

GDF SUEZ

DISPOSITIF  
ETHIQUE ET COMPLIANCE



## INTRODUCTION

*L'expression de nos valeurs et le respect de notre éthique s'affirment d'abord par le comportement intègre des administrateurs et des collaborateurs de GDF SUEZ en toute circonstance. Toute personne agissant au nom d'une société du Groupe doit avoir conscience de cette exigence. Cependant, nous avons la conviction que le groupe doit se définir un cadre organisationnel pour faciliter l'expression de ces valeurs et de cette éthique dans les comportements et pratiques professionnelles. C'est le rôle du Dispositif Ethique et Compliance de GDF SUEZ de décrire les principaux organes de fonctionnement internes mis en place par le Groupe en vue de gérer l'ensemble des questions relevant de l'éthique et de la compliance conformément à notre Charte et à nos valeurs.*

*Au-delà des définitions de l'organisation nécessaire, nous savons aussi que l'éthique réclame un engagement personnel de chacun de nous. Il appartient aux plus hauts responsables d'être les premiers à donner l'exemple dans leur conduite personnelle ; c'est la condition de l'efficacité, du possible. Ils ont également la charge, avec tous les autres responsables, dans toutes les entités et équipes qu'ils animent, d'assurer le bon fonctionnement du dispositif éthique et compliance en vigueur au sein de GDF SUEZ.*

*Gérard Mestrallet  
Président Directeur Général*

*Yves de Gaulle  
Secrétaire Général  
Déontologue du Groupe*

## AVERTISSEMENT

Le présent document est applicable dans l'ensemble des entités de GDF SUEZ dès sa publication. Il sera révisé, précisé et complété lorsque le Groupe aura choisi ses valeurs et adopté la charte fixant ses règles et principes d'action.

## DISPOSITIF ETHIQUE ET COMPLIANCE ("DISPOSITIF E&C")

### Article 1.1 : Présentation du Dispositif E&C

GDF SUEZ s'est doté d'un dispositif intitulé "Dispositif Ethique et Compliance <sup>(1)</sup> " conçu pour promouvoir une culture de Groupe qui encourage le comportement éthique et pour gérer la mise en conformité vis-à-vis des lois et des règles <sup>(2)</sup>.

Ce Dispositif est construit sur trois niveaux : références, organisation, pratique professionnelle.

Au plus haut niveau figurent les références essentielles du Groupe : la loi, les Valeurs, la Charte du Groupe. L'objectif de GDF SUEZ est d'agir en permanence et en tout lieu conformément aux réglementations en vigueur, en ayant à l'esprit les valeurs qui fédèrent l'ensemble des collaborateurs du Groupe et selon les règles et principes d'action contenus dans sa Charte d'éthique.

Le second niveau est un dispositif organisationnel intermédiaire. Il comprend les structures et procédures appropriées pour piloter, concevoir, gérer, et rapporter ; ces fonctions revêtent une importance particulière en ce qu'elles impulsent l'organisation opérationnelle.

Le troisième niveau comporte les outils pratiques et opérationnels mis à la disposition des collaborateurs pour agir conformément aux références du Groupe : il s'agit de la mise en pratique professionnelle du dispositif.

---

(1) Pour le Groupe, le terme "compliance" signifie : "l'ensemble des actions qu'une personne (physique ou morale) doit entreprendre pour se mettre en conformité avec les réglementations concernant ses activités".

(2) Ceci concerne notamment, les règles et normes définies par l'ONU et ses Agences, l'OIT, l'OCDE, la CCI ou l'OMC, comme : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte Mondial (Global Compact), la Convention de l'OCDE contre la corruption, la Convention de l'ONU contre la corruption, les Conventions de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

## **Article 1.2 : Les documents d’Ethique et de Compliance**

L'architecture du Dispositif E&C de GDF SUEZ reprend la même hiérarchie pour les documents de référence.

Au sommet de celle-ci, se situent les textes qui guident le comportement et les décisions des collaborateurs du Groupe. Une importance particulière est attachée aux lois, règles et normes en matière d'éthique et de déontologie émanant des instances régulatrices internationales, nationales et locales ainsi que des instances professionnelles. Il comporte également les valeurs partagées par les collaborateurs du Groupe dans leurs métiers et celles vers lesquels le Groupe veut tendre. Il comporte enfin les standards de GDF SUEZ dans la façon d'exercer les métiers du Groupe.

Le présent document se place au second niveau. Il joue un rôle central dans la mise en œuvre des références du Groupe puisqu'il définit le cadre choisi par GDF SUEZ pour en assurer le respect. Il constitue l'ossature du dispositif Ethique et Compliance du nouveau Groupe .

Un troisième niveau de documents détaille enfin les modalités de mise en œuvre des textes de référence. Leur orientation est d'abord opérationnelle : ils prennent en compte les conditions concrètes de l'exercice des différentes activités des entités du Groupe. Ils abordent des points précis de l'application des textes précédents sous forme de codes, guides, notes de service, de bonnes pratiques ou de procédure (*voir article 3.1*). L'ensemble de ces documents, orienté sur l'éthique des pratiques professionnelles, définit l'Ethique des métiers de GDF SUEZ.

## **Article 1.3 : Le champ d’application du Dispositif E & C :**

### **Article 1.3.1 : Les entités<sup>(3)</sup> du Groupe concernés**

Le Dispositif Ethique et Compliance s’applique à GDF SUEZ et à l’ensemble des filiales contrôlées directement, ainsi qu’aux filiales ou sous-filiales contrôlées<sup>(4)</sup> par des filiales directes.

Les sociétés gérées par une ou plusieurs sociétés du Groupe par suite de l'attribution d'un contrat de gestion ou de management appliquent également le Dispositif.

Les salariés appartenant aux sociétés du Groupe et qui siègent dans les conseils d'administration ou de surveillance de sociétés où le Groupe n'est pas majoritaire<sup>(5)</sup> s'efforcent de promouvoir ce Dispositif auprès de ces dernières.

### **Article 1.3.2 : La sensibilisation et l'information des co-investisseurs, co-traitants, fournisseurs et sous-traitants**

Lorsqu'un collaborateur contracte au nom d'une entité du Groupe avec un co-investisseur, un co-traitant, un fournisseur ou un sous-traitant, il effectue une vérification raisonnable des informations qu'il possède sur l'entreprise cocontractante afin de savoir si cette dernière n'a pas eu, dans un passé proche, de comportement contraire aux règles de l'éthique, du développement durable et de la responsabilité sociale. Il informe également ses interlocuteurs de l'entreprise cocontractante de l'existence du Dispositif Ethique et Compliance de GDF SUEZ en leur remettant le présent document. Le cas échéant, il leur impose contractuellement le respect de codes ou procédures d'application précis et pertinents vis-à-vis des risques éthiques du co-investisseur, du co-traitant, du fournisseur ou du sous-traitant.

### **Article 1.4 : Le respect des règles et les sanctions**

En toute circonstance, les administrateurs et collaborateurs du Groupe sont tenus d'observer les règles et principes en vigueur dans le Groupe susceptibles de concerner leurs activités. Quand une personne constate

---

(3) Le terme "entité" désigne une ou des sociétés, un ou plusieurs services d'une société ou de plusieurs sociétés, un ou plusieurs groupes de sociétés ou, plus généralement, toute combinaison de ces ensembles ou sous-ensembles placée sous une autorité identique.

(4) Soit par la détention du capital ou par l'exercice des droits de vote par une ou plusieurs sociétés du Groupe.

(5) Ceci signifie notamment que les filiales paritaires et les joint-ventures n'ont pas l'obligation de se conformer à l'alinéa précédent, dès lors qu'elles ne sont pas gérées par le Groupe.

un conflit réel ou apparent entre des règles d'origines différentes<sup>(6)</sup>, elle en avertit immédiatement le déontologue de son entité ou le Déontologue du Groupe, par tout moyen approprié<sup>(7)</sup>.

Toute personne qui désire solliciter un avis, un conseil voire signaler une difficulté de mise en conformité ou un dysfonctionnement éthique qu'elle observe ou qu'elle a observé au sein du Groupe est invitée à contacter soit sa hiérarchie (*voir article 2.4.3*), soit les services spécifiques (DRH, Juridique, Sécurité...), soit les instances représentatives du personnel compétentes<sup>(8)</sup>, soit un déontologue. Toute personne peut contacter un déontologue de manière confidentielle, sans crainte de représailles, à la condition que cette démarche soit entreprise de bonne foi.

Un administrateur ou un collaborateur, quels que soient sa fonction et son niveau hiérarchique, qui viole les règles engage sa responsabilité personnelle et peut faire l'objet de sanctions, en conformité avec le Droit et les usages locaux. Dans certaines circonstances, il peut également engager la responsabilité de l'entreprise.

## **Article 1.5 : L'évaluation, les contrôles et les audits E&C**

### **Article 1.5.1 : L'évaluation des connaissances et des comportements individuels**

L'évaluation des connaissances et des comportements individuels vis-à-vis de l'éthique et de la compliance est réalisée périodiquement par la hiérarchie (*Voir article 2.4.3*). Lorsqu'une entité effectue périodiquement

---

(6) Ceci peut être dû, par exemple, à une divergence entre les réglementations du pays de la maison mère et celles du pays de sa filiale.

(7) Envoyer un email à [ethics@gdfsuez.com](mailto:ethics@gdfsuez.com) est un des plus simples moyens de contacter le Déontologue du Groupe. Vous pouvez lui écrire à cette adresse dans la langue officielle d'un pays où le Groupe possède des établissements.

(8) Certaines réglementations nationales ou locales définissent des cas où certaines voies de recours passent (de manière facultative ou obligatoire) par ces instances.

des "enquêtes de climat social" auprès de son personnel, ces enquêtes comprennent des questions en relation avec le Dispositif Ethique et Compliance.

## Article 1.5.2 : Les contrôles et audits

En complément de la gestion de la politique de compliance assurée par la Direction Ethique et Compliance (voir article 2.5), les services de contrôle interne et d'audit interne sont attentifs aux informations permettant de connaître d'éventuels cas de non respect des règles entrant dans le cadre du Dispositif Ethique et Compliance, ainsi que des points faibles présents dans l'organisation des sociétés. Ils en rendent compte à leurs hiérarchies respectives, en informent le déontologue et, au besoin, effectuent une revue spécifique de certaines applications du Dispositif Ethique et Compliance.

# L'ORGANISATION ETHIQUE ET COMPLIANCE

## **Article 2.1 : Le modèle de l'Organisation E&C de GDF SUEZ**

Le Dispositif Ethique et Compliance de GDF SUEZ comprend les éléments suivants :

- la désignation de responsables pour l'application du Dispositif, situés à un haut niveau de hiérarchie ;
- la publication de chartes, codes ou guides définissant les finalités du Dispositif ainsi que les principales structures et procédures d'application ;
- l'implication des organes de contrôle et des organes de gestion des entités ;
- le suivi de la diffusion des documents et de leur connaissance par ceux qui doivent les appliquer ;
- les actions de sensibilisation, formation, communication liées aux points précédents ;
- la détection et le suivi des risques éthiques ;
- la prévention des comportements non conformes ;
- l'évaluation du Dispositif et sa révision périodique, ainsi que l'évaluation du respect de l'éthique et des réglementations au niveau individuel et collectif ;
- le suivi de la compliance, la détection des comportements non conformes à l'éthique et aux réglementations, et le suivi de leurs éventuelles sanctions ;
- le reporting périodique de l'application du Dispositif ;
- l'allocation de budgets pour réaliser les actions.

## Article 2.2 : Les organes de contrôle

### Article 2.2.1 : L'implication des Organes de Contrôle

Les conseils d'administration et/ou de surveillance de GDF SUEZ et de ses filiales supervisent le Dispositif. Ils sont tenus informés de l'application du Dispositif en tant que de besoin. Un Comité pour l'éthique, l'environnement et le développement durable est constitué au sein du conseil d'administration de GDF SUEZ<sup>(9)</sup>. Il apporte notamment son concours au conseil d'administration et au Comité d'audit pour les sujets relatif à la gouvernance, l'éthique et la compliance.

Les administrateurs d'une société ne peuvent s'exonérer de leur devoir de surveillance du Dispositif E&C mis en place dans leur entreprise.

### Article 2.2.2 : Le fonctionnement des conseils d'administrations et des conseils de surveillance

GDF SUEZ tient à rester une référence en matière de "*corporate governance*". Les règles de fonctionnement de son conseil sont publiques, et leur application fait l'objet de compte-rendu aux assemblées générales des actionnaires.

Lorsqu'un administrateur est nommé, le responsable de l'exécutif s'assure que celui-ci est informé de ses droits et de ses devoirs, ainsi que des objectifs et de la mise en œuvre du Dispositif Ethique et Compliance. Il lui mentionne que ce Dispositif le concerne et lui rappelle également que sa responsabilité civile, voire pénale, peut être engagée en cas de faute dans l'exercice de ses fonctions.

Les conseils d'administration n'ayant pas d'administrateur indépendant examinent périodiquement l'intérêt pour leur société d'en comporter.

---

(9) Pour en savoir plus, voir le règlement intérieur du conseil d'administration sur le site Web du Groupe.

## Article 2.3 : Le rôle des responsables de l'exécutif <sup>(10)</sup>

Les responsables de l'exécutif sont les premiers responsables du Dispositif Ethique et Compliance de leur société, leur entité, ou groupe de sociétés. A cette fin, ils se dotent des outils nécessaires au suivi de la réalisation du Dispositif et à la détection des violations de ses règles, et notamment, parmi ces dernières, des actes délictueux. Ils mettent en place un système de contrôle de la pertinence des informations qui leur sont communiquées sur la mise en œuvre du Dispositif, sur les fraudes et sur les violations des dispositions inscrites dans les documents d'application E&C en vigueur dans le Groupe.

Le responsable de l'exécutif d'une entité procède à la nomination du déontologue de ladite entité (*voir article 2.5.1*) en veillant à lui donner les moyens humains et budgétaires appropriés et l'autorité nécessaires pour l'exécution de ses missions.

### Article 2.3.1 : Le reporting des responsables de l'exécutif

Les responsables de l'exécutif des entités situées dans le champ d'application interne du Dispositif informent de leur politique éthique et compliance le responsable de l'exécutif de leur entité mère, au moyen d'une "lettre de conformité"<sup>(11)</sup>, au moins une fois par an.

Lorsqu'un responsable de l'exécutif nomme ou remplace un déontologue, il en avise immédiatement, le responsable de l'exécutif de son entité mère, cette nomination doit être conforme aux dispositions de l'article 2.5.1.

---

(10) Ce terme désigne la personne située au sommet de l'exécutif, son titre peut être : Président-Directeur Général, Administrateur Délégué, Directeur Général, Directeur Général Délégué, Directeur Général Adjoint, Président du Directoire, Gérant ...

(11) La procédure de la lettre de conformité est définie chaque année dans une note du déontologue du Groupe adressée aux présidents des filiales directes de GDF-SUEZ.

## Article 2.4 : L'implication de la hiérarchie

### Article 2.4.1 : Le rôle de l'encadrement

Les personnels situés à un haut niveau de hiérarchie<sup>(12)</sup> ont dans leurs attributions de s'assurer, individuellement et collectivement, de l'efficacité de l'ensemble du Dispositif Ethique et Compliance.

Les autres personnels d'encadrement ont cette responsabilité pour la partie du Dispositif relative à leur domaine d'autorité ; ils doivent connaître l'existence du Dispositif ainsi que ses principales dispositions. Du fait de leur rôle dans l'entreprise, leur comportement a valeur d'exemple et leurs décisions ont un impact primordial sur le plan de l'éthique et de la compliance du Groupe.

### Article 2.4.2 : Les descriptions de fonction

Lorsqu'un responsable hiérarchique attribue un poste de responsabilité à une personne, il doit s'assurer que cette personne dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour l'application du Dispositif Ethique et Compliance. Il doit également s'assurer que cette personne est en possession d'un document définissant sa mission.

### Article 2.4.3 : La connaissance des règles par le personnel

Les supérieurs hiérarchiques doivent assurer la diffusion des règles auprès de leurs collaborateurs afin que ceux-ci puissent mettre en pratique toute règle E&C concernant leurs activités professionnelles. Ils organisent à cet effet des actions de formation ou de sensibilisation. D'une manière générale, ils apportent leur soutien aux collaborateurs qui posent des questions ou qui leur font part de préoccupations concernant les règles de l'éthique et de la compliance (*voir article 1.4*).

---

(12) Ce terme désigne les personnes ayant la possibilité d'exercer un pouvoir de contrôle conséquent sur la marche de l'entreprise ou qui sont susceptibles d'influer sur une partie de la politique de l'entreprise. Par exemple : un administrateur, un directeur général, un membre d'un comité de direction, une personne en charge d'une importante unité opérationnelle ou fonctionnelle de l'entreprise, comme la vente, les finances, les RH, la communication...

Pour l'application du présent article, les supérieurs hiérarchiques font appel en tant que de besoin aux moyens mis à leur disposition par la Direction Ethique et Compliance (*voir article 2.5*) ainsi qu'aux autres services de l'entreprise, comme les directions des ressources humaines, les directions juridiques ou les directions de la communication interne.

#### **Article 2.4.4 : La mise en application des règles par le personnel**

Si les supérieurs hiérarchiques doivent vérifier les connaissances de leurs collaborateurs en ce qui concerne leurs obligations éthiques et réglementaires, ils doivent plus encore veiller à ce que ces personnes aient des pratiques conformes à leurs obligations : il leur appartient donc de faire appliquer ces obligations. Quand le recours à des sanctions est indispensable, celui-ci s'effectue en respect du Droit et des usages locaux (*conformément au dernier alinéa de l'article 1.4*).

#### **Article 2.5 : Le Déontologue**

Le déontologue est une personne choisie parmi les personnels situés à un haut niveau de hiérarchie. Il exerce sa fonction à temps plein ou à temps partiel. Le déontologue est en charge du Dispositif E&C tel que décrit à l'article 2.1. Ceci ne modifie pas les responsabilités des autres membres de la hiérarchie de l'entreprise qui restent en toute circonstance responsables du comportement et de la conduite des fonctions, services et départements dont ils sont en charge.

Le déontologue de GDF SUEZ, est également appelé Déontologue du Groupe, il est aidé par une Direction de l'Ethique et de la Compliance qui l'assiste dans la mise en place du Dispositif ; cette Direction, placée sous autorité directe du Déontologue du Groupe agit pour son compte. Les déontologues des entités du Groupe font appel aux moyens d'appui de la Direction Ethique et Compliance, en tant que de besoin. Tous les déontologues forment la filière Ethique et Compliance du Groupe.

## Article 2.5.1 : La nomination d'un déontologue

La personne située au plus haut niveau de l'exécutif d'une entité nomme une personne qui lui rapporte directement, appelée déontologue.

Le déontologue participe au Comité Exécutif (ou son équivalent) de cette entité.

Quand un déontologue est nommé dans une filiale (ou entité) contrôlée ou gérée par le Groupe conformément au premier alinéa de l'article 1.3, le responsable de l'exécutif de cette filiale (ou entité) doit s'accorder sur le candidat avec le déontologue de sa maison mère (ou entité mère).

De même, si un déontologue est nommé dans un établissement par le directeur de cet établissement, celui-ci doit s'accorder sur le candidat avec le déontologue du siège de sa société.

## Article 2.5.2 : Le ou les adjoints du déontologue

Lorsqu'il l'estime nécessaire, le déontologue délègue, dans les limites qu'il définit, à un ou plusieurs adjoints des tâches de conception, de contrôle ou d'exécution.

## Article 2.5.3 : Les réseaux formels du déontologue

En dehors de ses relations formelles avec les organes de contrôle et de gestion, le déontologue peut rassembler autour de lui un comité, composé personnes situées à un haut niveau hiérarchique dans son entité. Ce comité pilote la mise en place de l'Organisation Ethique et Compliance, il coordonne les actions des différents services et/ou filiales, évalue leur efficacité et propose des voies d'amélioration.

Le déontologue du Groupe tient à jour la liste des déontologues nommés dans les filiales, il les réunit périodiquement.

Afin de parfaire la diffusion du Dispositif les déontologues peuvent demander aux responsables des entités filiales de leur désigner des "correspondants" du déontologue de l'entité mère, eu égard à l'expertise de ceux-ci ou à l'organisation des entités. Les correspondants font partie de la filière Ethique et Compliance.

## Article 2.5.4 : Les règles de confidentialité, anonymat

Toute question, toute information portée à la connaissance d'un déontologue est considérée, comme étant de caractère confidentiel. Les déontologues prennent les dispositions nécessaires pour protéger l'anonymat des personnes concernées.

Une personne qui a des raisons légitimes de lever cette confidentialité, peut autoriser le déontologue à le faire. Un déontologue qui subirait des pressions pour lever un anonymat, doit en avertir le Déontologue du Groupe sans délai. Le ou les auteurs de ces pressions, ainsi que les personnes qui lèveraient un anonymat sans y être autorisées, encourent des sanctions. Cette obligation de confidentialité s'exerce en conformité avec le Droit et les usages locaux.

Un déontologue n'est pas tenu de prendre en considération une question, une information ou un signalement dont l'auteur cache son identité (par exemple, en lui envoyant une lettre anonyme). Les déontologues prennent toute mesure nécessaire afin que l'auteur d'un signalement ne puisse pas subir de mesures de rétorsion (*voir article 1.4*).

## Article 2.5.5 : Le reporting du déontologue sur l'éthique et les réglementations

Les déontologues informent périodiquement les conseils d'administration et les conseils de surveillance de leur entité, ainsi que les autres personnes situées à un haut niveau de hiérarchie de cette entité. Le même type de reporting est adressé à la direction générale de leur entité; un document de synthèse est joint à la "lettre de conformité" définie à l'article 2.3.2. Le déontologue participe également aux procédures de reporting régulières destinées aux organes de gestion.

# CODES ET AUTRES POLITIQUES DE MISE EN PRATIQUE

## **Article 3.1 : La rédaction d'un code**

Les valeurs et la Charte d'éthique de GDF SUEZ sont d'application universelle au sein du Groupe, lorsque des entités produisent leurs propres documents, ceux-ci doivent être en accord avec elles.

Les supérieurs hiérarchiques informent de leurs obligations éthiques, déontologiques et réglementaires les personnes placées sous leur responsabilité ; ils le font par tout moyen approprié tels que chartes, codes, guides, notes de service, de bonnes pratiques ou de procédure (appelés indifféremment codes dans le présent titre 3). Les déontologues doivent s'assurer de l'élaboration de ces codes en concertation avec les services de l'entreprise concernés.

Ces codes reprennent les obligations essentielles et pertinentes dans le contexte de l'entité considérée. Les déontologues doivent s'assurer de la pertinence et de la cohérence des documents utilisés dans les diverses entités de leur ressort, notamment vis-à-vis des textes évoqués au premier alinéa de l'article 1.2.

## **Article 3.2 : La distribution, les rappels et les mises à jour**

Les documents définis à l'article 3.1 sont distribués de préférence par la voie hiérarchique, ils font l'objet de rappels périodiques. Les documents éthiques nécessaires à la bonne exécution des missions des collaborateurs leur sont remis au moment de leur embauche et de leurs changements d'affectation. La distribution initiale, les rappels et les révisions sont organisés conjointement par la hiérarchie, les services des ressources humaines et les déontologues.

Edition Juillet 2008



GDF SUEZ  
22, rue du Docteur Lancereaux  
75392 Paris Cedex 08 France  
Tél. : +33 (0)1 57 04 00 00  
[www.gdfsuez.com](http://www.gdfsuez.com)

DIRECTION DES COMMUNICATIONS  
Tél. : +33 (0)1 57 04 00 00

DIRECTION ETHIQUE ET COMPLIANCE  
Tél. : +33 (0)1 40 06 66 27