



ETHISCH HANDVEST



 GDF SUEZ

HERONTDEK ENERGIE



Inleiding door Gérard Mestrallet 4

DE ETHISCHE PRINCIPES EN DE KRING VAN STAKEHOLDERS

Fundamentele principes 8

Een veeleisende ethiek 12

ETHIEK EN GOVERNANCE

Het toepassingsgebied 16

Het sturingssysteem 18

De deontoloog/ethics officer 22

Reporting, controles en audits 24

Het Ethisch handvest
volgt is op 10 november 2009
door de Raad van Bestuur
van GDF SUEZ goedgekeurd.



“Een duurzame onderneming is een ethische onderneming. Dat is mijn overtuiging. Daar moeten we ons op richten bij GDF SUEZ.”

GDF SUEZ is één van de wereldspelers en een referentie in de energiesector, een groep die leider is in zijn vakgebieden en die betrokken is bij de grote uitdagingen voor morgen: veiligheid van de bevoorrading, bestrijding van de klimaatverandering en duurzame ontwikkeling.

Als marktspeler een referentie zijn, is natuurlijk een fantastische troef. Het betekent wat, dat wij zo overkomen in deze sector, waar het vertrouwen van de consument en de industrie, van de overheid en van de diverse belanghebbenden doorslaggevend is. Maar het is ook en vooral een verplichting, die het absolute respect voor waarden vereist, het bewustzijn van een bijzondere verantwoordelijkheid. Deze verplichting is er altijd. Ze moet onze trots zijn.

Een duurzame onderneming is een ethische onderneming. Dat is mijn overtuiging. Daar moeten we ons op richten bij GDF SUEZ.

De ethiek is de rode draad voor onze activiteiten. Ze gaat hand in hand met onze visie op industriële ontwikkeling voor de lange termijn, in moeilijke tijden en daarna. Dit begint

met de toepassing van de waarden van de Groep. Deze waarden zijn gekozen door onze 200.000 medewerkers.

Wereldwijd brengen zij de medewerkers samen rond een gemeenschappelijke en gedeelde basis:

De GEDREVENHEID die onze prestaties op lange termijn garandeert voor al onze belanghebbenden, door voortdurend te streven naar efficiency en innovatie ten behoeve van onze klanten en de openbare dienstverlening.

Het ENGAGEMENT dat ons in staat stelt, de ontwikkeling van de Groep te verzoenen met het respect voor de planeet, en de mensen essentiële diensten te leveren.

De DURF die ons het heden optimistisch laat beleven en ons creatief aan de toekomst laat bouwen.

De VERBONDENHEID die al onze krachten bundelt in een en dezelfde ploeggeest om van energie en het milieu duurzame bronnen van vooruitgang en ontwikkeling te maken.

Deze waarden kunnen alleen maar leven en krachtig zijn in ons dagelijks gedrag. Daarom verwacht ik dat iedereen handelt in overeenstemming met de ethische principes die wij bepaald hebben.

Precies één jaar na de fusie die onze nieuwe Groep gestalte gaf, heeft het Uitvoerend comité het ethisch beleid en de twee teksten die eraan ten grondslag liggen goedgekeurd: het Ethisch handvest van GDF SUEZ en de handleiding 'Ethiek in de praktijk' die vervolgens bekrachtigd zijn door de Raad van Bestuur.

Het Handvest van de nieuwe Groep ligt in de lijn van een globaal en ambitieus ethisch beleid dat tot doel heeft enerzijds de ethiek in de strategie, het management en de beroepspraktijken te verankeren en anderzijds de middelen te verschaffen om het systeem zo te organiseren en te managen dat kan worden gemeten in hoeverre wij ons eraan houden.

Onze ethische principes vertalen zich in vier eenvoudige boodschappen: handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving, integriteit in onze bedrijfscultuur verankeren, blijk

geven van loyaliteit en eerlijkheid, en respect hebben voor de ander. Dat zijn de kernwoorden die wereldwijd en op al onze beroepsactiviteiten van toepassing zijn. Wij weten allemaal dat een reputatie moeizaam verworven wordt maar dat ze gemakkelijk verloren gaat; laten we ons allemaal inzetten om bij te dragen aan de opbouw en de bescherming van de reputatie van de Groep.

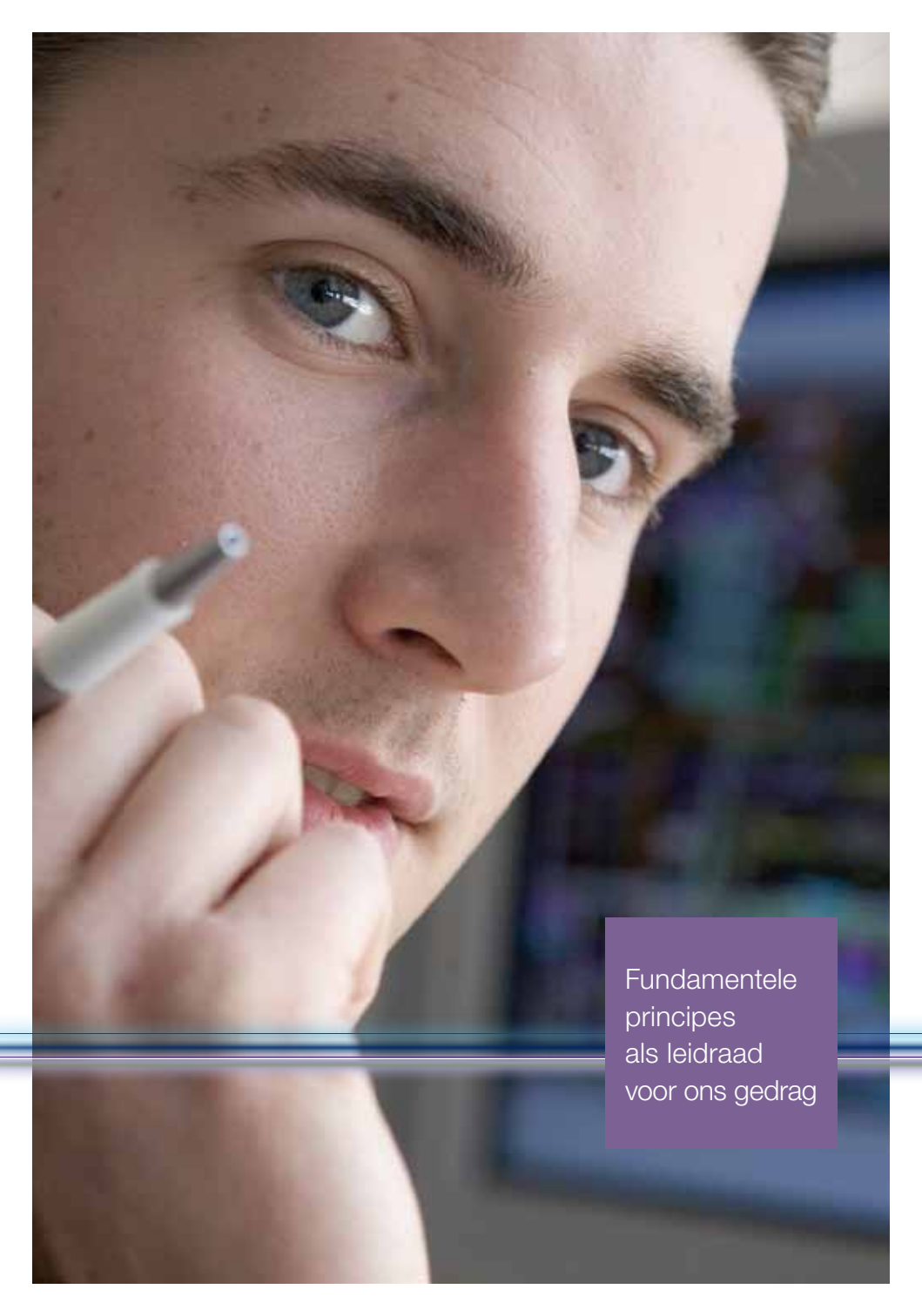
De ethiek is een essentiële dimensie voor het succes van het industrieel en menselijk project van GDF SUEZ. Gedrevenheid, engagement, durf, verbondenheid: laten wij deze waarden allemaal met trots in de praktijk omzetten.

Parijs, 10 november 2009



Gérard Mestrallet
Voorzitter Directeur-Generaal

De ethische principes en de kring van stakeholders



Fundamentele
principes
als leidraad
voor ons gedrag

Fundamentele principes

De bedrijfswaarden van GDF SUEZ komen tot uitdrukking in onze manier van handelen. De ethiek van de Groep is te herkennen in de fundamentele principes die een leidraad zijn voor ons gedrag: de overeenstemming met de wetten en reglementen, integriteit, loyaliteit, eerlijkheid en respect voor de ander.

Handelen in overeenstemming met de wetten en reglementen

Over het algemeen en in alle omstandigheden moeten de medewerkers van de Groep de internationale, federale, nationale en plaatselijke reglementen in acht nemen, evenals de regels voor zakelijke deontologie betreffende hun activiteiten. Hetzelfde geldt voor de unilaterale beslissingen en andere reglementen die uitgaan van de Groep.

Wel kunnen de entiteiten van de Groep de regels die eigen zijn aan de Groep aan hun eigen organisatie aanpassen, bijvoorbeeld om de wetten of bepaalde aspecten van de plaatselijke cultuur in acht te nemen die zich concretiseren in gebruiken die verschillen van onze praktijken.

Integriteit in onze bedrijfscultuur verankeren

GDF SUEZ weigert elk compromis wat betreft de integriteit die iedere dag weer onze zakelijke relaties en beroepspraktijken moet sturen. Uitgaande van dat principe hecht de Groep het allergrootste belang aan de morele kwaliteiten van haar medewerkers.

Ieder van ons moet er zich bewust van zijn dat onze reputatie afhangt van onze handelingen. Het is dus absoluut noodzakelijk dat iedereen in alle omstandigheden eerlijk handelt en integriteit als deel van onze bedrijfscultuur blijft promoten.

In de praktijk vereist integriteit dat wij alle situaties die tot een conflict tussen onze persoonlijke belangen en die van de Groep kunnen leiden, uit de weg gaan. Door de overtuiging te ontwikkelen dat het onze plicht is bepaalde fundamentele waarden in acht te nemen, bevorderen wij het ontstaan van een vertrouwensklimaat en schermen wij ons af tegen corruptiepraktijken die een ernstig risico zijn voor het economisch voortbestaan van een onderneming.

Blijk geven van loyaliteit en eerlijkheid

Voor onze Groep berust de kwaliteit van een relatie in de eerste plaats op de loyaliteit en eerlijkheid van de gesprekspartners, in het bijzonder in het kader van de uitvoering van de contracten. Deze kwaliteiten vereisen dat wij in staat zijn de aangegane verbintenissen na te komen en dat wij de grenzen van onze capaciteiten kennen om te vermijden dat wij beloften doen die wij niet waar kunnen maken.

Daarom zijn wij steeds te goeder trouw als wij met onze gesprekspartners communiceren, in een constructieve geest die ieders verwachtingen eerbiedigt, met de bedoeling eerlijke, nauwkeurige en complete informatie te verstrekken.

Dit principe is niet alleen van toepassing op de relatie tussen GDF SUEZ en klanten, aandeelhouders, investeerders, leveranciers, of niet-gouvernementele organisaties (NGO's) en het grote publiek, maar ook op de interne communicatie van de Groep, naar medewerkers, tussen diensten onderling of naar sociale partners.

Onze Groep wil graag de voorkeur geven aan duurzame betrekkingen met haar handelspartners. Dit perspectief is onlosmakelijk verbonden met een loyaal en eerlijk gedrag dat het ankerpunt is voor wederzijds vertrouwen. Maar afgezien daarvan en in elk geval hangt het succes van GDF SUEZ in de eerste plaats af van de reputatie van de Groep.

Wat dat betreft betekent het tekortschieten in onze plichten op het vlak van loyaliteit en eerlijkheid een bedreiging voor de ontwikkeling van de onderneming, dus ook van haar imago, haar aandeelhouders en haar werknemers.

De anderen respecteren

Het principe van respect voor de ander vergt wederkerigheid: ieder van ons heeft rechten en plichten.

Daarom hecht GDF SUEZ aan allebei evenveel waarde, of het nu om natuurlijke personen of om rechtspersonen gaat. Dit principe omvat met name het respecteren van de rechten van de personen, hun waardigheid in alle omstandigheden en hun bijzonderheden, en ook het respecteren van alle culturen. Het is eveneens van toepassing op materiële en immateriële goederen die aan anderen toebehoren.

Het respect voor de ander dat van de medewerkers verwacht wordt in de uitoefening van hun beroepsactiviteiten stuurt ook de betrekkingen tussen de verschillende entiteiten van GDF SUEZ en de medewerkers.

Dit principe is een rode draad in het beleid van onze Groep wat betreft het respect voor het privéleven, de diversiteit en de strijd tegen alle vormen van discriminatie, en ook wat betreft de preventie en bestraffing van pesterijen. Ruimer beschouwd inspireert dit principe het beleid inzake de betrekkingen van GDF SUEZ met de gesprekspartners van de Groep en de richtsnoeren voor het oplossen van conflicten.

GDF SUEZ verwacht van haar medewerkers dat zij in het kader van hun werk handelen in overeenstemming met deze ethische principes, in alle omstandigheden en ongeacht hun vak, hun niveau van verantwoordelijkheid en de personen met wie ze te maken hebben.

Of men nu lid van de Raad van Bestuur is of medewerker, ieder van ons heeft de verplichting nooit te handelen op een manier die de minste twijfel zou kunnen opwekken rond de ethiek van GDF SUEZ.

Een veeleisende **ethiek**

De ethische regels worden concreet toegepast op de drie cirkels of kringen waarbinnen onze onderneming haar activiteiten uitvoert:

- de kring van de Groep bestaande uit de medewerkers, entiteiten en aandeelhouders;
- de kring van de markt, waarbinnen wij betrekkingen onderhouden met onze klanten, leveranciers en concurrenten;
- de kring van de maatschappij die ons omringt op de plaatsen waar wij aanwezig zijn.

De versterking van een ethische norm voor de manier waarop wij zaken doen, is voor de drie kringen samen een garantie voor verbetering: Groep, markt én maatschappij. Door mee te gaan met de opkomst van nieuwe middelen om de wereldeconomie te regelen, stemt de versterking van een ethische norm ook overeen met een ontwikkeling die door alle stakeholders gewenst wordt.

1. De kring van de Groep. In een gezond klimaat werken draagt bij aan de goede werking van de Groep; daarom heeft GDF SUEZ de nodige maatregelen getroffen om de

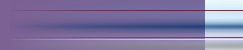
medewerkers redelijke levensvoorwaarden te garanderen in een veilige werkomgeving. De Groep plaatst ook de betrekkingen tussen de werknemers in het teken van respect en vertrouwen. Deze eis op relationeel en ethisch vlak betreft ook alle entiteiten en de aandeelhouders. Voor de laatstgenoemden past GDF SUEZ hoge normen toe op het gebied van bedrijfsgovernance.

2. De kring van de markt. De tevredenheid van de klanten, prioriteit nummer één van GDF SUEZ, berust op duidelijk geïdentificeerde factoren: de kwaliteit van de producten en diensten, een open dialoog, transparante procedures en ook het nakomen van de verbintenissen en het naleven van de mededingingsregels.

Deze principes die alle medewerkers van de Groep in acht moeten nemen, zijn ook van toepassing ten overstaan van de leveranciers en concurrenten. Wat dat betreft wordt de medewerkers van GDF SUEZ gevraagd, zich loyaal te gedragen en blijk te geven van billijkheid en onpartijdigheid tijdens onderhandelingen. Ook dienen zij er zich van te vergewissen dat de handelspartners van de Groep zelf ook ethische principes hanteren die verenigbaar zijn met die van de Groep.

3. De kring van de maatschappij. GDF SUEZ draagt een sociale verantwoordelijkheid en verbindt zich ten overstaan van de gemeenschappen waarbinnen de Groep haar activiteiten ontwikkelt. Vanuit ons respect voor het milieu en de gewassen zetten wij ons ook in om onze ecologische impact te minimaliseren, communiceren wij op een open manier over onze resultaten en uitdagingen op dit gebied en werken wij samen met niet-gouvernementele organisaties (NGO's) die actief zijn op milieu- en humanitair gebied. In dit kader is het ieders verantwoordelijkheid om dit beleid te ondersteunen en de Groep moedigt de medewerkers aan om een actieve rol te spelen voor de gemeenschap en de duurzame ontwikkeling.

Ethiek **en governance**



A close-up, profile view of a woman's face, smiling and wearing a headset microphone. The image is cropped to focus on her nose, mouth, and teeth. A purple rectangular box is overlaid on the bottom left, containing white text.

Een Handvest
voor alle
medewerkers
van de Groep

Het toepassingsgebied van het Ethisch handvest

Het Ethisch handvest is van toepassing op alle medewerkers en entiteiten van de Groep.

Om het ethisch verantwoord gedrag van onze medewerkers aan te moedigen en te handelen in overeenstemming met de geldende wetten en reglementen, heeft onze Groep een structuur opgezet voor Ethiek en Compliance. De in het kader daarvan ingevoerde procedures gelden voor de gehele Groep.

Een structuur op drie niveaus

De ethische aanpak van GDF SUEZ berust op drie niveaus: de referentiesystemen, de organisatiestructuren en de beroepspraktijken.

- De wet, het Handvest en de waarden zijn de ankerpunten van het eerste niveau, de sokkel waarop onze Groep steunt met een duidelijk bepaalde doelstelling: op professioneel vlak altijd en overal handelen in overeenstemming met de geldende reglementen en volgens de actieregels en -principes uit het Ethisch handvest van de Groep.
- Het tweede niveau van het systeem betreft de organisatie. Dit krijgt concreet vorm door het toepassen van structuren en procedures die geschikt zijn voor de sturing, de ontwikkeling, het beheer en de reporting.

- De beroepspraktijken vormen het derde en laatste niveau. Het gaat om alle operationele instrumenten die ter beschikking worden gesteld van de medewerkers opdat zij kunnen handelen in overeenstemming met de aanbevelingen van GDF SUEZ.

De ethische aanpak wordt begeleid door een aantal praktische documenten. Deze documenten moeten de medewerkers concreet hulp bieden in het kader van hun gedrag en beslissingen.

In deze documenten wordt bijzonder veel aandacht besteed aan de wetten en aan de regels en normen inzake ethiek en deontologie die niet alleen uitgaan van de internationale, federale, nationale en plaatselijke regulerende instanties, maar ook van beroepsorganisaties.

Een zeer ruim toepassingsgebied

De principes van dit Ethisch handvest dienen ook te worden gepromoot door de werknemers van de Groep die zitting hebben in de Raden van Bestuur of van Toezicht van ondernemingen die niet onder de controle van GDF SUEZ vallen.

Voor zover dat nodig is dienen de medewerkers van GDF SUEZ van hun kant erop toe te zien dat hun gesprekspartners, met name leveranciers, serviceverlenende bedrijven of onderaannemers geïnformeerd worden over het bestaan van het Ethisch handvest van de Groep, bijvoorbeeld door hun dit document ter kennis te brengen.

IN HET KORT

Het Ethisch handvest van GDF SUEZ dat op alle entiteiten van de Groep van toepassing is, wordt daarbuiten ook gepromoot door de medewerkers en ter kennis gebracht van alle medecontractanten van de Groep.



Het systeem voor managementsturing

Elke medewerker van de Groep moet de ethische principes van GDF SUEZ toepassen bij de uitvoering van zijn vak. Met het oog daarop bepaalt het sturingssysteem op een duidelijke manier de verantwoordelijkheden op de verschillende niveaus.

De topmannen en -vrouwen van GDF SUEZ staan als eersten borg voor de toepassing van het Ethisch handvest van de Groep. Daarom moeten zij ervoor zorgen dat zij over de nodige instrumenten beschikken om de implementatie ervan op te volgen en om overtreding van de regels ervan op te sporen. Ook moeten zij een systeem invoeren om de toepassing van de ethische maatregelen en conformiteitsmaatregelen te controleren.

Binnen elke entiteit benoemt de manager een deontoloog/ethics officer. De manager zorgt ervoor dat deze deontoloog/ethics officer over de gepaste menselijke en budgettaire middelen beschikt en dat hij de nodige autoriteit krijgt om zijn missies te volbrengen.

Een sterke betrokkenheid van de managers

Er individueel en samen voor zorgen dat het Ethisch handvest wordt toegepast, behoort tot de bevoegdheden van alle leden van het management. De regels, vastgesteld in dit document, moeten absoluut bekend zijn bij alle medewerkers die in aanmerking komen om aanzienlijke contro-

lerende bevoegdheid te hebben inzake het functioneren van de onderneming of invloed kunnen uitoefenen op een deel van het beleid van de onderneming. Het gedrag van deze medewerkers van wie de beslissingen een doorslaggevende impact hebben op het vlak van de ethiek, moet uiteraard voorbeeldig zijn.

Wanneer een meerdere iemand een functie met verantwoordelijkheden toewijst, moet hij er zich van vergewissen dat de benoemde persoon over de nodige bekwaamheid en autoriteit en over de nodige middelen beschikt om het Ethisch handvest van de Groep toe te passen.

Een aangepaste sturingsstructuur

De impuls voor het ethisch engagement van GDF SUEZ wordt gegeven op het hoogste niveau van de Groep: de Voorzitter Directeur-generaal, de algemene directie en het uitvoerend comité, die ervoor gekozen hebben om de Groep van de gepaste structuren te voorzien.

De organisatie voor Ethiek en Compliance wordt gesuperiseerd door de Raad van Bestuur. Wat betreft de onderwerpen inzake governance, ethiek en compliance staat de Commissie Ethiek, Milieu en Duurzame ontwikkeling de Raad van Bestuur van de Groep, onder wiens bestuur deze commissie staat, bij.

De Commissie moet erop toezien dat de ethische regels door alle medewerkers worden nageleefd. Ook moet ze zorgen voor de invoering van de nodige procedures voor het bijwerken van de binnen de Groep geldende ethische referentiesystemen.

De Directie Ethiek en Compliance die deel uitmaakt van het Algemeen Secretariaat, heeft als doelstelling de invoering van de ethiek in de visie, de strategie, het management en de praktijken van GDF SUEZ te stimuleren. Zij stelt de teksten voor die aan de basis liggen, stimuleert de invoering ervan door de operationele branches en functionele directies en zorgt ervoor dat ze een aanvulling zijn op de andere controlerende organisaties van de Groep.

IN HET KORT

Ook al is het zo dat de ethische principes van de Groep door alle medewerkers van GDF SUEZ moeten worden toegepast, de hiërarchische verantwoordelijken hebben daarnaast bijzondere verplichtingen: zij moeten instaan voor het doorgeven, bewusstmaken, opleiden en controleren. GDF SUEZ heeft een organisatie opgezet die geschikt is om de ethische praktijken te stimuleren en om te controleren of de praktijken wel degelijk stroken met de verbintenissen.



Om de implementatie en de werking van de conformiteits-systemen die nodig zijn voor het managen van de ethische risico's van de Groep te verzekeren heeft de Directie Ethiek en Compliance een proactief compliance-beleid vastgesteld. Deze Directie leidt een wereldwijd netwerk van deontologen die haar taken in de branches en entiteiten van de Groep overnemen.

De Commissie voor Compliance, voorgezeten door de Deontoloog/Ethics Officer van de Groep en lid van het uitvoerend comité, stimuleert dit beleid. Deze commissie zorgt ervoor dat de toepassing ervan conform is, houdt zich op de hoogte van eventuele disfuncties en vergewist zich van een gepaste behandeling in dergelijke gevallen. Zo biedt de actie van de Commissie de governance-organen van de algemene directie de redelijke verzekering dat de ethische regels van GDF SUEZ toegepast en gecontroleerd worden.

Een op uitbreiding gerichte aanpak

De hiërarchische verantwoordelijken van GDF SUEZ staan borg voor de verspreiding van dit document onder hun medewerkers met de bedoeling dat deze de ethische aanpak van de Groep leren kennen en in hun dagelijks leven toepassen. Met het oog daarop organiseren de verantwoordelijken de implementatie ervan en opleidingen of bewustmakingsacties. Zij bieden hun medewerkers die vragen hebben of die zich zorgen maken rond ethische vraagstukken hulp en advies.

Om het werk van de verantwoordelijken gemakkelijker te maken, stelt de Directie Ethiek en Compliance hun middelen ter beschikking om actie te ondernemen en controles uit te voeren. De deontoloog/ethics officer van de entiteit en/of de branche, de Directies Human Resources, Juridische zaken en Corporate communicatie kunnen hun aanpak ook ondersteunen.

Tot slot moeten de hiërarchische meerderen, die weliswaar de kennis van hun medewerkers op het gebied van hun ethische en reglementaire verplichtingen moeten controleren, nog nauwer erop toezien dat de praktijken van hun medewerkers stroken met hun verplichtingen. Wanneer sancties niet te vermijden zijn, dienen deze te worden opgelegd waarbij het plaatselijk recht en de plaatselijke gebruiken worden nageleefd.



De deontoloog/ethics officer

De deontoloog/ethics officer is belast met de toepassing van het Ethisch handvest binnen zijn entiteit. Hij is facilitator en animator en draagt bij tot het vermijden van ethische risico's door beroepspraktijken te stimuleren die overeenstemmen met de engagementen van de Groep.

In elke entiteit met voldoende omvang en autonomie benoemt de manager een deontoloog/ethics officer die belast is met de toepassing van de ethische principes van de Groep binnen zijn entiteit.

In het kader daarvan zijn de belangrijkste elementen van de opdracht van de deontoloog/ethics officer:

- de handvesten, gedragscodes of handleidingen waarin de ethische engagementen van de Groep zijn vastgesteld, in nauwe samenwerking met het management van de entiteit, doorgeven en toelichten aan de medewerkers;
- documenten die een aanvulling zijn op het systeem Ethiek en Compliance en die specifiek zijn voor de locatie of het vakgebied van de entiteit uitwerken of het opstellen ervan superviseren;
- toezien op de naleving van de ethische principes binnen de ontwikkelingsstrategieën en activiteiten van de entiteit;
- de vragen van medewerkers beantwoorden en advies geven op het gebied van ethiek en compliance;
- acties sturen op het gebied van bewustmaking, opleiding en communicatie;

- de toepassing controleren van de beleidslijnen voor Ethiek en Compliance die moeten dienen voor het opstellen van het jaarverslag inzake de conformiteit van de entiteit dat de manager aan de Deontoloog/Ethics Officer van de Groep moet doorgeven;
- een inventaris maken van de ethische risico's van de entiteit.



IN HET KORT

De deontoloog/ethics officer neemt deel aan de uitwerking van de regels en verplichtingen op het gebied van beroepsethiek en ziet erop toe dat ze in de onderneming worden nageleefd. Hij biedt elke medewerker die vragen heeft over de ethiek hulp en advies en draagt bij aan het vaststellen van goede praktijken door deel te nemen aan het netwerk van deontologen/ethics officers van de Groep. Hij draagt bij tot het voorkomen van de ethische risico's binnen de Groep door een conformiteitsverslag op te stellen over zijn entiteit.

De verantwoordelijkheden van de deontoloog/ethics officer

De deontoloog/ethics officer wordt gekozen vanwege zijn persoonlijke kwaliteiten op het gebied van nauwkeurigheid, eerlijkheid en discretie, en vanwege zijn vermogen om als tussenpersoon te fungeren, afstand te nemen van gebeurtenissen en zaken in hun geheel te bezien. Hij is lid van het directieteam van de entiteit en/of heeft direct toegang tot het management.

De deontoloog/ethics officer is gehouden de informatie die hij in het kader van de uitvoering van zijn opdracht verneemt strikt vertrouwelijk te behandelen. Zo mag een deontoloog/ethics officer de naam van de aansprakelijk gestelde persoon of van de persoon die informatie vrijgeeft, niet onthullen zonder de instemming van de betrokkene. Deze geheimhoudingsplicht wordt uitgeoefend overeenkomstig de wet en de plaatselijke gebruiken. De deontoloog/ethics officer neemt bovendien alle nodige beslissingen opdat de persoon die melding maakt van een probleemsituatie geen last krijgt van vergeldingsmaatregelen.

Een systeem om de ethische doelstellingen op te volgen

De deontologen bezorgen onze Groep een globale visie van de ethische praktijken. Zij doen dat door de Raden van Bestuur en van Toezicht van hun entiteit regelmatig informatie te verstrekken via hun netwerk. De diverse in een vorm van reporting meegedeelde elementen zijn een inspiratiebron voor het jaarverslag inzake de ethiek dat de Deontoloog/Ethics Officer van de Groep aan de Voorzitter Directeur-generaal en aan de Commissie Ethiek, Milieu en Duurzame ontwikkeling van de Raad van Bestuur presenteert.

Reporting, **controles en audits**

Ter ondersteuning van de door de Directie Ethiek en Compliance opgezette organisatie heeft GDF SUEZ procedures ingevoerd die de toepassing van het beleid van de Groep op dat gebied moeten garanderen.

Net zoals op veel andere gebieden maakt een regelmatige evaluatie van de individuele kennis en van het individueel gedrag door de verantwoordelijken ook op het gebied van ethiek en compliance deel uit van een systeem dat een voortdurende verbetering beoogt.

Daarom worden er bijvoorbeeld vragen gesteld over de organisatie Ethiek en Compliance van GDF SUEZ in het kader van 'enquêtes' over het sociaal klimaat die regelmatig plaatsvinden binnen de entiteiten van de Groep.

De directie Ethiek en Compliance van GDF SUEZ, verantwoordelijk voor de toepassing van de compliance-procedures binnen de Groep, heeft als missie conformiteitscontroles in te voeren.

Zij zorgt ervoor dat namens de Commissie Ethiek, Milieu en Duurzame ontwikkeling audits plaatsvinden inzake de ethiek en ook speciale onderzoeken.

Zo is een gedetailleerde conformiteitsprocedure ingevoerd inzake de implementatie van het ethisch beleid van de Groep in de branches en entiteiten.

Alle deontologen/ethics officers moeten een jaarverslag opstellen betreffende de vooruitgang binnen hun entiteit op het gebied van de organisatie ethiek en compliance, volgens de regels en procedures van GDF SUEZ, en ook krachtens de eventuele specifieke maatregelen en acties van de entiteit zelf.

Dit verslag wordt overhandigd aan de entiteit onder wiens leiding de deontoloog/ethics officer staat. Er wordt een conformiteitsbrief bijgevoegd van de manager die zijn engagement bevestigt wat betreft de toepassing van het systeem Ethiek en Compliance binnen de organisatie waar hij verantwoordelijk voor is.

Een beschermingssysteem

De Directie Ethiek en Compliance van de Groep dient eveneens de nodige maatregelen te treffen in geval van niet-nakoming van het compliance-beleid van de Groep, in samenwerking met de betrokken plaatselijke managers en directies, en in coördinatie met de diensten van de functionele directies van de Groep (Juridische zaken, Risico, Audit, Interne controle, Verzekering, enz.).

De interne controle- en auditdiensten die een aanvulling zijn van de Directie Ethiek en Compliance, bekijken aandachtig alle informatie die op een eventuele schending van de regels kan wijzen.

Zij dienen ook waakzaam te zijn wat betreft eventuele zwakke punten binnen de organisatie van de entiteiten van de Groep. Deze diensten moeten aan hun respectieve superieuren over hun bevindingen rapporteren.

Ze lichten ook de deontoloog/ethics officer in en voeren indien nodig een speciaal onderzoek uit naar bepaalde toepassingen van het ethisch systeem.

IN HET KORT

De door GDF SUEZ opgezette organisatie op het gebied van ethiek en compliance evalueert de individuele kennis en het individueel gedrag regelmatig. De Directie Ethiek en Compliance van de Groep, belast met de invoering van de ethische regels en compliance-procedures, zorgt ervoor dat er ethische audits en speciale onderzoeken plaatsvinden. Met name in samenwerking met de Directies Juridische zaken, Audit en Risico en Interne controle, garandeert zij dat de maatregelen die onvermijdelijk zijn in geval van niet-nakoming van het beleid van GDF SUEZ inderdaad genomen en toegepast worden.



Omdat de vertalingen van dit document voor interpretatie vatbaar zijn, geldt enkel de Franse versie als referentietekst.

Alle documenten inzake de ethiek van GDF SUEZ zijn toegankelijk via de internetsite GDF SUEZ, het intranet van de Groep en het extranet dat aan de ethiek is gewijd. Voor meer informatie of advies op het gebied van ethiek en compliance: **ethics@gdfsuez.com**

Editie – November 2009

Het Ethisch handvest is beschikbaar op gdfsuez.com, op het intranet <http://horizon.gdfsuez.net> en op het extranet gewijd aan ethiek <http://ethics.gdfsuez.com>

Redactie: 

Grafische creatie:  TERRE DE SIÈGNE Paris

Realisatie:  lonsdale

Vertaling en uitvoering: MDT.TIFF INSIDE

Fotografen: Médiathèque GDF SUEZ (Cover, Getty – p.4, Stéphane de Bourgies / Abaca Press – p.7, Philippe Dureuil / GDF SUEZ – p.15, Olivia Gay / Interlinks Image – p.17, Gilles Crampes – p.19, Etienne de Malglaive / Abaca Press – p.21, Raf Beckers / Electrabel – p.23, Pierre-François Grosjean – p.25, Enzo dal Verme / Abaca Press)

© 11/2009

Onze waarden

**gedrevenheid
engagement
durf
verbondenheid**