

## 4ÈME BAROMETRE ANNUEL CAPITALCOM 2011 SUR LA RSE : (RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES) LA PERFORMANCE DE LA RSE : UN OUTIL DE PILOTAGE DE PLUS EN PLUS STRATÉGIQUE ?



A quelques jours de l'ouverture de la semaine de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) qui se déroulera du 10 au 16 octobre, Capitalcom, Agence de Communication Intégrée (Corporate, Financière et Extra-financière), publie son 4ème Baromètre Annuel Capitalcom sur la RSE. Il apparaît ainsi clairement que, pour les dirigeants des grandes entreprises françaises, la "valeur Responsabilité Sociale" est nettement à la hausse, malgré un contexte de crise financière aigüe au sein de la zone euro.

Pour Caroline de La Marnierre, Présidente de Capitalcom : *« La fiabilité croissante des indicateurs RSE et le souci de transparence manifesté par les entreprises démontrent le renforcement d'une véritable démarche de progrès. Toutefois, la preuve de cet engagement réside dans l'indexation, hélas encore non systématique, de la rémunération variable des dirigeants et des managers sur les performances RSE. Ceci pourrait contribuer à une plus juste répartition de la valeur ajoutée... ».*

### 6 tendances majeures se dégagent :

- 1 - Indicateurs RSE : le CAC 40 plus rapide que l'administration !
- 2 - 1/4 des entreprises du CAC 40 ose communiquer sur ses objectifs RSE... non atteints
- 3 - Quelle juste part attribuer à la performance RSE dans les bonus des dirigeants ?
- 4 - En marche vers une Gouvernance... Sociale
- 5 - Les DRH ... enfin dans le premier cercle !
- 6 - Actionnariat salarié : cap sur les 5% ?

### TOP 5 DES GROUPES DU CAC 40 \*

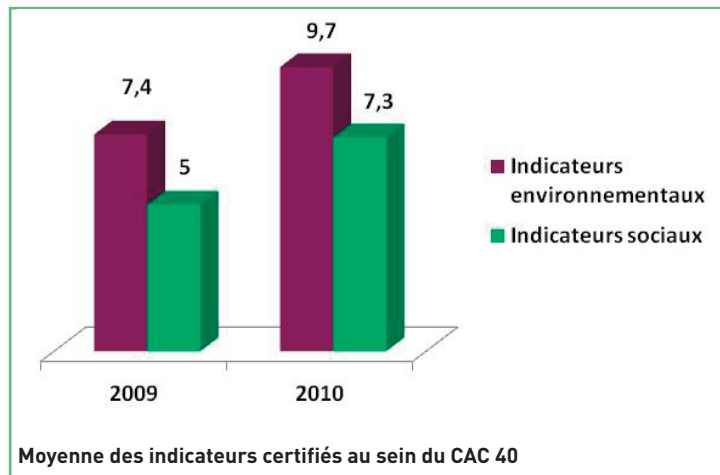


\* Le Top 5 des Groupes du CAC 40 du 3ème Baromètre annuel Capitalcom sur la RSE était composé de : GDF SUEZ, AXA, BNP Paribas, France Télécom-Orange et Lafarge

## 1 Indicateurs RSE : le CAC 40 plus rapide que l'administration !

Cette année, **35 sociétés du CAC 40 ont fait certifier ou auditer une partie de leurs indicateurs extra-financiers** par des Commissaires aux Comptes ou un organisme tiers indépendant, contre 31 l'année dernière. Rappelons que l'article 225 de la loi du 12 juillet 2010 (**décret d'application non publié à ce jour**), dite de Grenelle II, stipule que « *les informations sociales et environnementales figurant ou devant figurer au regard des obligations légales et réglementaires font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.* »

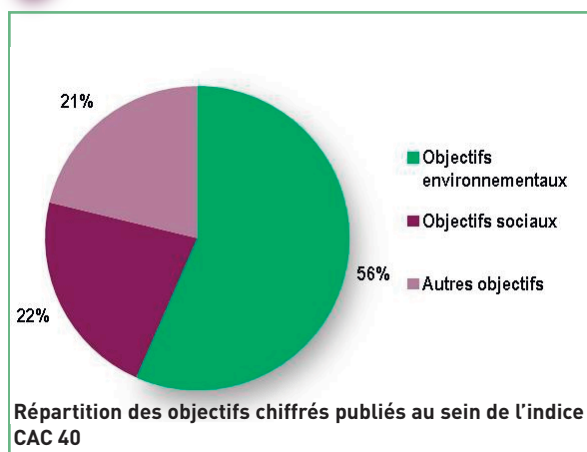
Notre Baromètre révèle également que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à publier les données extra-financières qu'elles font certifier : en moyenne, le nombre d'indicateurs que les entreprises font certifier avec une « assurance modérée » est en hausse : alors que les groupes publiaient en moyenne 7,4 indicateurs environnementaux certifiés au titre de l'exercice 2009, ils en publient 9,7 en moyenne cette année. Quant aux indicateurs sociaux certifiés publiés, ils sont passés de 5 à 7,3 au titre de 2010.



Les groupes qui décident de faire certifier leurs indicateurs par une assurance de niveau « raisonnable » (niveau de fiabilité le plus élevé) restent en revanche très minoritaires. Ils sont 6 cette année : **GDF SUEZ, France Télécom-Orange, LVMH, Renault, Veolia Environnement** et **SUEZ ENVIRONNEMENT** et publient en moyenne 7,8 indicateurs environnementaux certifiés avec une assurance raisonnable ; notons que **GDF SUEZ, France Télécom-Orange** et **SUEZ ENVIRONNEMENT** sont les seuls Groupe à publier des indicateurs sociaux certifiés avec une assurance raisonnable (en moyenne 2,7).

Enfin, l'étude révèle les progrès réalisés par les sociétés du CAC 40 en matière de formalisation et de standardisation du reporting extra-financier : **en 2010, 85% des entreprises de l'indice ont déclaré suivre les recommandations du Global Reporting Initiative (GRI\*)** contre 78% en 2009. Citons les 4 entreprises qui ont atteint le plus haut degré de conformité (*compliance*) avec le GRI (A+): **France Télécom-Orange, Lafarge, PSA Peugeot-Citroën** et **STMicroelectronics**.

## 2 1/4 des entreprises du CAC 40 ose communiquer sur ses objectifs RSE... non atteints



Cette année, 12 entreprises (dont **Accor, ArcelorMittal, Crédit Agricole, Danone, LVMH, Renault, Saint-Gobain, Schneider Electric, Vivendi...**) communiquent sur des objectifs RSE qui n'ont pas été respectés (entre 1 et 3 objectifs non atteints par société). On observe que **50% de ces objectifs sont environnementaux, tandis que seulement 6% des objectifs manqués relèvent du social.**

Dans leurs publications, les groupes justifient ce résultat en demi-teinte en invoquant la crise économique et financière, ou encore l'anticipation des dispositions du Grenelle II, qui seront en vigueur en 2012. **Unibail-Rodamco**, qui assume ne pas avoir atteint 8% de ses objectifs cette année, précise que le Groupe « *a volontairement placé la barre très haut, pour inciter ses équipes à se surpasser et à innover, au risque que le Groupe n'atteigne pas 100% de ses objectifs* ». Il estime que « *les progrès considérables réalisés depuis 2006 témoignent de la pertinence de cette approche.* »

### \* GRI :

Le Global Reporting Initiative est une initiative internationale à laquelle participent des entreprises, des ONG, des cabinets de consultants et des universités pour élaborer un cadre et des règles destinés au reporting des entreprises en matière de développement durable. Lancée par une ONG américaine en 1997, elle a pour objectif d'élaborer et de diffuser des Lignes directrices pour aider les entreprises à produire des rapports sur les dimensions économiques, sociales et environnementales de leurs activités, produits et services. Edité en 2000, révisé en 2002, le GRI a publié une troisième édition de lignes directrices (G3) en octobre 2006. La version française du G3 est disponible depuis janvier 2008.

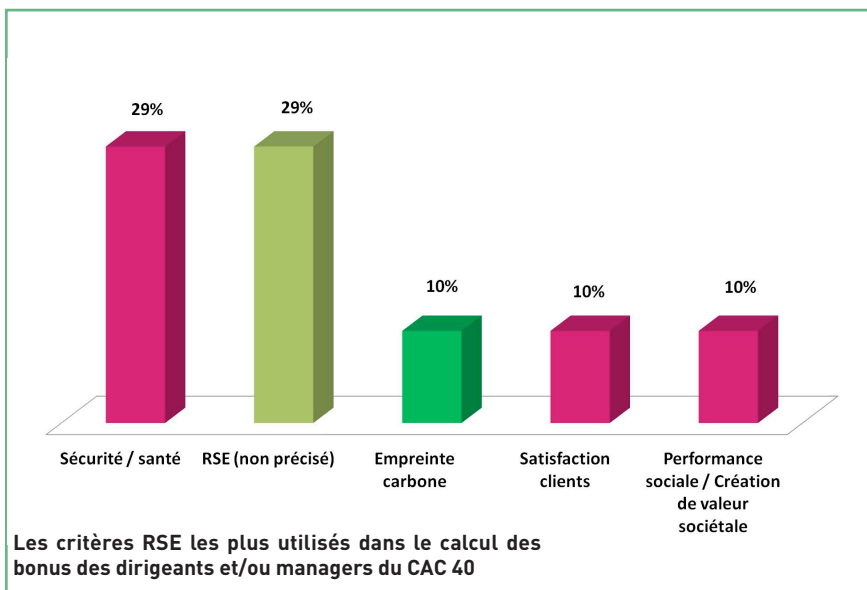
### 3 Quelle juste part attribuer à la performance RSE dans les bonus des dirigeants ?

En 2010, la moitié des groupes du CAC 40 a indexé une part de la rémunération variable de ses dirigeants et/ou de ses managers sur des critères extra-financiers, contre 17 en 2009 et 12 en 2008.

Toutefois, dirigeants et managers ne sont pas toujours logés à la même enseigne :

- En effet, seules 5 sociétés déclarent indexer la rémunération à la fois de leurs dirigeants et de leurs managers sur ces critères extra-financiers. Chez **Air Liquide** par exemple, la part variable de la rémunération des dirigeants et des managers repose en partie sur des objectifs liés au développement durable, comme la sécurité, l'efficacité énergétique ou la diversité.
- Au sein de 7 sociétés, les dirigeants sont les seuls à voir la part variable de leur rémunération dépendre de l'atteinte d'objectifs RSE, comme **EADS**, **GDF SUEZ** (15% du variable est fonction d'un « objectif solidarité »), **Lafarge** ou encore **Technip**.
- Enfin, 9 autres sociétés réservent à leurs seuls managers une indexation des bonus sur les critères ESG (Environnement Social Gouvernance). C'est le cas, entre autres, de **Schneider Electric** (réduction de l'empreinte carbone), de **PPR** et de **PSA Peugeot-Citroën**.

En outre, la part de la rémunération variable des dirigeants qui dépend de la RSE n'est pas une constante. Si **près de 30% des sociétés du CAC 40 indexent en moyenne 15% de la rémunération variable des dirigeants sur des indicateurs de cette nature**, cette part peut représenter 1/3 de la rémunération variable dans des sociétés comme **Danone** et **France Télécom-Orange**. **Danone** utilise, pour évaluer la performance de ses 1 400 cadres dirigeants, la règle du bonus en 3 tiers (1/3 fondé sur des objectifs économiques, 1/3 sur des objectifs sociaux et environnementaux, 1/3 sur la performance individuelle).



Par ailleurs, notre Baromètre révèle que les indicateurs RSE conditionnant ces bonus sont communiqués le plus souvent de façon qualitative, et non quantitative, un choix qui ne permet pas une analyse précise des objectifs de performance fixés au départ. Les groupes évoquent en effet des objectifs de « santé », de « sécurité » ou de « solidarité », ou encore de « réduction de l'empreinte carbone ». Les indicateurs composant ces objectifs n'étant pas toujours définis, il n'a pas été possible pour Capitalcom de vérifier s'il s'agissait d'indicateurs bénéficiant d'une certification ou non.

On peut observer, toutefois, que ces indicateurs de performance RSE relèvent plus des domaines social et sociétal que de la sphère environnementale : **la moitié des groupes indexe le bonus de ses dirigeants et/ou de ses**

**managers sur un indicateur de performance sociale ou sociétale.** Parmi ces critères sociaux figurent en tête la sécurité, la santé, la satisfaction client et la diversité.

A ce jour, **France Télécom-Orange** est le seul Groupe à avoir élaboré un indice composite de performance sociale, qui entre dans le calcul de la part variable de la rémunération des 800 cadres membres du réseau leader en France. Cet indice combine à parts égales des indicateurs de gestion, comme le taux d'absentéisme, et des indicateurs tirés des résultats du baromètre social réalisé deux fois par an par l'entreprise auprès de ses salariés.

Si **Air Liquide** combine des indicateurs sociaux et environnementaux dans le calcul de la rémunération variable de ses dirigeants et de ses managers, on relève **seulement 3 autres sociétés qui prennent en compte un ou plusieurs critères environnementaux** : chez **EDF**, par exemple, le bonus est attaché à 3 critères, à savoir la baisse des consommations électriques des sites, les plans de déplacement d'entreprise et la valorisation des déchets. **Michelin** et **Schneider Electric** prennent en compte la réduction de l'empreinte carbone.

Enfin, les autres sociétés déclarent, sans fournir de précision supplémentaire, indexer les bonus des dirigeants et/ou des managers sur des objectifs « environnementaux », de « développement durable » ou encore de « responsabilité sociale d'entreprise ». Notons que **Vinci**, qui s'est fixé pour objectif d'introduire des critères extra-financiers dans les rémunérations variables, déclare avoir conçu en 2010 une méthodologie à cette fin.

#### 4 En marche vers une Gouvernance... Sociale

Depuis plusieurs années, les Conseils se sont ouverts aux thématiques RSE avec, notamment, la création de « Comités extra-financiers ». On relève cette année une intégration croissante des politiques de Ressources Humaines dans les travaux des Conseils. **En 2010, plus d'un tiers des groupes du CAC 40 a examiné, dans le cadre d'un Comité de « Nominations / Gouvernance » ou d'un Comité des « Rémunérations », sa politique de Ressources Humaines et, plus particulièrement, le développement de son actionnariat salarié.** Cette approche ne concernait que 25% du CAC 40 en 2009.

Chez **GDF SUEZ**, le Comité des Rémunérations examine au moins une fois par an la convergence des conditions d'emploi entre les ex-salariés de Gaz de France et ceux de SUEZ, de même que leur compétitivité par rapport aux groupes comparables de dimension mondiale. Le Comité Gouvernance et RSE de **France Télécom-Orange** assure le suivi de la définition des indicateurs qui mesurent la performance sociale et la qualité du service. Chez **L'Oréal**, le Comité du gouvernement d'entreprise et des nominations a élargi sa mission à la politique des Ressources Humaines, dans tous ses aspects, y compris les relations sociales, le recrutement, la diversité, la gestion des talents et la fidélisation des collaborateurs. Enfin, le Comité des Nominations et de la Gouvernance de **Vinci** a entendu en 2010 le directeur des Ressources Humaines dans le cadre de la mise en place d'un système de gestion des Ressources Humaines du Groupe.

Parallèlement, on relève une intégration croissante des risques RSE dans les travaux des Comités d'Audit au sein des Conseils. Les enjeux extra-financiers sont de plus en plus abordés dans les travaux « Audit » ou « Risques » : en 2010, **25% des sociétés ont intégré la RSE dans le cadre de leur Comité « Audit » ou « Risques »**, généralement sous l'angle des risques environnementaux, sociaux et de l'éthique, contre 15% l'an passé. **L'Oréal** déclare par exemple qu'en « 2010, le Comité a pour la première fois examiné les conditions de la maîtrise des risques industriels et environnementaux et de ceux liés à la qualité et à la sécurité dans la conception des produits ».

Ce pilotage des risques RSE dépasse le seul cadre de la gouvernance. **GDF SUEZ** préconise par exemple une gestion attentive des risques extra-financiers, qu'ils soient éthiques, environnementaux, sociaux ou de sécurité. Le leader mondial des utilities estime que « cette gestion des risques a pour conséquence de réduire [son] exposition et, en corollaire, de réduire le coût pondéré du capital ». **BNP Paribas** va encore plus loin, en intégrant l'ISR dans son périmètre global de gestion des risques : « à l'analyse des risques de crédit et des risques opérationnels, BNP Paribas intègre des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ».

Cette intégration des enjeux ESG aux plus hauts niveaux de pilotage des risques et de la gouvernance de l'entreprise reflète la conviction que la RSE permettrait aux entreprises de mieux appréhender leurs risques et leurs enjeux stratégiques. A la « finance centrée », qui veut croire que les seuls critères financiers permettent de bien analyser la situation économique d'une entreprise, succéderait alors la « **finance intégrée** », qui prend en compte les **dimensions environnementale, sociale et de gouvernance, avec pour conséquence une meilleure anticipation et une évaluation plus précise des risques de l'entreprise.**

#### 5 Les DRH ... enfin dans le premier cercle !

La tendance se confirme depuis plusieurs années : **les DRH siègent aux Comités Exécutifs ou aux Comités de Direction.** C'est le cas, en 2010, de 34 DRH sur 40. Parmi eux, en dépit d'un mythe tenace, **seulement 29% de femmes !** Elles n'étaient que 18% en 2009.

Cette intégration des politiques RH et sociales au plus haut niveau stratégique des groupes se traduit également par une plus grande volonté de faire « remonter » l'information RH (*bottom up*) vers la direction, comme en témoigne la **généralisation des dispositifs d'écoute et de consultation des salariés.** En 2010, **près de 2/3 des entreprises du CAC 40 ont mis en place, ou poursuivi la mise en œuvre, de baromètres sociaux.** **PSA Peugeot-Citroën** réalise par exemple depuis de nombreuses années un baromètre de perception interne auprès de ses cadres en France et, depuis 2008, auprès de l'ensemble de ses cadres à travers le monde. Chez **France Télécom-Orange**, un baromètre social a été mis en place en 2010, sous la forme d'une enquête effectuée semestriellement par une société extérieure, qui cherche à apprécier la satisfaction des collaborateurs du Groupe. Autre exemple, **Saint-Gobain**, qui a remporté en France le Trophée du Capital Humain dans la catégorie « Dialogue Social » pour sa politique menée dans ce domaine.

6 sociétés ont mené une enquête d'engagement (dont **BNP Paribas, Danone, Renault** ou **Vivendi**). Toutefois, seule **Danone** publie son « taux d'engagement » (87 %). **EADS** publie, pour sa part, la progression de ce taux (+50% en 2010 vs 2009).

#### Zoom sur les indices ISR :

Indices boursiers dont la sélection des entreprises intègre des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Parmi les principaux indices boursiers ISR on distingue : les Dow Jones Sustainability Indexes - Europe (160 valeurs dont 22 françaises) et Global (326 valeurs dont 22 françaises), le FTSE4Good (270 valeurs dont 36 françaises), l'ASP Eurozone (120 valeurs dont 38 françaises) et l'Ethibel Pioneer (Europe et Global).

## Les partenaires sociaux ont la parole !

Cette année, l'étude révèle que **75% des groupes du CAC 40 ont mis en place des mesures pour encourager le dialogue avec les partenaires sociaux.**

Notons l'exemple de **Lafarge**. Dans son Rapport Annuel et de Développement Durable, figurent à la fois une déclaration collective du panel des parties prenantes du Groupe et une intervention d'un membre du panel sur les indicateurs sociaux du Groupe : « *La proportion de collaborateurs externalisés a atteint 30% ! Lafarge devra expliquer les raisons de la baisse de l'emploi direct et de l'augmentation de la sous-traitance, et décrire comment le Groupe garantit que les conditions de travail des sous-traitants sont conformes à ses propres normes. Lafarge devra également indiquer la répartition par genre de ses employés externalisés, car la sous-traitance pourrait également poser un problème d'égalité hommes femmes, les femmes en étant les principales victimes.* »

Certains groupes sont allés jusqu'à se fixer des objectifs en la matière. **Danone** entend signer 2 accords supplémentaires et réaliser les objectifs fixés par chacune des filiales dans les plans d'action ; **France Télécom-Orange** souhaite mettre en œuvre le dialogue social sur l'ensemble du périmètre du Groupe, avec des moyens adaptés aux contextes locaux. Enfin, **Vinci** s'est donné pour but d'intégrer les enjeux sociétaux et environnementaux dans les relations sociales et d'améliorer les structures de représentation du personnel dans le Groupe.

## 6 Actionnariat salarié : cap sur les 5% ?

Au sein du CAC 40, le **taux d'actionnaires salariés** (la proportion du capital qui est détenue par les salariés) est passé de 3,35% en 2010 à 3,88% en 2011, soit une **hausse de 15%**. Toutefois, les taux d'actionnariat salarié restent disparates : 18 groupes affichent un taux compris entre 0,1% et 2,9%. Ils sont six à afficher un taux allant de 5% à 9,9% (**AXA, BNP Paribas, Cap Gemini, Essilor, Saint-Gobain, Société Générale**). Seuls **Bouygues, Safran** - nouvel entrant dans le CAC 40 - et **Vinci** se détachent, avec des taux d'actionnariat salarié s'élevant respectivement à 19%, 16,10% et 10%.

Cet essor s'explique par le fait que près de la moitié du CAC 40 a réalisé un programme d'attribution d'actions gratuites en 2010 et/ou 2011 : **AXA, BNP Paribas, Carrefour, Crédit Agricole, EADS, GDF SUEZ, L'Oréal, Publicis, Sanofi, Société Générale, SUEZ ENVIRONNEMENT** ou encore **Total** - ont mis en place de telles mesures en 2010 ou en 2011. Au total, **8 groupes ont mis en place des plans d'attribution d'actions gratuites au bénéfice de l'ensemble de leurs collaborateurs.**

Seuls **GDF SUEZ** et **Schneider Electric** se sont fixé des objectifs en matière d'actionnariat salarié. **Schneider Electric** confie que « *le Groupe s'est engagé depuis 1995 dans la mise en place d'un actionnariat salarié international représentatif de sa diversité et permettant à terme d'assurer une détention du capital par les salariés de l'ordre de 7% (actuellement actionnaires salariés = 4,11% du capital)* ».

### Méthodologie

Le Baromètre annuel Capitalcom 2011 sur la RSE est établi à partir des documents d'information publiés par l'ensemble des groupes du CAC 40 au titre de 2010 : documents de référence, rapports d'activité et de Développement Durable, CDP (Carbone Disclosure Project), GRI (Global Reporting Initiative), sites Internet, bilans sociaux... Le Baromètre s'appuie sur une grille d'une centaine de critères portant sur l'appartenance aux indices ISR (Investissement Socialement Responsable), la certification des indicateurs extra-financiers par les Commissaires aux Comptes, la fixation d'objectifs chiffrés, le développement d'offres responsables, la gouvernance extra-financière, la performance sociale...

### Contact Presse

**Olivia d'Espous**  
**Consultante, experte en RSE**  
 Tél. : 01 45 49 93 73  
[odespous@capitalcom.fr](mailto:odespous@capitalcom.fr)

Agence de Communication Intégrée (Corporate, Financière et Extra-Financière), Capitalcom a développé une **approche unique de la performance** qui se fonde sur l'**intégration du Capital Economique/Financier, Humain et Environnemental de l'entreprise.**

Créée en 2005 par Caroline de La Marnierre, auparavant DG de Publicis Consultants Ecom, Capitalcom accompagne ses clients pour **concevoir et mettre en œuvre une communication efficiente**, dont l'objectif majeur est de contribuer à la **valorisation de l'entreprise dans toutes ses dimensions.**

Concepteur / réalisateur du "**Grand Prix de l'Assemblée Générale de l'Année**" et auteur de quatre Baromètres annuels sur les thématiques de l'Actionnariat, de la RSE et de la Mixité, Capitalcom a également créé et lancé un Mouvement : "**Pour un Nouveau Pacte Social fondé sur la Confiance et la Performance**", ainsi qu'un Think Tank : "**Pour un Actionnariat Salarié au cœur du Projet d'Entreprise**", avec de grands groupes partenaires.

Avec plus d'une vingtaine de collaborateurs, Capitalcom nourrit cette expertise en s'appuyant sur les cinq valeurs et engagements que l'Agence affiche depuis sa création : **Efficacité, Réactivité, Fidélité, Indépendance et Ethique**

L'Agence a étoffé son offre de services en créant deux filiales : **Capitalcom Evénements**, qui réalise des événements responsables de grande ampleur, et **Capitalcom Interactions**, dédiée à la conception, l'organisation et la médiatisation d'événements financiers.

## Top 5 des Groupes du CAC 40



- Communication de 10 objectifs chiffrés extra-financiers (dont 7 environnementaux et 3 sociaux) ;
- Assurance modérée des Commissaires aux Comptes sur 9 indicateurs environnementaux / 3 indicateurs sociaux ;
- Direction de la Qualité et Responsabilité Sociale d'Entreprise rattachée à la Direction Générale ;
- Présence du Directeur des Ressources Humaines Groupe et du Directeur Général Adjoint Qualité, Responsabilité Sociale d'Entreprise au Comité Exécutif ;
- Comité de Gouvernance et de Responsabilité Sociale d'Entreprise au sein du Conseil d'administration ;
- Intégration d'un indicateur composite de performance sociale dans le calcul de la part variable de la rémunération du Président Directeur Général ;
- Engagement dans une démarche de Bilan Carbone® en 2010 ;
- Commercialisation d'offres responsables : solutions de télémonitoring, tarif social mobile... ;
- Objectif de lancer un fond d'investissement et de soutien à l'entrepreneuriat social d'ici 2012 ;
- Mécénat à travers la Fondation Orange ;
- Mise en place d'un baromètre social en 2010 visant à apprécier la satisfaction des collaborateurs du Groupe ;
- Mention de la répartition de la valeur ajoutée dans le document de référence ;
- Plan d'attribution d'actions gratuites au bénéfice de 160 000 salariés dans le cadre de Conquêtes 2015 ;
- Publication d'un rapport RSE dédié ;
- Rapport conforme aux recommandations du GRI, niveau d'application A+ ;
- Référencement dans 4 indices ISR ;
- Carbon Disclosure Project accessible ;
- Adhésion au Pacte Mondial.



DANONE

- Communication de 15 objectifs chiffrés extra-financiers (dont 10 environnementaux et 5 sociaux) ;
- Assurance modérée des Commissaires aux Comptes sur 12 indicateurs environnementaux / 19 indicateurs sociaux ;
- Présence de la Directrice Générale des Ressources Humaines au Comité Exécutif ;
- Comité de Responsabilité Sociale au sein du Conseil d'administration ;
- Intégration de critères extra-financiers dans le calcul de la part variable de la rémunération des dirigeants du Groupe ;
- Développement de l'outil « Danprint » pour mesurer l'impact carbone des activités du Groupe ;
- Publication d'un objectif extra-financier dans le communiqué de presse des résultats annuels 2010 ;
- Commercialisation d'offres responsables : produits pour toucher le "bas de la pyramide" (Casa Buna, Pureza Aga...) ;
- Existence de trois fonds d'investissements responsables ;
- Diffusion du Baromètre interne à l'ensemble des salariés du Groupe en 2010 et publication d'un taux d'engagement de 87% ;
- Augmentation de capital réservée aux salariés du Groupe adhérent à un PEE en mai 2010 ;
- Publication d'un rapport RSE dédié ;
- Rapport conforme aux recommandations du GRI, niveau d'application B+ ;
- Référencement dans 3 indices ISR ;
- Carbon Disclosure Project et Water Disclosure Project accessibles ;
- Adhésion au Pacte Mondial.

GDF SUEZ

- Communication de 10 objectifs chiffrés extra-financiers (dont 3 environnementaux et 6 sociaux) ;
- Assurance modérée des Commissaires aux Comptes sur 8 indicateurs environnementaux / 8 indicateurs sociaux et assurance raisonnable sur 14 indicateurs environnementaux / 10 indicateurs sociaux ;
- Présentation de trois objectifs chiffrés RSE dans le communiqué sur les résultats annuels ;
- Un objectif en matière d'actionariat salarié : atteindre 3% du capital détenu par les collaborateurs d'ici 2015 ;
- Présence du Directeur de la Stratégie et du Développement durable et de la Directeur des Ressources Humaines Groupe au sein du Comité Exécutif ;
- Comité pour l'Éthique, l'Environnement et le Développement Durable au sein du Conseil d'administration ;
- Intégration de critères extra-financiers (objectif solidarité) dans le calcul de la part variable de la rémunération des dirigeants ;
- Commercialisation d'offres responsables : DolceVita 2 énergies Nature, AlpEnergie, Electrabel Vert, Tarif Spécial Solidarité... ;
- Engagement sociétal à travers la dynamique « GDF SUEZ Rassembleurs d'Énergies », intégrant un Fonds d'investissement solidaire ;
- Plan d'attribution d'actions gratuites au bénéfice des souscripteurs de l'augmentation de capital réservée aux salariés en août 2010 ;
- Publication d'un rapport RSE dédié ;
- Enregistrement du rapport RSE auprès du GRI (niveau B+) ;
- Référencement dans 1 indice ISR ;
- Accès aux publications du Carbon Disclosure Project ;
- Adhésion au Pacte Mondial.



- Communication de 4 objectifs chiffrés environnementaux ;
- Assurance modérée des Commissaires aux Comptes sur 17 indicateurs environnementaux / 12 indicateurs sociaux ;
- Présence du Directeur Juridique et Directeur des Ressources Humaines du Groupe au sein du Comité Exécutif ;
- Comité d'Éthique et de Gouvernance au sein du Conseil d'administration ;
- Intégration de critères extra-financiers dans le calcul de la part variable de la rémunération des dirigeants ;
- Commercialisation d'offres responsables : M&S Green Product, Prêt Vert, micro-assurance... ;
- Engagement sociétal à travers la Fondation AXA ;
- Réalisation d'une enquête de satisfaction annuelle auprès des collaborateurs du Groupe : Axa « SCOPE » ;
- Plan d'actionariat salarié Shareplan 2010 ;
- Publication d'un rapport RSE dédié ;
- Enregistrement du rapport RSE auprès du GRI ;
- Référencement dans 3 indices ISR ;
- Accès aux publications du Carbon Disclosure Project ;
- Adhésion au Pacte Mondial.

Schneider Electric

- Communication de 13 objectifs chiffrés extra-financiers (dont 8 environnementaux et 5 sociaux) dans le cadre du Baromètre Planète & Société ;
- Assurance modérée des Commissaires aux Comptes sur 11 indicateurs environnementaux / 10 indicateurs sociaux ;
- Présence du Directeur Général, Ressources Humaines Globales, au sein de l'équipe dirigeante ;
- Intégration de critères extra-financiers (réduction de l'empreinte carbone) dans le calcul de la part variable de la rémunération des dirigeants ;
- Commercialisation d'offres responsables : gamme de produits « Green Premium »... ;
- Communication sur la part du CA issue de l'offre « Green Premium » ;
- Engagement sociétal à travers la Fondation Schneider Electric ;
- Fonds d'investissement solidaire Schneider Electric Energy Access (SEEA) pour soutenir les entrepreneurs locaux ;
- Un objectif en matière d'actionariat salarié : atteindre 5% du capital détenu par les collaborateurs ;
- Publication d'un rapport RSE dédié ;
- Enregistrement du rapport RSE auprès du GRI, niveau d'application B ;
- Référencement dans 2 indices ISR ;
- Accès aux publications du Carbon Disclosure Project ;
- Adhésion au Pacte Mondial.