, 47, 51	Information confidentielle
4,14	Liste des parties prenantes impliquées dans l'organisation	Partiel	p. 13, 24, 27-29, 32, 37-41, 47, 51, 53-62	Information confidentielle
4,15	Base de l'identification et de la sélection des parties prenantes	Partiel	p. 11, 37-41, 47, 50-51, 53, 60-61, 65-66	Information confidentielle
4,16	Approches de la collaboration avec les parties prenantes	Partiel	p. 37-41, 47, 65-66	Information confidentielle
4,17	Aspects clés de la collaboration avec les parties prenantes	Partiel	p. 42-43, 47, 63-66	Information confidentielle

PARTIE II: Déclaration de l'approche Managériale				
	Description	Niveau de communication de l'information	Référence	Raison du niveau partiel de communication
4. Gouvernance et engagement				
	Performance économique	Total	p. 78-80	
	Présence sur le marché	Total	p. 2-5	
	Impacts indirects sur l'économie	Total	p. 14-16	
Déclaration sur l'approche du management EN				
	Matière	Total	p. 68-69	
	Énergie	Total	p. 66-67	
	Eau	Total	p. 68	
	Biodiversité	Total	p. 47-48	
	Émissions, effluents et déchets	Total	p. 66-69	
	Produits et services	Partiel	p. 30-33, 44-46, 47-48	
	Compliance	Total	p. 35	
	Transport	Partiel	p. 68-69	
Déclaration sur l'approche du management LA				
	Emploi	Total	p. 53-62, 72-75	
	Relations travail/management	Total	p. 53-56	
	Santé Sécurité au travail	Total	p. 60-62	
	Formation et éducation	Total	p. 53-62, 72-75	
	Diversité et égalité des chances	Total	p. 22, 57-60	
Déclaration sur l'approche du management HR				
	Pratiques d'investissement et d'acquisition	Total	p. 22, 35	
	Non-discrimination	Total	p. 60	
	Liberté d'association et négociation collective	Partiel	p. 62	
	Travail des enfants	Partiel	p. 35, 49	
	Travail forcé et obligatoire	Partiel	p. 35, 49	
	Pratiques de sécurité	Total	p. 42-43	
	Droits des populations locales	Total	p. 37-41	
Déclaration sur l'approche du management SO				
	Communauté	Total	p. 37-41	
	Corruption	Total	p. 49	
	Politique publique	Total	p. 37	
	Comportement anti-concurrentiel	Partiel	p. 35	
	Compliance	Total	p. 35, 49	
Déclaration sur l'approche du management PR				
	Santé et sécurité des clients	Total	p. 42-43	
	Étiquetage produits et services	Partiel	p. 34	
	Marketing communications	Total	p. 30-33	
	Compliance	Total	p. 35, 49	
PARTIE III : INDICATEURS DE PERFORMANCE				
Économiques				
EC1	Valeur économique directe	Partiel	p. 78-80	
EC2	Implications financières des changements climatiques	Partiel	p. 14-16, 45-46	
EC6	Politique, pratiques et part de dépenses envers les fournisseurs locaux	Partiel	p. 35	
EC7	Recrutements locaux	Total	p. 54-58	
EC8	Investissements dans le développement de l'infrastructure	Total	p. 45-48	
EC9	Compréhension et description des impacts économiques indirects significatifs y compris l'étendue des impacts	Total	p. 14-16	
Environnementaux				
EN1	Matière utilisée en poids ou volume	Total	p. 66-69	
EN2	Pourcentage de matière utilisée issue du recyclage	Partiel	p. 68-69	
EN3	Consommation directe d'énergie	Total	p. 66-67	
EN5	Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique	Total	p. 66-67	
EN6	Initiatives visant à augmenter le rendement énergétique ou l'utilisation d'énergie renouvelable	Total	p. 27-29, 30-33, 44-48	
EN8	Consommation d'eau totale	Total	p. 68-69	
EN11	Localisation et taille des sites détenus, loués, gérés ou proches de zones protégées et à haut potentiel Biodiversité.	Partiel	p. 47-48	

Index GRI

	Description	Niveau de communication de l'information	Référence	Raison du niveau partiel de communication
EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la Biodiversité dans les zones protégées et à haut potentiel Biodiversité	Partiel	p. 47-48	
EN13	Habitats protégés ou restaurés	Partiel	p. 47-48	
EN14	Stratégies, actions en cours et plans futurs de gestion des impacts sur la Biodiversité	Total	p. 47-48	
EN16	Émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre	Partiel	p. 66-67	
EN17	Quantité d'autres émissions de gaz à effet de serre indirectes pertinentes	Partiel	p. 66-67	
EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effets de serre et réductions obtenues	Total	p. 27-29, 30-33, 44-48	
EN20	Émissions atmosphériques de NOX et SOx	Total	p. 66-67	
EN22	Masse totale des déchets	Partiel	p. 68-69	
EN26	Initiatives destinées à atténuer l'impact sur l'environnement	Total	p. 27-29, 30-33, 44-48	
EN28	Valeur monétaire des pénalités significatives	Total	p. 66-67	
EN29	Transports : impacts environnementaux significatifs	Partiel	p. 68-69, 47-48	
Sociaux : Pratiques et droits du travail				
LA1	Effectif total par type d'emploi, de contrat et par zone géographique	Total	p. 06-07, 72-75	
LA2	Rotation du personnel	Partiel	p. 72-75	
LA7	Pourcentage d'accidents du travail, maladies professionnelles, jours de travail perdus et taux d'absentéisme	Partiel	p. 72-75	
LA9	Sujets santé sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	Total	p. 60, 62	
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, salarié et catégorie professionnelle	Total	p. 72-75	
LA11	Programmes pour le management des compétences et de l'expérience qui aident à l'employabilité des salariés et qui les assistent dans la gestion de fin de carrière	Total	p. 55-56, 58	
LA13	Répartition de salariés par sexe	Partiel	p. 57, 72-75	
Sociaux : Droits humains				
HR1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs qui prennent en compte les droits de l'homme	Partiel	p. 35, 49	
HR2	Sélection des fournisseurs en fonction de l'impact sur les droits de l'homme	Partiel	p. 35, 49	
HR3	Nombre total d'employés formés aux politiques et procédures concernant les droits de l'homme en fonction des activités, incluant le pourcentage d'employés formés	Partiel	p. 72-75	
HR6	Travail des enfants	Partiel	p. 35, 49	
HR7	Travail forcé ou obligatoire	Partiel	p. 35, 49	
HR8	Pourcentage de personnel de sécurité formé aux politiques ou procédures de l'organisation concernant les droits de l'homme en fonction des activités	Partiel	p. 72-75	
Sociaux : Solidarité				
SO1	Programmes et pratiques d'engagement et de gestion des impacts sur les populations locales	Partiel	p. 35, 50-51	
SO3	Employés formés aux politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Partiel	p. 72-75	
SO5	Positions de politique publique et participation au développement des politiques publiques et lobbying	Total	p. 37	
Sociaux : Responsabilité sur les produits				
				81
	Description	Niveau de communication de l'information	Référence	
PR1	Politique destinée à améliorer les impacts sur la santé et la sécurité au cours de la durée de vie utile des produits	Partiel	p. 42-43	
PR3	Informations sur les produits et étiquetage	Partiel	p. 43	
PR5	Satisfaction des clients	Total	p. 32-33	
PR6	Communications marketing	Total	p. 37, 41	



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **GDF SUEZ** has presented its report "GDF SUEZ Sustainable Development Report 2010" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirements of Application Level B+.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3 Guidelines.

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

15 April 2011, Amsterdam

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



The "+" has been added to this Application Level because GDF SUEZ has submitted (part of) this report for external assurance. GRI accepts the reporter's own judgment for choosing its assurance Provider and for deciding the scope of the assurance.

The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance. www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 5 April 2011. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

CONTACT

Direction du Développement Durable

Françoise Guichard, Directrice du Développement Durable

- E-mail : sustainabledevelopment@gdfsuez.com
- Tél. : + 33 (0)1 44 22 42 23

Pour en savoir plus, retrouvez les publications du Groupe sur le site www.gdfsuez.com



Imprimé par Desbouis Grésil Imprimeur avec des encres végétales – 91230 Montgeron – 01 69 83 44 66.

Ce document a été réalisé par un imprimeur éco-responsable sur du papier fabriqué à partir de bois issu de forêts gérées durablement.

Le Rapport développement durable 2010 de GDF SUEZ a été tiré à 2 000 exemplaires en français et 2 000 en anglais.

Rédaction : **GDF SUEZ** • Création graphique et réalisation :  TERRE DE SIÈGNE | www.terredesienne.com © 05/2011

Photothèque : GDF SUEZ, GDF SUEZ Energie Europe & International, GDF SUEZ Energie France, GDF SUEZ Energie Services, GDF SUEZ Global Gaz & GNL, SUEZ Environnement, Compagnie Nationale du Rhône, Erelia, SHEMA, Lyonnaise des Eaux, Sita France, GRTgaz, Storengy, Elengy, Tecnubel, Eolica Monte Redondo, GDF SUEZ Energy Andino, Electrabel.

Agences et photographes : Abacapress, Hemera/Thinkstock, Interlinks Image, L'Œil Public, Rogelio Alberto Pozo Palma Agencia Comunicaciones, Valode et Pistre Architectes, Wuilmot Éric Architecte, CP. Alarcon, H. Alsagaff, H. Azmoun, S. Bianchi, A. Brunet, A. Borgeaud, J. Daniel, D. Dantand, JF. Deroubaix, P. Dureuil, R. Friedman, P. Grollier, C. Helsly, S. Meyer, A. Meyssonier, GD. Morand-Grahame, G. Ramon, J. Robert, JJ. Serol, P. Sordellet, X.

Nos valeurs

exigence

engagement

audace

cohésion



GDF SUEZ

Société anonyme au capital de 2 250 295 757 euros

Siège social : 1, place Samuel de Champlain

92400 Courbevoie France

Tél. : + 33 1 44 22 00 00

SIREN : 542 107 651 RCS NANTERRE

VAT FR 13 542 107 651

gdfsuez.com
