

Courbevoie, le 15 mars 2012

Déclaration de soutien au Pacte Mondial

Saint-Gobain a adhéré au Pacte Mondial en juillet 2003, s'engageant ainsi à prendre en compte dans ses actions et sa stratégie les dix principes dans le domaine des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Saint-Gobain est une entreprise tricentenaire qui s'est développée dans le respect des personnes et de leur environnement. Des valeurs intangibles forment le socle de notre culture et guident chacun d'entre nous au quotidien. Elles sont formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, dont nous assurons l'application avec détermination. J'en suis le garant, avec le Conseil d'administration.

Les Principes de Comportement et d'Action s'inscrivent dans la logique et l'esprit du Pacte Mondial. Ils s'appliquent dans leur intégralité à l'ensemble des salariés et des entités du Groupe, quelle que soit l'activité, quelle que soit la zone géographique. Y adhérer est une condition d'appartenance à Saint-Gobain.

Pour accompagner et encadrer au mieux l'application de ces Principes, Saint-Gobain s'appuie sur la Direction du Développement Responsable, chargée de veiller à leur diffusion, à leur bonne compréhension par tous et à la mise en œuvre des bonnes pratiques par les directions opérationnelles.

Les progrès accomplis par le Groupe dans ces domaines sont présentés dans le rapport annuel de développement durable. Les éléments présentés ci-après sont extraits du rapport de développement durable relatif à l'exercice 2011.

En tant que Président Directeur-Général de Saint-Gobain, je confirme l'engagement du Groupe dans la dynamique de progrès initiée par le Pacte Mondial.



Pierre-André de Chalendar

COMMUNICATION DE PROGRES 2011

PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	PRINCIPALES ACTIONS 2011	Informations complémentaires
Droits de l'homme		
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 ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action <i>Principe de respect de la légalité : « les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leur activité. [...] »</i> <i>Principe de respect des personnes : « le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. [...] »</i> → Organisation d'une Journée Internationale des Principes de Comportement et d'Action le 29 novembre 2011 → l'ensemble de l'encadrement, soit environ 25 000 personnes au plan mondial, a suivi « ADHERE », le module de formation en ligne aux Principes → 800 responsables ont été formés dans le cadre des séminaires de l'Ecole de Management • Reporting → Renforcement du reporting spécifique aux droits de l'Homme mis en place en 2010 : ajout de 2 nouveaux indicateurs « droits de l'Homme » en 2011 • Achats responsables → lancement d'un module de formation dédié aux achats responsables → déploiement d'un programme d'audit des fournisseurs (57 fournisseurs audités en 2011) → insertion de clauses d'achats responsables dans tous les contrats-cadres conclus par le Groupe 	Indicateurs GRI : HR1 HR2 HR3 HR10 HR11 SO3
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	<ul style="list-style-type: none"> • cf. points ci-dessus • Audits sociaux → mise en place d'audits sociaux dans certains sites du groupe (Verallia) 	Indicateurs GRI : HR10 HR11
Droit du travail		
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect des droits des employés : « les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits des employés. Elles assurent un dialogue social actif. [...] »</i> • Référence aux standards de l'OIT • Suivi des indicateurs → Pourcentage de salariés couverts par un accord collectif : 70,2% → Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux : 1 383 → 2 incidents relatifs à la liberté syndicale répertoriés en 2011 ; s'agissait de deux plaintes, qui ont été classées sans suite par les autorités judiciaires locales 	Indicateurs GRI : HR5 LA4

4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect des droits des employés : « les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé [et] au travail obligatoire [...] de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe. »</i> • Reporting → Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents. • Achats responsables (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) 	<u>Indicateurs GRI :</u> HR7
5. l'abolition effective du travail des enfants ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect des droits des employés : « les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir [...] au travail des enfants, de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe. »</i> • Reporting → Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents. • Procédures spécifiques → Les sociétés du Groupe s'assurent de l'âge de leur personnel, en procédant le cas échéant à des vérifications complémentaires, en relation avec l'administration locale • Achats responsables (voir ci-dessus) 	<u>Indicateurs GRI :</u> HR6
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect des droits des employés : « les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail. »</i> • Reporting → Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : 29 plaintes ont été relevées, dans divers pays ; chacune d'entre elles a fait l'objet de traitements au cas par cas, et le cas échéant un plan d'action a été mis en place dans l'entité correspondante • Politique de ressources humaines → orientation de la politique de ressources humaines en faveur de la mixité, de la diversité et de l'égalité des chances, de l'intégration des personnes handicapées et de l'emploi des seniors • Suivi des indicateurs → 1 cas de harcèlement sexuel a été répertorié en 2011 ; un plan d'action corrective a été mis en place, incluant notamment le renvoi de la personne responsable des faits. • Dispositif d'alertes professionnelles → le réseau de boîtes aux lettres électroniques a été déployé dans la quasi-totalité des pays d'implantation du Groupe. 	<u>Indicateurs GRI :</u> LA 13 LA 14 HR4

Environnement		
<p>7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect de l'environnement : « les sociétés du Groupe s'inscrivent dans une démarche active de protection de l'environnement. Elles mettent en œuvre un mode de gestion de leurs installations, quel que soit leur lieu d'implantation, qui permette de fixer des objectifs mesurables de leurs performances environnementales, d'évaluer et de contrôler régulièrement ces performances. [...] »</i> • Politique eau → lancement d'une politique sur la gestion durable de l'eau à l'échelle du Groupe • Réduction des émissions de CO2 → mise en place d'un outil d'évaluation carbone pour mieux connaître les émissions des sociétés du Groupe • Standards et recommandations EHS → adoption de trois nouveaux standards de sécurité complétant la liste des neuf standards déjà mis en œuvre dans les sites • Risques toxiques → déploiement d'un outil de maîtrise des risques toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...) dans nos sites industriels 	<p><u>Indicateurs GRI :</u> EC2 EN8 EN16 EN18 EN21</p>
<p>8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion et recyclage des déchets de chantier → mise en place d'une politique de gestion et de recyclage des déchets de chantier dans chaque activité, afin de mieux gérer la fin de vie de nos solutions et de leurs emballages pour les chantiers de construction, de rénovation, et de démolition de bâtiments ; • Eco-innovation → définition d'une politique d'éco-innovation, visant à s'assurer que tous les acteurs de la chaîne de l'innovation prennent en compte les impacts environnementaux de nos solutions tout au long de leur cycle de vie, et s'efforcent de les réduire dès la phase de développement ; • Sensibilisation des parties prenantes → formulation de recommandations concernant les référentiels bâtiments et les éco-labels, pour mieux informer nos clients, afin qu'ils puissent orienter leurs choix en fonction de critères objectifs. 	<p><u>Indicateurs GRI :</u> EN26 EN27 PR1</p>
<p>9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie « habitat durable » → développement et mise sur le marché de solutions innovantes pour construire et rénover des bâtiments énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles → En 2011, la part des produits/services qui contribuent significativement à l'efficacité énergétique et/ou à la protection de l'environnement a représenté 33% du chiffre d'affaires du Groupe 	<p><u>Indicateurs GRI :</u> EN26 PR3</p>

Lutte contre la corruption		
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) <i>Principe de respect de la légalité : « les sociétés du Groupe [...] rejettent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales. »</i> • Référence à la Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers. • Programme Groupe de conformité <ul style="list-style-type: none"> → développement responsable (voir ci-dessus) → plan concurrence → Audits et contrôles internes → Dispositif d'alertes professionnelles (voir ci-dessus). • Réseau de conformité <ul style="list-style-type: none"> → la mise en œuvre du programme Groupe de conformité, sous l'autorité du Secrétaire Général, repose sur une organisation composée de 25 correspondants conformité, un comité de conformité dans chaque Délégation Générale et un Comité Groupe de conformité, soit au total plus de 80 dirigeants fonctionnels et opérationnels. • Suivi des indicateurs <ul style="list-style-type: none"> → 1 cas de corruption dans le secteur privé a été signalé en 2011 ; une enquête a été menée et des sanctions ont été prises à l'égard des personnes concernées. 	<p><u>Indicateurs GRI :</u></p> <p>SO2 SO3 SO4 SO5</p>

