



**CONSTRUIRE
ENSEMBLE
NOTRE
ENVIRONNEMENT**



RAPPORT DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE 2013

SOMMAIRE

- 01 • Message de Pierre-André de Chalendar
- 02 • Nos métiers
- 04 • Saint-Gobain, un des 100 principaux groupes industriels dans le monde
- 06 • Notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise
- 08 • Nos engagements
- 10 • La gouvernance
- 12 • Conduite des affaires
- 14 • Politique EHS
- 16 • Dialogue avec les parties prenantes



LES CINQ AXES DE NOTRE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE



22 • Inventer l'habitat durable

- 24 • L'habitat durable
- 26 • Innover
- 28 • Limiter l'impact de nos solutions



32 • Limiter nos impacts environnementaux

- 34 • Lutter contre le dérèglement climatique
- 38 • Préserver les ressources naturelles
- 40 • Respecter l'environnement



42 • Favoriser l'épanouissement professionnel

- 44 • S'ouvrir
- 46 • Les fondements de notre action
- 52 • Quatre priorités pour nous développer



56 • Contribuer au développement des communautés locales

- 58 • Développer les bassins d'emploi
- 60 • La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives
- 62 • Actions sociétales locales



64 • Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur

- 66 • Mobiliser les équipes
- 68 • Sensibiliser les parties prenantes
- 70 • Accompagner les clients
- 72 • Achats responsables



INDICATEURS DE PERFORMANCE ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 76 • Méthodologie
- 80 • Rapport d'examen des Commissaires aux comptes
- 82 • Environnement, Hygiène industrielle-santé, sécurité (EHS)
- 88 • Tableaux récapitulatifs EHS
- 90 • Performance sociale
- 98 • Conduite des affaires et respect des droits de l'homme
- 102 • Synthèse des indicateurs
- 108 • Tableaux de correspondance GRI
- 114 • Tableaux de correspondance Grenelle II
- 116 • Communication de progrès - Pacte Mondial des Nations Unies

LES INDICATEURS

Les indicateurs de 2013 qui font l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes sont signalés dans le rapport (texte et tableaux) par ✓ (voir p. 80-81) .



“ ÊTRE LA RÉFÉRENCE DE L’HABITAT DURABLE NOUS IMPOSE DES DEVOIRS ENVERS L’ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES : C’EST NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE D’ENTREPRISE. ”

MESSAGE DE PIERRE-ANDRÉ DE CHALENDAR

Présent dans 64 pays, Saint-Gobain conçoit et fournit des solutions innovantes et de haute performance qui améliorent notre habitat et notre vie quotidienne. *Leader* mondial dans tous nos métiers, nous nous sommes donné pour ambition d’être la référence de l’habitat durable. Cela nous impose des devoirs envers l’ensemble de nos parties prenantes : c’est notre responsabilité sociale d’entreprise. Celle-ci repose sur les Principes de Comportement et d’Action, qui guident tous les jours notre action dans nos sites et nos agences.

Satisfaire nos clients et les utilisateurs de nos produits passe par la mise au point de solutions qui réduisent l’impact environnemental des bâtiments. Nous déployons ainsi dans toutes nos activités une politique d’éco-innovation à laquelle nous formons nos équipes. Dans nos activités de production et de distribution, nous cherchons à réduire notre consommation d’énergie, à protéger les ressources naturelles dont l’eau, à limiter les déchets mis en décharge et à préserver la biodiversité.

Nos objectifs en matière d’Environnement, d’Hygiène et de Sécurité (EHS) nous fixent une ligne de conduite exigeante. Cette année, le déploiement d’une politique Santé mondiale pour le Groupe a été une avancée majeure. Nous avons par ailleurs dépassé les objectifs que nous nous étions fixés dans le domaine de la sécurité.

Afin d’accompagner le développement de Saint-Gobain, nous avons identifié quatre priorités pour nos salariés : mobilité, diversité, engagement des collaborateurs et développement des talents. Ces points clés structurent la politique de ressources humaines et convergent vers un but : ouvrir encore davantage le Groupe.

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies nous conduit à suivre les dix principes des domaines des droits de l’homme, du travail, de l’environnement et de la lutte contre la corruption. Être un Groupe responsable nous engage envers les communautés qui nous entourent. Dans les régions où Saint-Gobain est présent, nous œuvrons pour développer les bassins d’emploi. C’est un des objectifs de Saint-Gobain Développement en France. Nous menons des actions solidaires dans le monde entier, notamment par le biais de notre Fondation d’entreprise Saint-Gobain Initiatives.

À la veille de la célébration de nos 350 ans, ce *Rapport de Responsabilité sociale d’entreprise 2013* reflète nos réalisations et nos ambitions pour agir, tous ensemble, en tant qu’entreprise de référence.

Pierre-André de Chalendar
Président-Directeur Général

NOS MÉTIERERS

SAINT-GOBAIN EST ORGANISÉ
EN QUATRE PÔLES ⁽¹⁾.



21%
du chiffre
d'affaires

MATÉRIAUX INNOVANTS

Regroupant le Vitrage et les Matériaux Haute Performance, le Pôle Matériaux Innovants détient un portefeuille unique de matériaux et de procédés dans les domaines de l'habitat et de l'industrie.

VITRAGE N°1 européen N°2 mondial

- Présence : **42** pays
- Plus de **32 000** collaborateurs

MATÉRIAUX HAUTE PERFORMANCE N°1 mondial

- Présence : **42** pays
- Plus de **26 000** collaborateurs



25%
du chiffre
d'affaires

PRODUITS POUR LA CONSTRUCTION

Le Pôle Produits pour la Construction propose des solutions d'aménagement intérieur et extérieur permettant d'augmenter le confort de l'habitat : plâtre, isolation acoustique et thermique, revêtement de façades, toiture, canalisation.

N°1 mondial > Tuyaux en fonte ductile > Plaques de plâtre et plâtre > Isolation > Colles à carrelage

N°1 européen
> Revêtements de façade

N°2 aux États-Unis > Produits de façade

- Présence : **55** pays
- Près de **47 000** collaborateurs

¹ Source: Document de Référence sur l'exercice 2013.



Les Délégations Générales représentent le Groupe dans les pays où il est implanté et coordonnent les actions des différentes sociétés.



45%
du chiffre
d'affaires

DISTRIBUTION BÂTIMENT

Le Pôle Distribution Bâtiment apporte au Groupe une connaissance intime des besoins des clients : les professionnels du bâtiment, les particuliers à projet et les grandes entreprises. Il sert les marchés de la construction neuve, de la rénovation et de l'aménagement de l'habitat.

N°1 européen

> Distribution de matériaux de construction

- Présence : **27** pays
 - Plus de **64 000** collaborateurs
 - Près de **4 400** points de vente
-



9%
du chiffre
d'affaires

CONDITIONNEMENT VERALLIA

Sous la marque Verallia, le Pôle Conditionnement est un producteur majeur de bouteilles pour le marché des vins, des spiritueux et des pots pour les produits alimentaires. Verallia est également présente sur les marchés de la bière, des jus de fruits, des boissons non alcoolisées, des eaux minérales et des huiles.

N°2 mondial

> Bouteilles et pots en verre

- Présence : **14** pays
 - **14 000** collaborateurs
-

SAINT-GOBAIN, UN DES 100 PRINCIPAUX GROUPES INDUSTRIELS DANS LE MONDE⁽²⁾

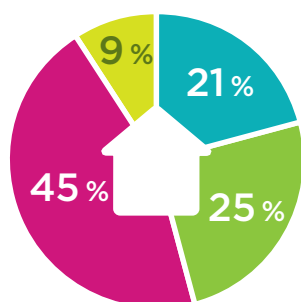
En millions d'euros	2013	2012
CHIFFRE D'AFFAIRES	42 025	43 198
Résultat d'exploitation	2 764	2 881
Résultat net ensemble consolidé	631	796
Résultat net courant ⁽¹⁾	1 027	1 126
Bénéfice net courant par action (en €) ^{(1) (2)}	1,85	2,12
Résultat net (part du Groupe)	595	766
Bénéfice net par action (en €) ⁽²⁾	1,07	1,44
Investissements totaux ⁽³⁾	1 454	2 127
Capitaux propres de l'ensemble consolidé	17 870	17 851
Endettement net	7 521	8 490
Actif non courant	27 927	29 629
Fonds de roulement	5 024	4 238

(1) Hors plus ou moins-values de cessions, dépréciations d'actifs et provisions non récurrentes significatives.

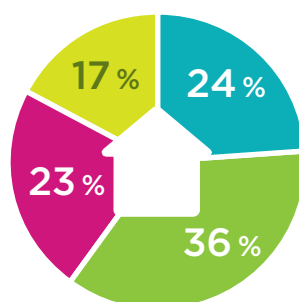
(2) Le bénéfice net par action est calculé sur la base des actions composant le capital au 31 décembre.

(3) Investissements industriels et investissements en titres, hors rachats d'actions propres.

PAR PÔLE



CHIFFRE D'AFFAIRES



RÉSULTAT D'EXPLOITATION



356 M€

PRODUITS DES
DÉSINVESTISSEMENTS (+)

29 256 M€

COÛTS OPÉRATIONNELS
VERSEMENTS AUX FOURNISSEURS (-)

² Source : FT Global 500 2013.



42 025 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES
CONSOLIDÉ

PRÈS DE
190 000

COLLABORATEURS

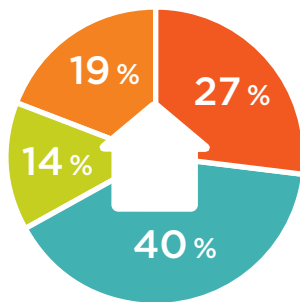
PRÉSENT DANS
64

PAYS

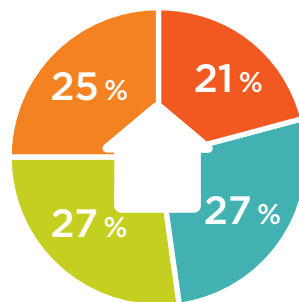


AFRIQUE DU SUD	LETTONIE
ALGÉRIE	LIBAN
ALLEMAGNE	LITUANIE
ARABIE SAOUDITE	LUXEMBOURG
ARGENTINE	MALAISIE
AUSTRALIE	MAROC
AUTRICHE	MEXIQUE
BELGIQUE	NORVÈGE
BHOUTAN	NOUVELLE-ZÉLANDE
BRÉSIL	PAYS-BAS
BULGARIE	PÉROU
CANADA	POLOGNE
CHILI	PORTUGAL
CHINE	QATAR
COLOMBIE	RÉPUBLIQUE D'IRLANDE
CORÉE DU SUD	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
DANEMARK	ROUMANIE
ÉGYPTE	ROYAUME-UNI
ÉMIRATS ARABES UNIS	RUSSIE
ESPAGNE	SERBIE
ESTONIE	SINGAPOUR
ÉTATS-UNIS	SLOVAQUIE
FINLANDE	SLOVÉNIE
FRANCE	SUÈDE
GRÈCE	SUISSE
HONGRIE	SYRIE
INDE	THAÏLANDE
INDONÉSIE	TURQUIE
ITALIE	UKRAINE
JAPON	VENEZUELA
JORDANIE	VIETNAM
KOWEÏT	ZIMBABWE

PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



CHIFFRE D'AFFAIRES



RÉSULTAT D'EXPLOITATION

- FRANCE
- AUTRES PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE
- AMÉRIQUE DU NORD
- PAYS ÉMERGENTS ET ASIE

Répartition de la valeur ajoutée

Saint-Gobain a généré 13 125 millions d'euros de valeur ajoutée en 2013. La majeure partie de cette valeur ajoutée a été redistribuée aux salariés (pour un montant de 8 218 millions d'euros). Par ailleurs, 2 479 millions d'euros ont été conservés pour financer la croissance future (report à nouveau).

	en M€	en %
VALEUR AJOUTÉE	13 125	
Salaires et autres rémunérations du personnel	8 218	62,61
Cotisations retraites	287	2,19
Impôts et taxes	864	6,58
Dividendes	714	5,44
Remboursement des intérêts	558	4,25
Investissements en faveur des communautés locales	4,9	0,04
Part conservée pour la croissance (report à nouveau)	2 479	18,89

NOTRE STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

L'engagement de Saint-Gobain pour la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) s'appuie sur nos Principes de Comportement et d'Action. La pérennité de notre Groupe repose sur l'ensemble des actions que nous menons chaque jour pour nous y conformer.



Photo issue du concours photo et vidéo interne de Saint-Gobain (Chine)

Depuis près de 350 ans, Saint-Gobain veille à développer des relations de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes. Le Groupe a été bâti sur des valeurs, formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, qui ne cessent aujourd'hui de guider notre travail. Leur acceptation est la condition d'appartenance de l'ensemble des salariés à Saint-Gobain. Il s'agit de l'un des éléments du « programme Groupe de conformité » (voir pages 12-13). Ces valeurs sont le socle de la stratégie du Groupe. C'est par un développement responsable, respectueux des personnes et de l'environnement, que nous assurerons la pérennité de notre croissance. Nous avons donné cinq orientations à notre démarche RSE : inventer l'habitat durable, limiter nos impacts environnementaux, favoriser l'épanouissement professionnel, contribuer au développement des communautés locales et agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Ces orientations sont au cœur de nos métiers et de nos relations avec les clients. La démarche d'éco-innovation progressivement mise en place dans nos activités industrielles vise ainsi

à proposer des produits innovants, à l'impact environnemental réduit, aussi bien au cours de leur fabrication que pendant leur utilisation et jusqu'à leur fin de vie (voir pages 28-31). Nous agissons aussi pour atteindre l'objectif de long terme d'un impact minimum de nos activités sur l'environnement. Cette ambition se concrétise par exemple par les investissements réalisés pour limiter la consommation d'énergie et les émissions de carbone. Le groupe POINT P. s'est notamment doté d'une démarche pionnière en matière de transport (voir page 36). Des outils de mesure et des actions d'amélioration sont définis à l'échelle du Groupe pour soutenir les sites. La politique de ressources humaines de Saint-Gobain est guidée par un impératif : être un employeur de référence. Elle se fonde sur le respect des personnes et de leur diversité, l'attention portée aux conditions de travail et le dialogue social. Notre volonté est d'offrir aux salariés souplesse, ouverture et opportunités de carrière, des éléments fondamentaux de bien-être et de performance au travail. Première préoccupation pour le Groupe :

la santé et la sécurité des collaborateurs. Nous sommes tous impliqués pour atteindre des objectifs de long terme de zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle. Une politique Santé pour le Groupe, définie en 2013, complète le dispositif (voir pages 48-49). Localement, Saint-Gobain s'investit pour les communautés qui l'entourent. Les salariés parrains de projets de la Fondation d'entreprise Saint-Gobain Initiatives (voir pages 60-61) portent l'engagement du Groupe auprès des plus démunis, dans les pays où Saint-Gobain est présent. Cet investissement se poursuit tout au long de la chaîne de valeur. Nous dialoguons avec nos clients pour avancer ensemble sur les techniques de construction, comme nous accompagnons les fournisseurs pour qu'ils adoptent des pratiques en cohérence avec nos Principes. C'est l'objet de notre politique d'achats responsables (voir pages 72-73). Dans tous nos métiers, nos équipes s'engagent sur la qualité et la pérennité des produits et des solutions du Groupe, pour regarder le futur avec force et sérénité.

NOS TEXTES FONDATEURS

RICHE D'UNE HISTOIRE DE PRÈS DE 350 ANS, SAINT-GOBAIN FONDE SON DÉVELOPPEMENT SUR DES VALEURS QUI S'EXPRIMENT AU QUOTIDIEN. ELLES SONT FORMALISÉES DEPUIS 2003 DANS LES PRINCIPES DE COMPORTEMENT ET D'ACTION QUE PARTAGENT TOUS LES COLLABORATEURS.



PRINCIPES DE COMPORTEMENT

- L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL,
- LE RESPECT DES PERSONNES,
- L'INTÉGRITÉ,
- LA LOYAUTÉ,
- LA SOLIDARITÉ

sont les valeurs fondamentales unissant les dirigeants et employés et constituent les Principes de Comportement de chacun des collaborateurs.



PRINCIPES D'ACTION

- LE RESPECT DE LA LÉGALITÉ,
- LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT,
- LE RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL,
- LE RESPECT DES DROITS DES EMPLOYÉS

régissent les actions de tous les dirigeants et employés, dans l'exercice de leur fonction.

Les Principes de Comportement et d'Action font explicitement référence aux conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail, aux Principes Directeurs de l'OCDE et à la convention de l'OCDE en matière de lutte contre la corruption.



LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX DU GROUPE

L'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2003 confirme la démarche de responsabilité sociale du Groupe dans le prolongement de ses Principes. Saint-Gobain a signé, en janvier 2009, deux manifestes complémentaires au Pacte Mondial : le *Caring for Climate* (pour lutter contre le changement climatique) et le *CEO Water mandate* (pour la protection des ressources en eau dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le Développement des Nations Unies). À l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Groupe a souscrit le 10 décembre 2008 à la déclaration de soutien aux droits de l'homme des Nations Unies.

NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

Saint-Gobain fait l'objet de notations extra-financières sur la base d'informations publiques et déclaratives.

En 2013, Saint-Gobain fait partie des indices STOXX® Global ESG Leaders, Euronext Vigeo Europe 120, Euronext Vigeo Eurozone 120, ESI Excellence Europe d'Ethibel et FTSE4Good. Saint-Gobain est la première entreprise de son secteur (Construction & Matériaux) dans l'indice FTSE4Good.

Être sélectionné dans des indices boursiers éthiques est une reconnaissance de l'engagement du Groupe sur le long terme et des résultats enregistrés dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise.

NOS ENGAGEMENTS

LA POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE
D'ENTREPRISE DE SAINT-GOBAIN
S'ARTICULE AUTOUR DE CINQ AXES
PRINCIPAUX AUXQUELS SONT RATTACHÉS
DES ENGAGEMENTS.

AXE 1

INVENTER L'HABITAT DURABLE

Saint-Gobain conçoit, produit et distribue des matériaux de construction et de haute performance en apportant des solutions innovantes aux défis de la croissance, des économies d'énergie et de la protection de l'environnement.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisés en 2013	Objectifs
Analyse du Cycle de Vie (ACV)	Gammes de produits couverts par les ACV	ACV réalisées pour les dernières familles de produits concernées	Toutes les familles de produits liés au marché du bâtiment disposent d'une ACV
Éco-innovation	Actions de formation	Formation des premières équipes impliquées dans l'éco-innovation	Déploiement du module de formation auprès de tous les managers concernés

AXE 2

LIMITER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Nous sommes mobilisés pour atteindre le seul objectif acceptable : zéro accident environnemental et un impact minimum de nos activités sur l'environnement.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisés en 2013	Objectifs
Certification environnementale	Pourcentage de sites ayant une certification environnementale	81,9 %	2013 : 90 % des sites concernés certifiés
Dérèglement climatique	Diminution des émissions directes de CO ₂	-2,2 % par rapport à 2010	2013 : -6 % par rapport à 2010
Gestion des ressources naturelles	Réduction des prélèvements en eau	-6,2 % par rapport à 2010	2013 : -6 % par rapport à 2010
Recyclage et gestion des déchets	Réduction des déchets non valorisés	-11,7 % par rapport à 2010	2013 : -6 % par rapport à 2010

³ L'année 2013 avait marqué une progression exceptionnellement élevée par rapport aux années précédentes.

AXE 3

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

L'objectif des ressources humaines de Saint-Gobain est d'accompagner le développement du Groupe, dans un environnement de travail favorisant l'épanouissement personnel et professionnel de chaque collaborateur.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisés en 2013	Objectifs
Sécurité	Réduction du taux de fréquence des accidents Taux de fréquence • TF1 : accidents avec arrêt • TF2 : accidents avec et sans arrêt Ces indicateurs concernent les employés et les intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • TF1 Groupe = 2,3✓ • TF1 pour la Distribution = 3,3✓ • TF2 pour l'industrie = 4,3✓ 	En 2016 : • TF2 Groupe < 4,8
Santé	Politique Santé	Lancement de la politique Santé du Groupe	Chaque Délégation élabore des plans d'action pour la mise en œuvre de la politique Santé en concertation avec les Pôles et les Activités.
Diversité	Promouvoir activement les femmes en renforçant leur présence dans toutes les fonctions	<ul style="list-style-type: none"> • Part des femmes dans l'effectif total : 20,5 % • Sensibilisation des managers aux stéréotypes entre les hommes et les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation systématique de candidatures féminines lors des recrutements et plans de succession • Féminisation des équipes sur les sites opérationnels
Mobilité professionnelle	Développer la mobilité professionnelle des salariés entre les Activités et les fonctions du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de l'outil de gestion de la mobilité (<i>OpenJob</i>) aux États-Unis • Comités mobilité dans l'ensemble des Délégations Générales 	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de l'outil de gestion de la mobilité (<i>OpenJob</i>) dans d'autres Délégations Générales • Privilégier les accords de mobilité en cas de difficultés économiques

AXE 4

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Nous mettons en œuvre des initiatives pour le développement social et économique de nos bassins d'emploi et nous menons des actions de solidarité auprès des communautés qui nous entourent.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisés en 2013	Objectifs
Développement économique local	Nombre de journées d'appui technique en France	261 jours	260 jours en 2014 ⁽⁵⁾
Soutenir des projets d'intérêt général	Nombre de conventions de mécénat signées par la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives	25 conventions de mécénat	15 à 20 conventions de mécénat par an en moyenne

AXE 5

AGIR SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

La taille et la dimension mondiale de Saint-Gobain nous donnent une responsabilité particulière dans la sensibilisation de nos parties prenantes aux enjeux de la RSE et dans la promotion de pratiques exemplaires.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisés en 2013	Objectifs
Sensibilisation des parties prenantes	Promotion de la construction durable	Saint-Gobain est devenu membre <i>platinum</i> du <i>Green Building Council</i> américain	Développer notre participation active à des associations professionnelles engagées pour la RSE
Achats responsables	Nombre de fournisseurs (hors négoce) ayant fait l'objet d'une évaluation RSE Nombre de fournisseurs audités (audits initiaux)	398 44	500 en 2014 60 en 2014
Promouvoir une conduite des affaires responsable	Nombre de cadres formés aux Principes de Comportement et d'Action	100 % des cadres sensibilisés par un programme de formation en ligne	Améliorer la connaissance et l'appropriation des Principes par tous

Vous trouverez dans ce rapport la description de nos actions dans chaque domaine. En fin de document, des tableaux récapitulatifs présentent de manière détaillée les indicateurs Grenelle II (loi française du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement) et GRI (*Global Reporting Initiative*) ainsi que nos progrès réalisés au regard des dix principes du Pacte Mondial.

LA GOUVERNANCE



Assemblée générale 2013

UNE ORGANISATION TRANSVERSALE AU SERVICE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

Le Président-Directeur Général du Groupe présente les objectifs stratégiques en matière de RSE au conseil d'administration, qui en fait l'examen et les approuve. À la fin de l'année 2013, sur proposition du Président-Directeur Général, le conseil d'administration a décidé de confier le sujet de la responsabilité sociale d'entreprise au Comité Stratégique, rebaptisé Comité Stratégique et de Responsabilité Sociale d'Entreprise, avec effet le 19 février 2014.

Le Secrétaire Général est responsable de la politique de responsabilité sociale d'entreprise en s'appuyant

en premier lieu sur les Directions du Développement Responsable, des Ressources Humaines, et de l'Environnement-Hygiène-Sécurité.

Ces trois directions interagissent notamment avec les Directions des Achats, du Marketing et de la Recherche et du Développement, afin que les objectifs et les politiques de RSE soient déclinés de façon opérationnelle. Enfin, la Direction de la Communication contribue à une meilleure compréhension par l'ensemble des salariés du Groupe des enjeux de la RSE. Elle fait connaître la politique et les

initiatives de Saint-Gobain auprès des parties prenantes et du grand public. La communication auprès des analystes, des investisseurs et des actionnaires est assurée par la Direction de la Communication Financière.

Certaines filiales ont mis en place des comités de pilotage de responsabilité sociale d'entreprise pour décliner leurs objectifs précis en lien avec ceux du Groupe, établir une feuille de route et suivre les progrès réalisés en matière environnementale et sociale.



Siège social de Saint-Gobain (France)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

(au 1^{er} février 2014)

Pierre-André de CHALENDAR

Président-Directeur Général de la Compagnie de Saint-Gobain

Isabelle BOUILLOT

Président de China Equity Links

Jean-Martin FOLZ

Administrateur de sociétés

Bernard GAUTIER

Membre du Directoire de Wendel

Anne-Marie IDRAC

Ancienne Secrétaire d'État au Commerce Extérieur, Consultant

Sylvia JAY

Administrateur de sociétés

Pamela KNAPP

Membre du Directoire et Directeur Administratif et Financier de GfK SE

Agnès LEMARCHAND

Président exécutif de Steetley Dolomite Limited

Frédéric LEMOINE

Président du Directoire de Wendel

Gérard MESTRALLET

Président-Directeur Général de GDF SUEZ

Jacques PESTRE

*Directeur Général Adjoint du groupe POINT.P,
Président du Conseil de surveillance du FCPE Saint-Gobain PEG France*

Olivia QIU

*Directeur de la stratégie et de l'innovation de Philips Lighting,
Vice-Président exécutif de Philips*

Denis RANQUE

Président du conseil d'administration d'Airbus Group

Gilles SCHNEPP

Président-Directeur Général de Legrand

Jean-Dominique SENARD

Président de Michelin

Philippe VARIN

Président du Directoire de Peugeot SA

Secrétaire du conseil d'administration :

Antoine VIGNIAL

*Secrétaire Général de la Compagnie de Saint-Gobain,
chargé de la Responsabilité Sociale d'Entreprise*

La Compagnie de Saint-Gobain adhère aux principes de gouvernance énoncés dans le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF).



Retrouvez toutes les précisions dans
le Document de Référence sur l'exercice 2013
sur www.saint-gobain.com

CONDUITE DES AFFAIRES

En 2009, le conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain a approuvé le lancement d'un « programme Groupe de conformité » afin de s'assurer de l'application effective des Principes de Comportement et d'Action et des obligations qui en découlent, dans toutes les Activités du Groupe et au niveau mondial.



Saint-Gobain déploie des programmes pour s'assurer d'une conduite des affaires responsable

LE PROGRAMME GROUPE DE CONFORMITÉ

En 2013, le conseil d'administration a mis à l'ordre du jour d'une de ses séances l'examen de la mise en œuvre et les évolutions de ce programme qui repose sur quatre piliers :

- le développement responsable ;
- le plan concurrence ;
- l'audit et le contrôle internes ;
- le dispositif d'alertes professionnelles.

Développement responsable

La Direction du Développement Responsable a notamment pour mission de veiller à la diffusion et à la bonne compréhension des Principes de Comportement et d'Action par l'ensemble des salariés du Groupe. Des actions de formation, en particulier dans le cadre des stages de l'École du Management de Saint-Gobain, complétées de la formation en ligne « ADHERE », permettent de sensibiliser les cadres du Groupe.

Au cours des deux dernières années, la politique de conformité, qui est une application directe des Principes de Comportement et d'Action, s'est enrichie de nouveaux programmes :

- Le programme de prévention de la corruption reprend les actions et les bonnes pratiques déjà mises en place dans certaines filiales pour prévenir les risques liés aux transactions commerciales internationales. Il vise :

- la corruption active et passive ;
- les relations avec les agents publics nationaux, étrangers ou internationaux ;
- le secteur privé.

- Le programme de conformité aux sanctions économiques et aux embargos permet de conduire nos échanges commerciaux internationaux dans le respect des règles internationales.

Ces deux programmes ont été diffusés et des actions de formation ont été lancées tout au long de l'année 2013. Un parcours de formation en ligne portant sur la prévention de la corruption a également été mis au point. Il est déployé depuis le début de l'année 2014 et progressivement traduit dans les différentes langues du Groupe.

Plan concurrence

Le respect des règles en matière de droit de la concurrence est une obligation permanente qui s'impose à l'ensemble des salariés du Groupe.

Régulièrement rappelé par la Direction Générale du Groupe, le principe de « tolérance zéro » est de rigueur.

Le « Plan concurrence », lancé en 2007, a pour objectif de veiller au respect des règles de droit de la concurrence.

Il comporte trois volets :

- une formation en ligne, avec le programme « Comply » traduit en 21 langues et destiné à l'ensemble de l'encadrement, complétée par une formation présentielle approfondie, animée par des avocats spécialisés ainsi que des juristes du Groupe, et s'adressant aux responsables les plus directement concernés ;
- des audits de concurrence menés à l'improviste par des avocats spécialisés ;
- un « Guide pratique du respect du droit de la concurrence », traduit dans 18 langues et distribué à environ 35 000 collaborateurs du Groupe dans le monde entier.

Audit et contrôle internes

Le système de contrôle interne vise à maîtriser les risques principaux auxquels les entités sont exposées et à assurer la conformité aux lois et règlements, l'application des orientations



Journée
des Principes
de Comportement
et d'Action
au Brésil

LE RÉSEAU DE CONFORMITÉ

La mise en œuvre du programme de conformité fait l'objet d'un compte rendu annuel détaillé au conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain. Elle repose sur un réseau de conformité, coordonné par le Secrétaire Général, composé de 80 dirigeants fonctionnels et opérationnels, et organisé de la manière suivante :

- 25 « correspondants conformité » ;
- un Comité de Conformité dans chaque Délégation Générale ;
- un Comité Groupe de Conformité, composé de représentants au plus haut niveau des Pôles et de la Compagnie de Saint-Gobain.

fixées par la Direction Générale, le bon fonctionnement des processus, la fiabilité des informations financières, la sauvegarde des actifs corporels et incorporels, ainsi que la détection et le traitement des fraudes.

Dans le cadre du « programme Groupe de conformité », la Direction de l'Audit et du Contrôle internes a conçu et mis en place une « déclaration de conformité » que tous les directeurs généraux des entités du Groupe doivent signer chaque année. La déclaration de conformité est décrite en détail dans le *Document de Référence sur l'exercice 2013* (page 109).

Dispositif d'alertes professionnelles

Le dispositif d'alertes professionnelles du Groupe est opérationnel dans la quasi-totalité des pays, dans le respect des contraintes administratives et juridiques locales.

Pour chacun de nos pays d'implantation, une messagerie électronique réservée aux salariés a été créée. Des « correspondants conformité » ont pour mission de recevoir et de traiter les messages, en préservant la

confidentialité de l'identité de l'auteur, ainsi que des personnes éventuellement mises en cause. L'utilisation du dispositif est facultative. Elle porte sur les manquements, sérieux et rapportés de bonne foi, aux règles légales applicables, aux règles et procédures internes du Groupe, ainsi qu'aux Principes de Comportement et d'Action. Le principe de non-anonymat a été retenu.

En Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Inde, les employés peuvent en outre continuer à recourir à des systèmes locaux de *hotline*. Le traitement des alertes ainsi reçues garantit également la confidentialité des informations relatives à l'identité de l'émetteur ainsi que des personnes visées.

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ENFANT

Les deux premiers principes du Pacte Mondial invitent les entreprises à « promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence » (principe n° 1) et à « veiller à ce que leurs propres compagnies

ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme » (principe n° 2).

De manière plus spécifique, les Principes de Comportement et d'Action (Respect des droits des employés) précisent que « les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire et 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 », ces notions étant à prendre au sens des conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail. « Elles s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail. »

Un reporting spécifique a été mis en place pour mesurer les résultats de notre action, mais aussi pour témoigner, auprès des responsables opérationnels, de la détermination du Groupe à faire appliquer et respecter ses valeurs fondamentales.

POLITIQUE EHS

La politique Environnement, Hygiène industrielle-Santé, Sécurité (EHS) s'inscrit dans le prolongement des Principes de Comportement et d'Action du Groupe (voir page 7). Elle place au même niveau d'exigence l'environnement (voir pages 28-29 et 32-41), la santé et la sécurité (voir pages 46-49) et fixe comme objectifs : **zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle, zéro accident environnemental et un impact minimum de nos activités sur l'environnement.**



Le réseau EHS est chargé de soutenir les responsables opérationnels dans l'élaboration et l'animation des politiques EHS

Notre politique EHS repose sur la fixation d'objectifs triennaux, la mise en œuvre de plans d'action développés localement et la mesure régulière des résultats obtenus.

Les objectifs EHS

La Direction Générale de Saint-Gobain élabore et diffuse des politiques cadres, comme la politique Santé en 2013 (voir pages 48-49) ou celle sur l'eau publiée en 2011, qui s'appliquent à tous les sites de Saint-Gobain dans le monde. D'autres politiques cadres sont en préparation notamment sur l'énergie et le dérèglement climatique. Afin d'accompagner la mise en œuvre des objectifs EHS (voir ci-contre), Saint-Gobain a élaboré des standards et des recommandations EHS. Ces méthodologies sont développées pour répondre à des problématiques EHS spécifiques. Les standards sont obligatoires. Ils décrivent les exigences minimales que les sites devront respecter à terme, quels que soient le pays et la législation locale (voir pages 38-41, 46-49, 82-87).

Un programme de formation des managers et du réseau EHS est par ailleurs disponible, sous la forme de modules à distance et en présentiel, afin de faciliter l'application des politiques et des standards.

Un réseau de compétences organisé

L'EHS repose principalement sur un réseau de correspondants répartis dans le Groupe au niveau des Pôles, des Délégations Générales et des sites. Cette organisation associe proximité des métiers, adaptation aux spécificités nationales et cohérence d'ensemble.

Dans chaque Pôle, une ou plusieurs personnes sont chargées de proposer une politique EHS adaptée aux caractéristiques des Activités et d'en superviser la mise en œuvre. De même, dans chaque Délégation Générale, un interlocuteur coordonne localement les actions EHS du Groupe et des Activités et veille à l'application de la réglementation nationale et au respect des standards du Groupe. Les responsables EHS ont eux-mêmes des correspondants dans les sociétés et dans les établissements.

Ces professionnels forment, avec la Direction EHS centrale, un réseau chargé de soutenir les responsables opérationnels dans l'élaboration et l'animation des politiques EHS.

Audits

Le système d'audits s'appuie sur deux démarches lancées par la Direction EHS (audits EHS et autodiagnostic)

et une démarche de la Direction de l'Audit et du Contrôle internes (questionnaire d'auto-évaluation). Les audits EHS comprennent les trois volets environnement, santé et sécurité. Ils sont effectués par des auditeurs EHS internes confirmés qui reçoivent une formation spécifique. Indispensables pour obtenir une évaluation fiable du système de gestion EHS, ils conduisent à des recommandations pratiques. L'objectif est d'aider le directeur du site audité à avoir une vision objective de sa situation et de son système de gestion EHS et de lui faire des préconisations de plans d'action pour améliorer la situation.

Chaque site des Pôles industriels est audité en moyenne une fois tous les trois ans. En 2013, 262 audits ont ainsi été réalisés.

Le Pôle Distribution Bâtiment dispose d'un audit adapté à ses caractéristiques propres. Cet outil, appelé audit « ESPR » (Environnement, Sécurité, Prévention des Risques), intègre en plus de l'EHS un module sur la prévention des risques en matière de sécurité des biens et sur la continuité d'exploitation. La majorité des auditeurs de ce processus appartiennent au Pôle Distribution Bâtiment. En 2013, 364 audits « ESPR » ont été réalisés.

123,9 M€

TOTAL DES DÉPENSES ENVIRONNEMENTALES

28,9 %

DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES PAR LE GROUPE SONT CONSACRÉES À L'EHS

Une étroite collaboration avec la filière de recherche et développement

La collaboration entre les filières recherche et développement et EHS vise à prendre en compte la dimension EHS dans l'innovation sur les produits et les procédés ainsi qu'à travailler sur les nouvelles problématiques EHS rencontrées par les équipes de recherche et développement. Une liste de contrôle EHS, mise

à jour en 2013 pour faciliter son utilisation, recense tous les points à vérifier concernant les matières premières, les processus de fabrication et l'usage des produits durant leur utilisation et en fin de cycle de vie.

La filière recherche et développement intègre les préoccupations sanitaires et environnementales dans ses cahiers des charges. Pour cela, une procédure de validation EHS fait partie du processus suivi dans le

Groupe par les équipes de recherche et développement.

Dans le domaine des nanomatériaux, un code de conduite a été élaboré conjointement par les deux filières, afin de réserver l'utilisation des particules ultra-fines pouvant présenter un risque à trois sites autorisés, équipés d'installations spécifiques permettant de protéger le personnel et de mettre en œuvre les procédures à suivre lors des manipulations.

LES OBJECTIFS EHS

Afin de déployer la politique EHS, la Direction Générale fixe des objectifs pour l'ensemble du Groupe dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Ces objectifs sont déclinés dans les Activités et les Délégations. Ils servent de référence aux sites qui élaborent une politique EHS annuelle. Ces objectifs sont définis pour une période de trois ans (période actuelle : 2011-2013).

Les résultats des objectifs de la période 2011-2013 sont détaillés dans les pages 34-41 et 46-49 du rapport.

Santé-Sécurité

Les objectifs de réduction des taux de fréquence des accidents pour la période 2011-2013 ont été dépassés.

- Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) pour le Groupe :
objectif : taux inférieur à 2,6 ;
réalisé : taux = 2,3
- Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de travail (TF2) pour l'industrie :
objectif : taux inférieur à 4,8 ;
réalisé : taux = 4,3
- TF1 pour la Distribution Bâtiment :
objectif : taux inférieur à 4,1 ;
réalisé : taux = 3,3

Ces indicateurs concernent le personnel salarié et le personnel intérimaire.

De nouveaux objectifs santé-sécurité ont été définis pour la période 2014-2016 :

- réduire le taux de fréquence des accidents du travail, avec un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de travail (TF2) pour le Groupe inférieur à 4,8. Cet indicateur concerne le personnel salarié et le personnel intérimaire ;
- chaque Délégation Générale élabore des plans d'action pour la mise en œuvre de la politique Santé en concertation avec les Pôles et les Activités.

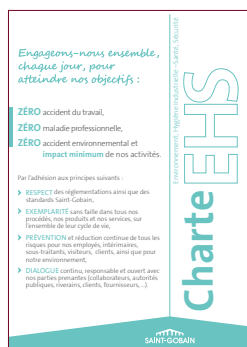
Environnement

Des objectifs ont été définis pour la période 2011-2013 afin de réduire notre impact sur l'environnement :

- dérèglement climatique : diminution des émissions directes de CO₂ de 6 % (réalisé 2,2 %) ;
- gestion des ressources naturelles : réduction des prélèvements en eau de 6 % (réalisé 6,2 %) ;
- recyclage et gestion des déchets : réduction des déchets non valorisés de 6 % (réalisé 11,7 %).

Nous poursuivons nos efforts afin de réduire l'impact environnemental des sites et nous déployons de nouvelles politiques transversales comme pour l'eau et les analyses du cycle de vie. De nouveaux objectifs sont en cours de finalisation pour la période 2014-2016.

Depuis 2004, le Groupe utilise un outil de *reporting* dédié à l'EHS dénommé Gaïa.



LA CHARTE EHS ACTUALISÉE

La Charte Environnement, Hygiène Industrielle-Santé, Sécurité du Groupe a été mise à jour en 2013. Affichée dans tous les sites de Saint-Gobain et disponible en 35 langues, elle présente à tous les visiteurs les objectifs EHS du Groupe et les rappelle aux salariés : zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle, zéro accident environnemental et impact minimum de nos activités sur l'environnement. Ces objectifs sont repris de la lettre d'engagement de Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général du Groupe, sur la politique EHS de Saint-Gobain.

UNE POLITIQUE DE CERTIFICATION DYNAMIQUE

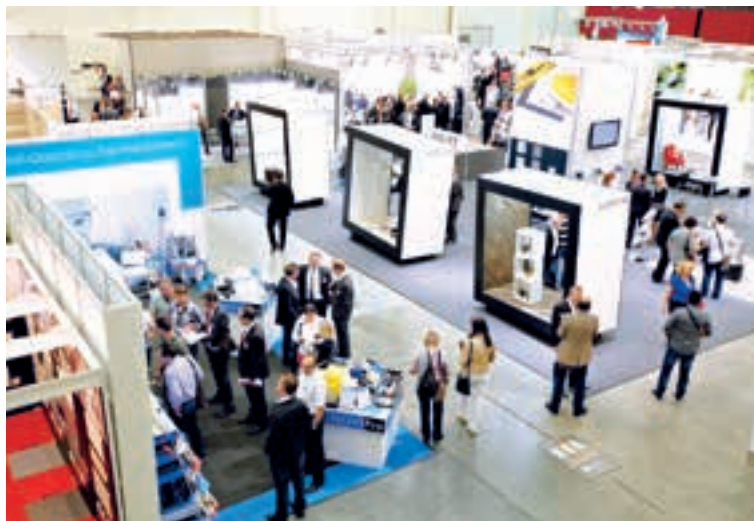
La certification est un outil de gestion efficace qui permet d'intégrer les questions liées à l'environnement, la santé et la sécurité dans la gestion globale d'une entité. Au 31 décembre 2013, 81,9 % des sites concernés⁴, soit 421 sites, étaient certifiés pour l'environnement (norme ISO 14001 et/ou EMAS), contre 75,3 % en 2012 à périmètre comparable. Le nombre de sites certifiés Santé-Sécurité (OHSAS 18001 - ILO-OSH 2000) au 31 décembre 2013 était de 376 contre 340 un an plus tôt, à périmètre comparable.

⁴ Ce périmètre comporte les sites concernés par les objectifs triennaux. Il représente par exemple environ 90 % des prélèvements en eau du Groupe (hors Distribution Bâtiment).

DIALOGUE

AVEC LES PARTIES PRENANTES

Notre Groupe interagit avec de nombreuses parties prenantes. Dans chacune de nos Activités, dans chaque zone géographique où nous sommes présents, pour chaque impact (réel ou potentiel) du Groupe sur notre environnement, nos équipes, au niveau central et à l'échelon local, sont à l'écoute et organisent un dialogue constructif.



Les salons professionnels sont l'occasion d'échanger avec les clients. Ici : Preview, le salon du carrelage de Saint-Gobain Building Distribution Deutschland (Allemagne)

Pour chaque partie prenante et en fonction des enjeux, nous organisons le dialogue en identifiant les canaux pertinents d'information et en mettant en place, le cas échéant, des cadres et lieux de dialogue adaptés, au niveau approprié de notre organisation (siège social, Activités, sites). Ce fonctionnement découle de l'organisation du Groupe par Activités et par pays, de sa taille, de sa dimension internationale, de la variété de ses métiers, mais aussi de sa gestion décentralisée qui laisse aux entités opérationnelles une grande autonomie dans la conduite des affaires. Il en résulte, au niveau de chaque Activité, une responsabilité particulière d'écoute, de dialogue et d'action dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise.

Dialogue avec les salariés

Le dialogue social (voir page 51) est essentiel pour Saint-Gobain, comme en témoigne la signature de nombreux accords avec les partenaires sociaux. Il se déroule en priorité au niveau des sociétés et des sites, afin de prendre en compte les spécificités locales des questions sociales et d'y apporter les réponses appropriées. Au quotidien, le dialogue social est animé par chaque responsable au sein de son équipe. Il repose sur l'implication des salariés, l'échange avec leurs représentants ainsi qu'une communication active. Au niveau central, la Direction Générale de Saint-Gobain s'implique forte-

ment dans la Convention pour le Dialogue Social Européen. Cette instance du Groupe, qui réunit 70 représentants syndicaux en provenance de 27 pays européens, échange avec la Direction Générale sur la stratégie de Saint-Gobain et sur des sujets transnationaux.

Des événements récurrents permettent aux cadres d'échanger directement avec la Direction Générale. Les « Carrefours » et « mini-carrefours », organisés plusieurs fois par an dans le monde entier, sont l'occasion pour des centaines de cadres de mieux comprendre la stratégie du Groupe et de poser leurs questions directement au Président-Directeur Général, accompagné des plus hauts dirigeants du Groupe.

Dialogue avec les clients

Les Activités et les Pôles sont au quotidien en prise directe avec les clients. Au niveau du Groupe, les comités Habitat entretiennent un dialogue régulier avec les acteurs chargés de la prescription.

Dialogue avec les fournisseurs

Dans le cadre de la politique d'achats responsables (voir pages 72-73), Saint-Gobain a mis en place des outils et des procédures pour mieux suivre ses fournisseurs et améliorer le dialogue, sur la base d'engagements réciproques et d'évaluations régulières.

Dialogue avec les actionnaires, les investisseurs et la communauté financière

Saint-Gobain communique régulièrement des informations sur les résultats, la stratégie et les principales réalisations du Groupe, notamment lors de rencontres avec les analystes et les investisseurs, ou de salons et de réunions d'actionnaires. Ces informations sont également diffusées sur le site Internet du Groupe, dans le *Document de Référence* et les *Lettres aux actionnaires*.

En plus de ces rencontres régulières, Saint-Gobain a organisé en novembre 2013 une réunion avec les investisseurs. À cette occasion, le Président-Directeur Général, Pierre-André de Chalendar, et les dirigeants ont présenté la stratégie du Groupe et de ses principales Activités, ainsi que les priorités clés pour les cinq prochaines années. Trois axes principaux ont été retenus : l'amélioration du potentiel de croissance du Groupe en se concentrant encore davantage sur les activités à forte valeur ajoutée ; le renforcement de Saint-Gobain sur des produits et des solutions différenciées ; la poursuite des priorités de management du Groupe (excellence opérationnelle, nouveaux progrès en matière de responsabilité sociale d'entreprise, retour attractif pour les actionnaires et maintien d'une situation financière solide).



“

Après deux années d'études de commerce international à l'étranger et cinq années d'expatriation au Japon et aux États-Unis, j'ai rejoint Saint-Gobain Weber il y a 23 ans, quand la société démarrait son expansion à l'international. Cela se résume en plus de 20 ans d'apprentissage et de réalisations, six postes et quatre pays différents. Mon premier critère de choix pour me sentir bien dans une entreprise, ce sont les valeurs, et comment elles sont partagées par les salariés. C'est ce que je recommande aux étudiants et à mes propres enfants lorsqu'ils recherchent un stage ou un premier emploi. Des opportunités d'épanouissement et des défis sont aussi importants.”



SALARIÉ

Frédéric Beaurain

Directeur Marketing Régional pour l'Asie-Pacifique, Saint-Gobain Weber, Thaïlande. Témoignage publié sur www.saint-gobain-experience.com



“

Dialoguer avec Saint-Gobain est très important pour les petites entreprises comme les nôtres qui sont plus exposées aux évolutions du marché des solutions renouvelables et durables. Appliquer les leçons apprises de manière pratique avec Saint-Gobain nous conduira à adopter les mesures économiques et efficaces appropriées, ce qui nous aidera à réduire notre dépendance en énergie fossile.”



CLIENT

Ryan Taylor

Artisan, Royaume-Uni. En formation à la Greenworks Training Academy



“

Les exigences de confort de vie des gens sont bien plus élevées qu'avant. Lumière naturelle, espaces plus grands et plus ouverts, isolation contre le bruit, équipements automatiques et températures agréables toute l'année sont devenus des impératifs. On trouve désormais des matériaux très performants sur le marché et des standards d'efficacité énergétique reconnus dans le monde entier. Je crois que les entreprises comme Saint-Gobain doivent aujourd'hui agir pour éduquer les gens aux solutions existantes et fournir des produits et services accessibles.”



PRESCRIPTEUR

Roland Matzig

Architecte spécialiste du standard Maison passive, fondateur de l'agence d'architecture r-m-p, Allemagne



“

Nous attendons de Saint-Gobain, *leader* de l'habitat durable, qu'il intègre le cycle complet des produits mis sur le marché. Anticiper la fin de vie d'un bien dès sa phase de conception est essentiel. Une telle réflexion menée en amont permet d'associer au plus tôt les acteurs impliqués dans la démarche, d'imaginer les solutions de valorisation ou de recyclage les plus pertinentes et d'en limiter les coûts.”



PARTENAIRE

Sébastien Petithuguenin

Directeur Général Adjoint de Paprec

L'entreprise de recyclage Paprec est partenaire de Saint-Gobain dans la création d'une filière française de valorisation et de recyclage des fenêtres en fin de vie (voir page 31).

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES



Pierre-André de Chalendar
lors de l'inauguration d'un projet
de la Fondation d'entreprise Saint-Gobain
Initiatives (France)

Dialogue avec les communautés locales

Nous sommes à l'écoute des populations vivant à proximité de nos sites. Nous nous efforçons de contribuer au développement de ces communautés, par des initiatives visant au développement économique local, à la promotion des droits humains et par le biais d'actions de solidarité. Ces actions sont l'occasion d'échanges entre les représentants de ces communautés et les salariés de nos sites, ainsi qu'avec la Direction Générale, à l'occasion par exemple de cérémonies d'inauguration de projets financés par le Groupe sous le régime du mécénat.



Projet de construction et de rénovation d'habitat à caractère social avec la Fondation d'entreprise Saint-Gobain Initiatives (Roumanie)



COMMUNAUTÉS LOCALES



Mario DeMezzo

Directeur national de *Habitat for Humanity Romania*, Roumanie

J'ai commencé à travailler dans la collecte de fonds pour *Habitat for Humanity Romania* quand le concept de RSE était encore méconnu dans le pays. Des entreprises comme Saint-Gobain ont contribué à généraliser la notion grâce à leur stratégie de développement durable. Je me souviens de notre premier partenariat local avec Saint-Gobain ISOVER, en 2007, pour isoler 27 maisons à Radauti. En 2013, nous avons uni nos forces avec le Groupe pour accomplir deux projets pour les communautés locales. La RSE signifie plus que se porter bénévole ou être partenaire d'une ONG. La RSE, c'est constamment faire preuve d'attention envers les salariés et à la manière de faire des affaires."

Parties prenantes du Groupe	Canaux d'information	Cadres et lieux de dialogue	Page(s)
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Publications et magazines (ex : <i>Carnets de Chantiers</i>) Sites Internet des sociétés Forums et salons professionnels Formations Publications de nombreux guides pédagogiques sur l'efficacité énergétique et l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions Formations Réseaux de distribution Salons professionnels 	16-18, 70-71
Utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> Sites Internet Charte de recommandations pour favoriser l'isolation des bâtiments existants Interventions dans les écoles pour les jeunes Participation à des associations ou des groupements 	<ul style="list-style-type: none"> Salons professionnels <i>Showrooms</i> Partenariats avec des représentants de la société civile par le biais d'associations ou de collectifs (<i>Effinergie, Casa que Ahorra, Spaar het klimaat, Isolons la Terre...</i>) 	68-71
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Charte fournisseurs Clauses pour les achats responsables Auto-évaluation des fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions fournisseurs/clients (Saint-Gobain Distribution Bâtiment) Audits et plans d'action 	72-73
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> Supports de communication interne Réunions avec les dirigeants du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Carrefours et mini-carrefours Réunions Enquêtes d'opinion 	16-18, 51
Représentants des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Instances représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda social Dialogue social européen Dialogue social en France 	16-18, 51
Actionariat (salarié)	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Intranet Brochure Plan d'Épargne du Groupe Site Internet dédié 	<ul style="list-style-type: none"> Club des Saint-Gobain Représentation au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain 	54
Actionariat (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet <i>Lettres aux actionnaires</i> <i>Guide de l'actionnaire</i> Brochure de Saint-Gobain en région 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régionales Salon de l'actionariat Visites de sites Formations à la bourse Club des actionnaires 	16-18
Actionariat (institutionnel)	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet 	<ul style="list-style-type: none"> Présentations aux analystes Réunions avec les investisseurs 	16-18
Agences de notation extra-financières	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet Presse Déclarations publiques Prises de position 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Processus d'évaluation 	16-18
Centres de recherche, universités	<ul style="list-style-type: none"> Journées Gay-Lussac Participation à des formations universitaires Forums dans les écoles 	<ul style="list-style-type: none"> Chaires Partenariats Bourses Accueil de thésards Stages Concours pour les étudiants 	26-27, 44-45
Associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des groupes de travail Élaboration de normes techniques <i>Green Building Councils</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Commissions Comités divers 	68-69
ONG et associations	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des enquêtes Collaboration notamment dans le cadre de projets de développement et de formations Partenariats Mécénat dans les domaines de l'environnement ou de l'accès à l'efficacité énergétique Soutien à l'insertion professionnelle 	18, 60-63, 68-69
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres à l'initiative des sites ou des Délégations Inaugurations et cérémonies dans le cadre d'actions de solidarité 	<ul style="list-style-type: none"> Actions de solidarité (mécénat) Initiatives visant au développement économique local 	18, 60-63
Collectivités territoriales	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régulières avec les élus et les représentants des administrations 	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des programmes de développement économique Relations avec les chambres de commerce 	58-59, 68-69
Institutions	<ul style="list-style-type: none"> Travaux d'expérimentation sur les territoires menés en partenariat avec des organismes publics et avec les élus Fiches sur l'habitat durable (efficacité énergétique...) distribuées par les mairies <i>Lobbying</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue sur l'impact environnemental et social de l'habitat 	68-69
Médias	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet Déclarations publiques Prises de position Communiqués de presse 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Rencontres Conférences de presse 	

LES

AXES

DE NOTRE POLITIQUE
DE **RESPONSABILITÉ**
SOCIALE D'ENTREPRISE

OUTRE LE PROGRAMME DE CONFORMITÉ DU GROUPE, LA POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE DE SAINT-GOBAIN S'ARTICULE AUTOUR DE CINQ AXES PRINCIPAUX : INVENTER L'HABITAT DURABLE, LIMITER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX, FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL, CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS LOCALES ET AGIR SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR.



INVENTER
**L'HABITAT
DURABLE**



LIMITER
NOS IMPACTS
ENVIRONNEMENTAUX



FAVORISER
L'ÉPANOUISSEMENT
PROFESSIONNEL



CONTRIBUER
AU DÉVELOPPEMENT
DES COMMUNAUTÉS LOCALES



AGIR
SUR L'ENSEMBLE
DE LA CHAÎNE DE VALEUR





24 L'habitat durable



26 Innover



28 Limiter l'impact
de nos solutions

SAINT-GOBAIN CONÇOIT, PRODUIT
ET DISTRIBUE DES MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION ET DE HAUTE
PERFORMANCE EN APPORTANT
DES SOLUTIONS INNOVANTES
AUX DÉFIS DE LA CROISSANCE,
DES ÉCONOMIES D'ÉNERGIE
ET DE LA PROTECTION
DE L'ENVIRONNEMENT.

AXE 1

INVENTER L'HABITAT DURABLE

L'HABITAT DURABLE

Saint-Gobain a pour ambition d'être la référence de l'habitat durable, un secteur où les défis environnementaux sont majeurs. Le besoin en logements économes en énergie, sains et confortables reste important.



Hôtel de ville de Nieuwegein (Pays-Bas), en compétition pour les Trophées internationaux de l'Activité Gypse en 2012

L'urbanisation accélérée dans les pays à forte croissance et le vieillissement du parc existant dans les pays matures nécessitent un effort accru de construction de nouveaux bâtiments et de rénovation des plus anciens. Dans le même temps, le dérèglement climatique et la raréfaction des ressources naturelles imposent d'agir afin de limiter la consommation d'énergie et l'utilisation des matières premières. Or, le secteur du bâtiment représente à lui seul environ 40 % de la consommation d'énergie et 38 % des émissions de gaz à effet de serre dans les pays industrialisés⁽⁵⁾. Aucune avancée significative ne pourra donc être réalisée sans une action massive dans ce secteur.

En réponse aux défis de la croissance, des économies d'énergie et de la protection de l'environnement, Saint-Gobain propose des solutions innovantes

pour les logements et les bâtiments tertiaires (bureaux, hôpitaux, crèches, écoles, etc.). Les constructions réalisées dans le cadre du programme « Multi-Confort » (voir *ci-contre*) montrent qu'il est possible de construire de tels lieux de vie, ou de les rénover, grâce aux matériaux et technologies disponibles aujourd'hui.

Des solutions pour la performance énergétique

Par sa gamme de solutions en matière d'isolation, Saint-Gobain contribue aux économies d'énergie et donc à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'isolation d'un logement peut permettre de diviser par quatre ou cinq la consommation d'énergie pour le chauffage ou la climatisation par rapport à un logement non isolé. Les vitrages jouent également un rôle essentiel dans la performance énergé-

tique des bâtiments. Le remplacement de toutes les fenêtres existantes dans l'Union européenne par des doubles vitrages à isolation thermique renforcée permettrait d'économiser jusqu'à 90 millions de tonnes de CO₂ par an⁽⁶⁾, soit près du tiers de l'objectif indicatif de réduction de gaz à effet de serre pour le secteur du bâtiment. Leader mondial des verres à couches, Saint-Gobain a multiplié la performance énergétique de ses vitrages par un facteur de six en vingt ans, grâce à d'importants programmes de recherche et développement. Nous nous efforçons d'anticiper et de comprendre les besoins dans toutes les régions du monde, en prenant en compte la diversité des marchés, des techniques et des matériaux utilisés et la spécificité des cultures et des habitudes locales.

⁵ Son impact sur la consommation d'eau (12 % de l'eau potable) et sur les déchets (40 % des déchets solides) est également majeur. Source : « Building Design and Construction: Forging Resource Efficiency and Sustainable Development », United Nations Environment Program-Sustainable Buildings and Climate Initiatives (UNEP-SBCI).

⁶ Selon une étude réalisée par le TNO, organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée pour le compte de l'association européenne Glass For Europe en 2009.

PROGRAMME MULTI-CONFORT

Prouver l'efficacité de nos solutions en améliorant le confort et la performance environnementale de tous les bâtiments : c'est l'objectif du programme « Multi-Confort » de Saint-Gobain. De nombreuses Activités du Groupe associent leurs solutions pour construire ou rénover des constructions résidentielles ou tertiaires. Vitrines de notre savoir-faire, elles s'inscrivent dans le respect des spécificités de chaque pays, tout en anticipant les réglementations. Le programme vise à minimiser les impacts sur l'environnement, et s'articule autour des différents types de confort : thermique, acoustique, visuel (esthétique et apport de lumière naturelle), qualité de l'air, sécurité et modularité (adaptation des lieux à l'évolution des besoins). En France, le concept se décline pour des logements adaptés aux besoins des personnes âgées : c'est le Multi-Confort Sérénité.



FINLANDE

CONFORT D'HIVER ET D'ÉTÉ

Sept sociétés et enseignes* ont équipé la première maison Multi-Confort de Finlande. Elle a été conçue par le lauréat du concours d'architecture Multi-Confort d'ISOVER lancé en 2011. D'autres maisons efficaces sur le plan énergétique ont été réalisées en Biélorussie, en Bulgarie et aux États-Unis. En France, un immeuble social est en cours de réhabilitation à Villeneuve-Saint-Georges, en région parisienne.

* Saint-Gobain ISOVER, Saint-Gobain Gyproc, Saint-Gobain Weber, Ecophon, Saint-Gobain PAM, Saint-Gobain Glass et Dahl

LA MISSION

« HABITAT DURABLE »

Créée en 2010, la mission accompagne les Activités du Groupe pour que Saint-Gobain devienne la référence de l'habitat durable. Ses domaines d'action ont été consolidés et élargis en 2013, à la suite de la nomination de Peter Hindle au poste de Directeur Général Adjoint en charge de l'habitat durable. D'une part, la mission apporte aux équipes les outils et méthodes pour développer des solutions innovantes et durables pour les marchés de l'habitat. Trois axes de travail sont privilégiés : les analyses du cycle de vie, l'éco-innovation et l'économie circulaire (voir pages 28-37). D'autre part, elle définit et coordonne la stratégie d'influence du Groupe sur les marchés de la construction durable, en particulier dans le cadre de ses échanges avec les parties prenantes (voir pages 68-69).



ROYAUME-UNI

LOTISSEMENT DE MAISONS PASSIVES

De nombreux produits de Jewson, leader de la distribution de bois et de matériaux de construction durables, sont utilisés sur le chantier de Pennsylvania Heights, un lotissement de 72 maisons qui respectent la norme « maison passive » sur l'île de Portland. Ce projet de lotissement répond à des critères d'isolation très stricts, avec des besoins en chauffage réduits et alimentés par du bois provenant de sources renouvelables locales.

INNOVER

La recherche et l'innovation sont au cœur de la stratégie de Saint-Gobain et de sa politique de responsabilité sociale d'entreprise. L'évolution du Groupe et la transformation progressive de nos marchés nous placent dans une dynamique d'ouverture.



Centre de Recherche Isolation de Rantigny (France)

Une R&D dynamique

Les actions continues du Groupe pour développer notre culture de l'innovation portent leurs fruits. Pour la troisième année consécutive, le *Top 100 Global Innovators* de Thomson Reuters a classé Saint-Gobain parmi les 100 organisations mondiales les plus innovantes.

En 2013, le Groupe a investi plus de 440 millions d'euros en recherche et développement et 3 700 personnes ont travaillé sur plus de 900 projets de recherche. Saint-Gobain dispose de sept grands centres de recherche à vocation transversale qui servent l'ensemble de ses Activités. Nous comptons également une douzaine de centres de recherche dédiés à des Activités spécifiques, ainsi qu'une centaine d'unités de développement réparties dans le monde. Ces investissements et les efforts des équipes de recherche se traduisent notamment par une production importante de brevets : le Groupe en dépose chaque année 400 environ.

À l'écoute des clients

Depuis plusieurs années, les équipes de recherche et développement et du marketing travaillent ensemble au niveau central et dans les Activités et les pays. Cette organisation permet de répondre plus finement aux attentes du marché, d'anticiper les besoins à venir et de raccourcir les temps de développement. Des organisations transversales « Habitat », présentes dans 38 pays, favorisent le dialogue entre les équipes en charge des processus d'innovation. Dans le domaine de l'habitat, Saint-Gobain poursuit le développement des compétences de ses équipes de recherche en s'appuyant sur les grands programmes transversaux du Groupe, qui portent sur l'acoustique, l'efficacité énergétique, le confort thermique des bâtiments, la qualité de l'air intérieur ou encore la résistance au feu. Ils sont en lien direct avec les axes de travail des équipes marketing et le programme « Multi-Confort » (voir page 25).

Partenariats et codéveloppements

La dynamique d'ouverture de Saint-Gobain nous conduit à développer et à diversifier nos partenariats. La complexité des écosystèmes et l'accélération des évolutions technologiques nécessitent une collaboration accrue avec des acteurs extérieurs pour enrichir les savoir-faire du Groupe. Saint-Gobain noue des partenariats avec le monde académique, celui de l'industrie et avec de « jeunes pousses ».

Dans le cadre du réseau SUN (Saint-Gobain University Network), le Groupe a poursuivi ses collaborations avec des universités et des organismes de recherche du monde entier. Plusieurs projets de recherche ont été lancés en Allemagne avec les Instituts Fraunhofer.



Centre de recherche de Shanghai (Chine)

441 M€
D'INVESTISSEMENT

PRÈS DE
400
BREVETS DÉPOSÉS EN 2013

3 700
PERSONNES

7
CENTRES DE RECHERCHE
TRANSVERSAUX

12
CENTRES DE RECHERCHE
ET UNE CENTAINE D'UNITÉS
DE DÉVELOPPEMENT

EXTENSION DU CENTRE DE RECHERCHE DE SHANGHAI

Le nouveau bâtiment du centre de recherche de Shanghai a été inauguré en septembre 2013. 8 300 mètres carrés de nouveaux laboratoires, bureaux et espaces communs ont été ajoutés aux 5 500 déjà existants. Exemple de construction durable, ce bâtiment éco-conçu a obtenu le standard CARE:4® de Saint-Gobain et est en cours d'obtention des certifications du standard américain LEED® et du standard chinois GBDL. À terme, ce centre accueillera 400 chercheurs et permettra d'accompagner la stratégie de Saint-Gobain sur les marchés de la zone Asie-Pacifique.



EN DIRECT DES START-UP

Après Saint-Gobain Recherche et Placoplatre, c'est au tour de Saint-Gobain Adfors de conclure en 2013 un partenariat avec Brochier® Technologies pour codévelopper des tissus lumineux à base de fibres optiques. Créée en 2007 et repérée par les équipes de NOVA External Venturing, Brochier® Technologies est spécialisée dans la conception de textiles en fibre optique. Ces tissus, alimentés par des LED, offrent des possibilités d'application dans l'habitat, pour l'éclairage, la signalétique ou la décoration.

Chez Saint-Gobain, NOVA est chargé d'identifier de « jeunes pousses » dont les innovations représentent un intérêt stratégique pour nos métiers et de susciter des partenariats avec nos Activités. Depuis sa création en 2006, NOVA a conclu près de 60 partenariats dans le monde, dont plus de la moitié sur recommandation de collaborateurs.

LIMITER L'IMPACT DE NOS SOLUTIONS

Les Activités de Saint-Gobain travaillent depuis plusieurs années à réduire les impacts environnementaux de leurs solutions et les impacts associés à leur utilisation. Elles proposent des produits innovants pour répondre à cet enjeu.



Les équipes de marketing, production et R&D au Centre de recherche et d'études européen (France)

Saint-Gobain entend apporter à ses clients une réelle valeur ajoutée en développant et distribuant des solutions innovantes, qui réduisent l'impact environnemental des bâtiments et des infrastructures tout au long de leur cycle de vie. C'est l'objectif de notre politique d'éco-innovation.

Un produit est dit éco-innovant s'il contribue à réduire la consommation de ressources, en particulier d'énergie et d'eau, dans le bâtiment ou les infrastructures dans lequel il est installé et/ou s'il a un impact environnemental réduit sur l'ensemble de son cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à sa fin de vie.

Nous avons formalisé une démarche d'éco-innovation s'appuyant sur les meilleures pratiques existantes, adaptée à notre culture et à notre organisation. Elle repose sur trois principes et quatre facteurs de succès. Des produits ont déjà été développés en prenant en compte une partie de ces principes (*voir exemples ci-contre*).

Trois principes

Lorsque nous souhaitons développer un produit, il est primordial d'étudier

toutes les étapes de son cycle de vie afin de connaître son impact environnemental global : c'est la pensée cycle de vie, le premier principe appliqué à tout projet d'éco-innovation.

Il faut également considérer tous les impacts qui peuvent être associés au produit : émissions de gaz à effet de serre, consommation d'eau, génération de déchets, etc. Mettre en place une approche multicritère est la seule façon de s'assurer que l'on n'augmente pas un impact en voulant en réduire un autre.

Enfin, l'approche systémique est essentielle, particulièrement pour les produits de construction. Comme ils ne sont pas utilisés seuls, mais installés dans un bâtiment, le système complet dans lequel ils s'insèrent doit être examiné.

Quatre facteurs de succès

Pour réussir un projet d'éco-innovation, il nous paraît nécessaire de mettre en place une approche transversale. L'équipe projet doit être multidisciplinaire, pour prendre en compte tous les aspects du projet et s'intéresser à l'ensemble du cycle de vie.

Travailler le plus en amont possible est également important car 80 % des impacts environnementaux d'un produit sont déterminés durant la phase amont du processus de développement.

Une bonne connaissance des attentes du marché permet par ailleurs de hiérarchiser les objectifs environnementaux, afin de créer de la valeur : c'est l'orientation client.

Enfin, en éco-innovation, la créativité est clé : la priorité est de répondre de façon optimale et innovante à l'attente d'un client, tout en cherchant à réduire l'impact environnemental d'un produit.

Formation à l'éco-innovation

Afin de diffuser une culture de l'éco-innovation dans le Groupe, la mission « habitat durable » a lancé en 2012 une formation de sensibilisation déployée en 2013. La formation approfondie à destination des équipes impliquées dans les processus de développement a été finalisée et les premières équipes ont été formées. Elle se poursuit en 2014 dans les pays prioritaires du Groupe.



FRANCE

NOUVELLE GÉNÉRATION DE COLLE À CARRELAGE

Une nouvelle génération de colle à carrelage Weber a été développée en 2013 pour offrir aux utilisateurs un produit qui facilite leur travail dans un environnement sain, tout en limitant les impacts environnementaux.

Le mortier-colle déformable non irritant weber.col flex éco ne nécessite aucun étiquetage de sécurité sur l'emballage. Facile à mettre en œuvre, il bénéficie d'une formulation anti-poussière appréciée des professionnels. Il est classé A+ selon le marquage français et EC1 PLUS selon le protocole EMICODE, ce qui correspond aux produits à très faibles émissions de composés organiques volatils (COV). Ce produit présente également un impact environnemental réduit comparé à un mortier-colle de même classe de performance, mesuré grâce à une comparaison des analyses du cycle de vie. Résultat, une diminution de :

- 56 % des émissions de CO₂,
- 35 % de la consommation d'énergies non renouvelables,
- 35 % de la pollution de l'air.

La formulation exclusive brevetée fait notamment appel à des matières premières issues de la valorisation de coproduits industriels.



UN FILM BAS ÉMISSIF

Lancé en mars 2013 par Solar Gard, Ecolux 70 Low-E est un film bas émissif qui, une fois posé sur un simple ou double vitrage, améliore l'isolation thermique. Ecolux 70 utilise un revêtement bas émissif dont les propriétés uniques de contrôle des rayons solaires réduisent l'intensité de la chaleur en été. En hiver, une température agréable est conservée dans la pièce en reflétant la chaleur vers l'intérieur. Cette innovation permet non seulement d'améliorer le confort, mais aussi de réduire les coûts énergétiques liés au chauffage et à la climatisation.



AMÉRIQUE DU NORD

LIANT D'ORIGINE VÉGÉTALE

Sustainable Insulation™ de CertainTeed est une laine de verre fabriquée à partir d'un pourcentage élevé de verre recyclé et d'un nouveau liant d'origine végétale ne contenant ni formaldéhyde, acrylique agressif, colorant ou substance ignifuge inutile. Simple à manipuler, son nouveau toucher plus doux ne compromet ni sa rigidité ni son rendement. Elle offre également une plus grande facilité de coupe aux installateurs. Sustainable Insulation™ apporte un confort durable grâce à ses performances thermiques et acoustiques et va au-delà des normes strictes appliquées en Californie pour préserver la qualité de l'air intérieur.

Le produit est certifié GREENGUARD Gold.

LIMITER L'IMPACT DE NOS SOLUTIONS



OBJECTIF ATTEINT

En 2013, toutes les familles de produits liés au marché du bâtiment disposent d'une analyse du cycle de vie.



L'analyse du cycle de vie d'un produit de construction

Favoriser l'analyse du cycle de vie (ACV)

Nous avons choisi de faire de l'analyse du cycle de vie (ACV) notre principal outil pour mesurer l'impact environnemental de nos produits et solutions. L'ACV est la méthode de référence qui prend en compte tous les impacts d'un produit sur l'environnement (consommation d'énergie, émissions de gaz à effet de serre, consommation d'eau, génération de déchets, etc.), sur l'ensemble de son cycle de vie, de l'extraction des matières premières à sa fin de vie. Notre objectif pour 2013 a été atteint : toutes les familles de produits destinés au marché du bâtiment disposent d'une ACV, spécifique⁽⁷⁾ ou générique⁽⁸⁾.

Les résultats de l'ACV nous permettent de comprendre où sont situés les impacts environnementaux principaux associés à un produit. Ils nous aident à choisir les axes de travail prioritaires pour améliorer ce produit (voir exemple Weber page 29).

Déclarations Environnementales Produit (DEP)

Au-delà de l'utilisation interne qui en est faite, notamment dans le cadre de l'éco-innovation, les ACV sont aussi utiles à nos clients. Les résultats sont communiqués à nos partenaires externes et à nos clients architectes, constructeurs ou artisans professionnels, sous forme de Déclarations Environnementales Produit (DEP). Ces documents, au format normalisé, sont vérifiés par des tierces parties indépendantes avant d'être rendus publics. Ils présentent le profil environnemental du produit, ainsi qu'un certain nombre d'informations sur le produit et la méthodologie de calcul utilisée. Les DEP sont notamment utilisées par nos clients lors de l'évaluation de la performance environnementale globale d'un bâtiment, ou lorsqu'ils souhaitent faire certifier leurs bâtiments par les labels LEED®, BREEAM, DGNB ou HQE. Dans le cadre de cette évaluation, des points sont attribués par l'organisme certificateur pour l'utilisation de produits de construction disposant d'une DEP.



Les produits Symphony F de CertainTeed Ceilings disposent d'une DEP



AMÉRIQUE DU NORD

SOUTENIR LES CERTIFICATIONS

Saint-Gobain a été le premier fabricant de produits de construction de sa catégorie à proposer à ses clients des Déclarations Environnementales Produit (DEP) avec sa marque CertainTeed Ceilings. Depuis, 13 DEP ont été publiées par plusieurs métiers de CertainTeed et par Solar Gard, fournissant des données environnementales pour plus de 40 produits de construction du Groupe. Lorsqu'ils choisissent ces produits, nos clients peuvent gagner des points pour l'obtention du label LEED®. CertainTeed publie également des Déclarations Sanitaires Produit qui fournissent des informations sur le contenu de nos produits.

⁷ Développée uniquement pour les produits de Saint-Gobain.

⁸ Réalisée pour une famille de produits de même type proposée par différents fabricants.

Promouvoir l'économie circulaire

Saint-Gobain a conscience des enjeux associés aux déchets générés par le secteur de la construction et a d'ores et déjà mis en place des projets de valorisation des déchets de construction ou de démolition.

Nous estimons que l'utilisation efficace des ressources doit être une priorité et que les déchets, notamment les déchets de chantier, doivent être considérés comme des ressources stratégiques et devenir des matières premières secondaires pour nos produits.

Il est donc nécessaire de sortir du schéma linéaire classique de production pour aller vers un modèle d'économie circulaire visant à la valorisation de tous les déchets et à l'élimination de la mise en décharge.

Nous pensons qu'il est possible, à l'horizon 2025, que la grande majorité des déchets de chantier soient valorisés.

Pour cela, plusieurs pistes sont à étudier : évaluation des flux de déchets existants, réduction à la source des déchets (notamment grâce à l'innovation), tri sur chantier, développement de schémas logistiques adaptés, valorisation maximale des déchets collectés.

Les activités industrielles et de distribution de Saint-Gobain se sont déjà



Fenêtres Lapeyre

engagées sur certains axes de travail : recyclage du plâtre dans de nombreux pays, déchetteries présentes sur les magasins POINT.P et Plateforme du Bâtiment, etc.

De leur côté, Saint-Gobain Glass et le groupe Lapeyre ont signé en février 2013 un accord de partenariat avec l'entreprise de recyclage Paprec pour créer la première filière industrielle française de valorisation des fenêtres en fin de vie. En amont de la filière, les menuiseries sont collectées auprès des

clients de Lapeyre directement dans les magasins du groupe. Les matériaux des menuiseries sont ensuite séparés grâce à un outil industriel innovant développé par Paprec, avant d'être valorisés. Le PVC et l'aluminium seront transformés en matières premières secondaires et le bois sera réutilisé dans la fabrication d'aggloméré ou en production d'énergie. Le verre des fenêtres sera quant à lui recyclé par Saint-Gobain Glass France pour la fabrication de verre plat.



GYPSUM TO GYPSUM

Depuis de nombreuses années, l'Activité Gypse de Saint-Gobain est pionnière dans le recyclage des déchets de chantier. Des services de recyclage des déchets de plaques de plâtre issus de la construction ou de la démolition sont proposés dans près de 14 pays, dont le Royaume-Uni, la France, la Suisse, l'Autriche, le Danemark ou encore les États-Unis et la Malaisie. En 2013, 40 500 tonnes de déchets de plâtre ont été récupérées et recyclées grâce à la filière mise en place par la société française Placoplatre. Au Royaume-Uni, British Gypsum a recyclé 38 500 tonnes de plaques de plâtre récupérées pour de nouveaux produits.

Par ailleurs, Placoplatre et Gyproc Belgium sont impliqués dans le projet *Gypsum to Gypsum*, soutenu par la Commission européenne*. Ce projet regroupe 17 partenaires présents sur toute la chaîne de valeur de la filière : industriels, sociétés de recyclage et entreprises de démolition, universités. L'objectif ? Transformer le marché européen des déchets de démolition pour obtenir des taux de recyclage de déchets de gypse plus élevés, jusqu'à 30 %, dans une logique d'économie circulaire.

* Le projet Gypsum to Gypsum a reçu le soutien de la Commission européenne à travers son programme LIFE +.





34 Lutter contre le dérèglement climatique



38 Préserver les ressources naturelles



40 Respecter l'environnement

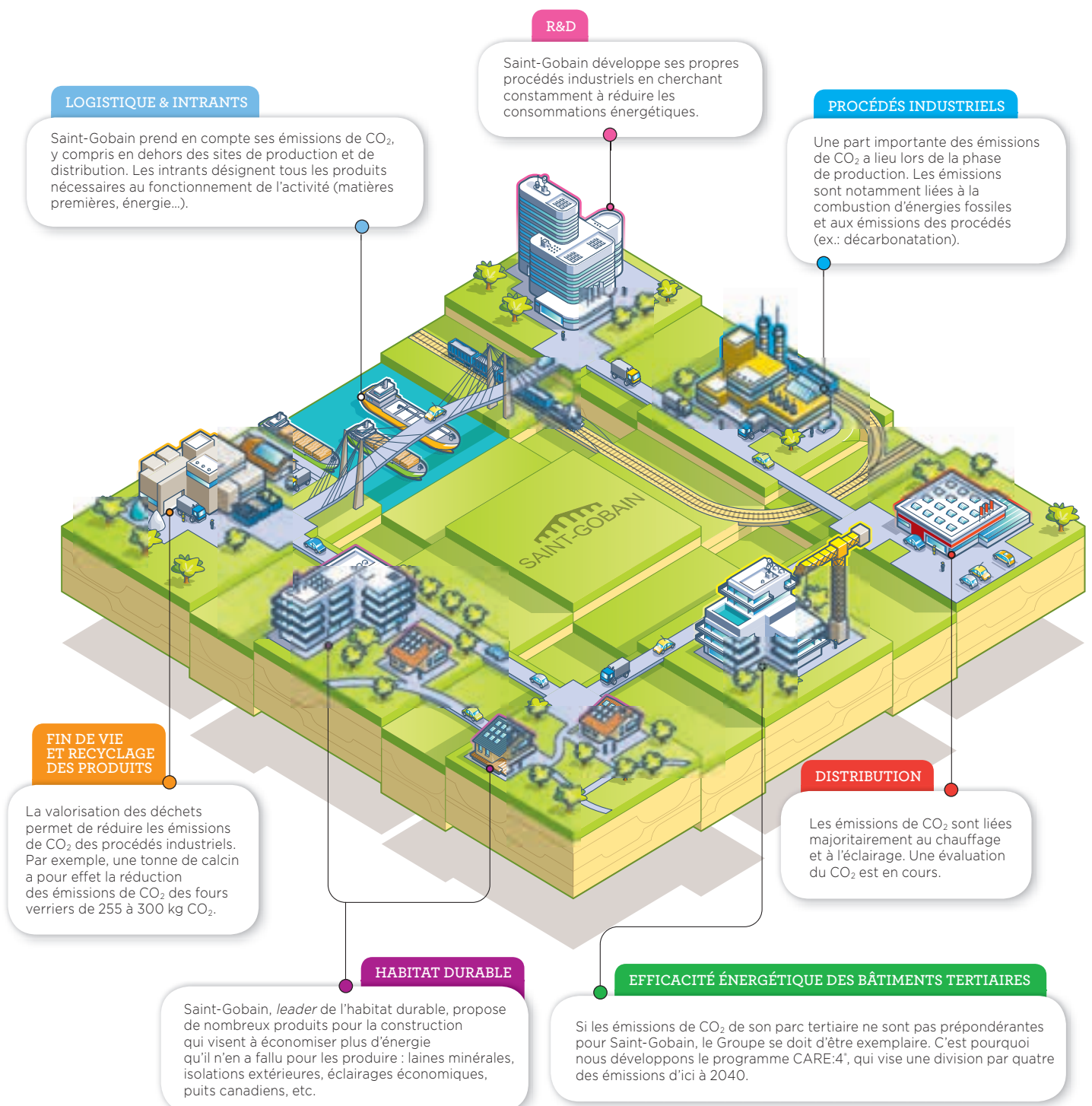
LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DANS NOS ACTIVITÉS REQUIERT NOTRE ENGAGEMENT ET NOTRE VIGILANCE DE CHAQUE INSTANT. NOUS SOMMES MOBILISÉS POUR ATTEINDRE LE SEUL OBJECTIF ACCEPTABLE : ZÉRO ACCIDENT ENVIRONNEMENTAL ET IMPACT MINIMUM DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT.

LIMITER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

AXE 2

LUTTER CONTRE LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE

Saint-Gobain intègre les enjeux climatiques et énergétiques dans la gestion quotidienne de ses sites et de ses bâtiments pour répondre à l'un des plus grands défis que connaîtra la planète lors des prochaines décennies.



2013

OBJECTIF

Réduire de 6 % les émissions directes de CO₂ à la fin 2013, sur la base de 2010, pour les sites concernés⁽⁷⁾.

2013

RÉSULTAT

À production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés du Groupe ont émis en 2013 10,6 millions de tonnes de CO₂✓ direct soit une réduction de 2,2 % par rapport à 2010⁽⁸⁾.



L'usine Saint-Gobain ISOVER de Chemillé, certifiée ISO 14001 en France (management environnemental)

Mesurer nos émissions de CO₂

Pour mieux connaître nos émissions de gaz à effet de serre (voir schéma) et les réduire, nous avons terminé en 2012 l'Évaluation Carbone Saint-Gobain en France, car le CO₂ est le principal gaz à effet de serre émis par le Groupe. 31 sociétés françaises, représentant 75 % des effectifs du Groupe, ont réalisé cette évaluation, en tenant compte des émissions liées aux consommations d'énergies, aux procédés, au transport, aux déplacements du personnel et aux achats de matières premières.

Des actions ont été menées en 2013 pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Saint-Gobain PAM a réalisé un diagnostic énergétique de son site de Bayard, en France, et lancera en 2014 une formation à l'éco-conduite. Les sociétés françaises Verreries d'Albi et Saint-Gobain Emballage ont continué à mettre en œuvre les meilleures pratiques ou techniques disponibles recensées par Verallia, notamment en optimisant les consommations énergétiques liées aux fours, à l'air comprimé, à l'air ventilé, etc. Des actions similaires sont réalisées dans les autres pays d'implantation du Groupe. Depuis 2003, nous participons par ailleurs au CDP. Ce questionnaire de référence encourage les entreprises à communiquer de façon transparente

sur leur approche en matière de lutte contre le dérèglement climatique. En 2013, Saint-Gobain figure au *Carbon Disclosure Leadership Index France*, un indice composé des entreprises françaises les plus performantes qui répondent au questionnaire.

Réduire notre consommation d'énergie**Utiliser efficacement l'énergie**

L'efficacité énergétique est un pilier essentiel de la performance environnementale et financière de nos sites. Nous progressons dans ce domaine par l'optimisation des équipements existants : amélioration des procédés de combustion, réfractaires utilisés dans les fours plus performants, récupération de chaleur sur les fours et les sècheurs, remplacement des équipements en fin de vie. Nous développons également les systèmes de gestion de l'énergie et les audits énergétiques sur nos sites. Le déploiement sur l'ensemble des sites industriels de Saint-Gobain d'un système de management destiné à améliorer la performance de l'entreprise par l'élimination des pertes, baptisé World Class Manufacturing (WCM), est un autre levier de progrès.

Une part importante des efforts de recherche et développement est consacrée à l'amélioration des procédés de

fabrication, en vue de réduire les émissions atmosphériques. Depuis 2000, la consommation énergétique des fours de verre plat a ainsi été réduite de 10 % à taux de calcin⁽⁹⁾ identique.

Le rôle primordial du recyclage

L'utilisation de matières premières secondaires dans nos procédés est destinée à réduire considérablement notre facture énergétique.

Aujourd'hui, elle est surtout limitée par les contraintes techniques et par la disponibilité de matières de qualité sur un marché tendu. L'introduction de calcin (verre broyé) dans les fours verriers a par exemple pour effet de diminuer la consommation énergétique de 2,5 à 3 % par tranche de 10 % de calcin ajoutée.

Énergies nouvelles

Pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, nous développons des projets utilisant les énergies nouvelles. Aux Pays-Bas, l'enseigne de distribution Raab Karcher recourt à l'énergie éolienne pour s'approvisionner en électricité.

Nous gérons par ailleurs les risques liés au dérèglement climatique (inondations, précipitations ou tempêtes) avec notre Politique de Prévention des Risques Industriels et de Distribution (voir pages 83-84).

⁷ Ce périmètre comporte les sites concernés par les objectifs triennaux. Il représente par exemple environ 90 % des prélèvements en eau du Groupe (hors Distribution Bâtiment). Les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 78).

⁸ La méthode de calcul à iso production consiste à montrer la performance des sites en neutralisant les variations de production.

⁹ Verre brisé provenant des déchets de fabrication ou de la collecte sélective des déchets ou des conteneurs de recyclage.

LUTTER CONTRE LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE



La démarche EVOLUVERT de POINT.P fédère l'ensemble de ses actions pour le transport responsable

Repenser le transport

L'évaluation carbone nous indique que les transports représentent une part non négligeable de nos émissions indirectes, lors des différentes étapes de fabrication et de distribution des produits : acheminement des matières premières vers l'usine, transfert de certains produits vers un autre site pour une nouvelle transformation, puis transport des produits finis vers le lieu de distribution. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous choisissons nos implantations industrielles et commerciales au plus près de nos clients. Les transports alternatifs au routier sont utilisés dans les activités industrielles de Saint-Gobain, mais aussi par des enseignes du Pôle Distribution Bâtiment. Investi depuis de nombreuses années dans une approche globale visant à réduire son impact environnemental, le groupe POINT.P a lancé en 2013 EVOLUVERT, une démarche fédérant l'ensemble de ses actions pour le transport responsable. Le groupe prend ainsi un engagement fort, celui d'économiser 25 000 tonnes de CO₂ à horizon 2017, soit l'équivalent de 45 000 camions en moins sur les routes. Cela se traduit notamment par la mise en œuvre d'un transport 100 % propre dans Paris intra-muros à cette même échéance. Le groupe POINT.P investit dès aujourd'hui dans une flotte de véhicules GNV (Gaz Naturel pour Véhicules) afin d'éliminer les émissions de particules. EVOLUVERT couvre l'ensemble des flux de transport, depuis l'approvisionnement de ses 2 000 agences (amont) jusqu'à la livraison des clients (aval).

TRANSPORT FLUVIAL POUR DES CANALISATIONS

En 2013, Saint-Gobain PAM a choisi le transport fluvial pour fournir des canalisations destinées au réseau d'assainissement de la ville serbe de Novi Sad. La cargaison de 270 tuyaux de huit mètres de long fabriqués à l'usine de Pont-à-Mousson, en France, a été acheminée en un seul convoi, avec un impact environnemental réduit par rapport au transport ferroviaire qui aurait nécessité l'utilisation de 140 wagons.



**OBJECTIF**

Diviser par quatre les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire du Groupe d'ici 2040.

**RÉSULTAT**

20 BÂTIMENTS CERTIFIÉS CARE:4® À FIN 2013
6 RÉALISATIONS EN 2013

Agir sur nos bâtiments : programme CARE:4®

En cohérence avec sa stratégie, Saint-Gobain s'attache à améliorer l'efficacité énergétique de ses bâtiments. C'est dans ce sens que le programme CARE:4® (Company Actions for the Reduction of Energy by 4) a été lancé en 2008. Il a pour objectif de diviser par quatre les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire du Groupe d'ici 2040. CARE:4® concerne tous les bâtiments administratifs et tertiaires chauffés ou climatisés dont Saint-Gobain est propriétaire : bureaux, agences commerciales, centres de formation ou de démonstration de produits et centres de recherche. Il a d'abord été appliqué aux constructions neuves⁽¹⁰⁾, puis étendu à la rénovation des bâtiments.

En 2013, Saint-Gobain a achevé le bilan énergétique des bâtiments concernés

par CARE:4® en s'appuyant sur l'inventaire réalisé par les Délégations Générales. 8 000 bâtiments ont été répertoriés, dont 2 000 pour lesquels la performance énergétique moyenne a été estimée à 320 kilowattheures d'énergie primaire par mètre carré par an environ. Ce bilan a confirmé que l'objectif CARE:4® est à la fois réaliste et exigeant.

Cinq Activités pilotes (Mortiers industriels, Saint-Gobain Sekurit, Isolation, Canalisation et groupe POINT.P) ont démarré le travail sur les plans d'actions prioritaires pour répondre à CARE:4®. En plus de la performance énergétique, chaque Activité définit ses propres critères (bâtiment emblématique, nombre de salariés concernés...) pour choisir les projets de rénovations qui seront inscrits dans son plan stratégique. Cette démarche sera progressivement étendue aux autres Activités de Saint-Gobain en 2014.

**AUTRICHE****INAUGURATION D'UN BÂTIMENT CARE:4®**

En juillet 2013, Saint-Gobain a inauguré le nouveau bâtiment administratif de l'usine de plâtre Rigips de Puchberg, au sud-ouest de Vienne, en présence des autorités autrichiennes. Construit selon le référentiel CARE:4® du Groupe, le site illustre la stratégie de Saint-Gobain en termes de responsabilité sociale et d'habitat Multi-Confort (voir page 25). Le bâtiment accueille notamment un centre de R&D sur le métier « poudre » ainsi qu'un centre de formation.

BÂTIMENTS D'INTÉRÊT POUR LE GROUPE

Les centres de recherche, de formation et d'innovation sont particulièrement emblématiques pour Saint-Gobain. Ils accueillent des personnes extérieures au Groupe et incarnent nos compétences et notre capacité d'innovation. À ce titre, ils ont un devoir d'exemplarité plus grand et doivent répondre, en plus des exigences du programme CARE:4®, à d'autres critères environnementaux lors des projets de rénovation ou de construction.



DomoLab, le centre d'innovation de Saint-Gobain consacré à l'habitat (France)

¹⁰ La consommation énergétique d'une construction neuve est plafonnée à 80 kilowattheures d'énergie primaire par mètre carré par an (kWh_{EP}/m².an) en climats tempérés ou 120 kWh_{EP}/m².an en climats extrêmes, tous postes de consommation liés au confort confondus.

PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES

Nous cherchons à limiter notre impact sur les écosystèmes et à optimiser l'utilisation de ressources naturelles, en particulier l'eau.



Salariés de Saint-Gobain PAM (Chine)

2013

OBJECTIF

Réduire les prélèvements d'eau de 6 % entre 2011 et 2013, sur la base du réel 2010 pour les sites concernés⁽¹¹⁾.

2013

RÉSULTAT

À production comparable (ou iso production 2010), les sites concernés du Groupe ont prélevé en 2013 46,7 millions de m³ d'eau ✓, soit une réduction de 6,2 % par rapport à 2010. L'ensemble des sites du Groupe ont prélevé 73,4 millions de m³ d'eau ✓.

L'eau

La politique Eau de Saint-Gobain⁽¹²⁾, qui s'applique à tous les sites du Groupe dans le monde, a été publiée en 2011. Elle confirme notre volonté de réduire au maximum l'impact quantitatif et qualitatif de nos activités sur les ressources en eau, tant au niveau des prélèvements que des rejets. Notre objectif à long terme est de prélever le minimum de ressources et de tendre vers le « zéro rejet » d'eau industrielle sous forme liquide⁽¹³⁾, tout en évitant de générer de nouveaux impacts pour d'autres milieux naturels et/ou pour d'autres parties prenantes.

Notre engagement nous a amenés à participer depuis 2012 au CDP *Water Disclosure*, dont le but est d'inciter les entreprises à effectuer un *reporting* détaillé des risques et opportunités concernant la gestion de l'eau et de communiquer les résultats de façon transparente.

Les outils

Pour accompagner le déploiement de notre politique Eau sur les sites industriels, le Groupe a défini un standard EHS « Eau » qui décrit les exigences minimales que les sites doivent respecter à terme. Nous avons également lancé une grille d'évaluation du risque d'exposition et de sensibilité des sites. La grille d'évaluation, commune à l'ensemble du Groupe, testée en 2012 sur plus de 800 sites industriels, a été améliorée en 2013 au vu des résultats obtenus. Elle définit quatre niveaux d'exposition des sites à l'échelle du Groupe pour les risques de contrainte hydrique, de pollution et d'inondation. Chacun de ces trois risques a été étudié sous les aspects opérationnels, réglementaires et de réputation.

Le standard EHS « Eau », qui permet de structurer l'amélioration de la performance des sites dans la gestion de l'eau et la prévention des trois

¹¹ Ce périmètre comporte les sites concernés par les objectifs triennaux. Il représente par exemple environ 90 % des prélèvements en eau du Groupe (hors Distribution Bâtiment). Les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 78).

¹² La politique Eau de Saint-Gobain est disponible sur demande auprès de la Direction EHS du Groupe.

¹³ Cet objectif ne prend pas en compte l'eau émise sous forme de vapeur.

types de risque identifiés, continue à être déployé. Son application vise à réduire les risques liés à l'eau et les quantités d'eau prélevée et d'eau rejetée, favoriser les sources de prélèvements et de rejets les moins sensibles, contrôler la qualité des eaux et prévenir les pollutions accidentelles.

Ce standard est déployé en priorité sur les sites industriels identifiés en 2012 et en 2013 comme ayant les niveaux de risque les plus élevés. Les prélèvements en eau de ces sites représentent 69 % de ceux de l'ensemble du Groupe. Le déploiement complet du standard est prévu à l'horizon 2016 pour les sites avec les niveaux de risque les plus élevés.

Biodiversité

Nous exploitons 151 carrières souterraines ou à ciel ouvert dans le monde.

La grande majorité d'entre elles appartient à l'Activité Gypse (119, soit 79 %), qui a mis en place une charte pour la biodiversité dans ses carrières.

Les carrières sont exploitées avec l'objectif de préserver l'environnement dans le respect des règles locales. Pendant la période d'exploitation et de restauration, les effets sur les riverains et sur l'environnement sont réduits autant que possible : impact visuel, poussières, bruits et vibrations, conséquences sur le trafic routier et répercussions sur les milieux naturels locaux.

Un programme d'action sur la biodiversité a été lancé à l'échelle du Groupe dans le but d'améliorer la connaissance de notre patrimoine naturel. En 2013, nous avons expérimenté une méthode pour évaluer la sensibilité de nos sites à la biodiversité.

Une étude cartographique croisant huit critères a été testée sur 50 sites localisés dans 25 pays. La méthode devra être utilisable dans le monde entier. L'échantillon de sites représente la plupart des Activités du Groupe (verre plat, gypse, canalisation, etc.) et les principaux pays d'implantation. Il s'agit de sites industriels et tertiaires mais également de carrières.

Les résultats permettront de construire une première liste de sites prioritaires pour la gestion de la biodiversité et de définir les critères et leur pondération afin de faciliter cette sélection. Cette méthode sera ensuite étendue progressivement, en priorité sur les sites avec un impact significatif sur l'environnement. C'est une première étape pour l'élaboration d'une politique transversale qui sera développée en 2016.

CANADA

6,7 MILLIONS DE LITRES D'EAU ÉCONOMISÉS

Le site de production de tissus pour l'industrie de Saint-Gobain Adfors à Midland, Ontario, est entouré de zones résidentielles et situé à proximité d'une immense baie d'eau douce rattachée au lac Huron, l'un des cinq Grands Lacs d'Amérique du Nord. « Le site était confronté à un défi environnemental majeur : réduire les prélèvements et l'impact de ses activités sur une vaste étendue d'eau, explique Joe Syed, Directeur de Saint-Gobain Adfors Canada. Dans l'esprit de la politique Eau de Saint-Gobain, nous avons élaboré une stratégie articulée autour de plusieurs initiatives innovantes pour réduire les quantités d'eau utilisées et éliminer les rejets d'eau de refroidissement sans contact dans la baie Géorgienne, grâce à la mise en place d'installations en circuit fermé. La consommation d'eau a baissé de plus de 6,7 millions de litres par an. »



BRÉSIL

RÉHABILITATION EXEMPLAIRE D'UNE CARRIÈRE

La société Mineração Jundu à Descalvado a réhabilité une carrière de sable à la suite de son exploitation, au-delà des exigences des autorités locales. Un parc de loisir a été créé autour d'un lac pour répondre aux attentes des riverains. Un travail exemplaire a été mené pour valoriser les déchets, rétablir la topographie du site, reboiser des pentes et réintroduire des espèces végétales. Cette réhabilitation pourra servir de modèle à d'autres carrières, tant par le résultat obtenu que par la méthode adoptée.

JOURNÉES PORTES OUVERTES

En juin 2013, les carrières de Cormeilles-en-Parisis et Le Pin-Villeparisis en région parisienne ont ouvert leurs portes au public pour faire découvrir leurs sites d'exploitation du gypse et leur activité moins connue de réhabilitation des carrières en espaces naturels. Près de 1 000 visiteurs, riverains, curieux ou géologues ont découvert ces sites, les grandes étapes de l'exploitation du gypse et les anciennes zones d'exploitation, aujourd'hui réhabilitées en prairies et espaces boisés.

FRANCE



RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

Notre politique environnementale repose sur la fixation d'objectifs triennaux, la mise en œuvre de plans d'action développés au niveau local et la mesure régulière des résultats obtenus.



Stockage du calcin, site d'Eurofloat (France)



OBJECTIF

Réduire les déchets non valorisés de 6 % à la fin 2013, sur la base du réel 2010 pour les sites concernés⁽¹⁴⁾.



RÉSULTAT

En 2013, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), la réduction est de 11,7 % pour les sites concernés du Groupe (soit 379 milliers de tonnes en 2013✓).

Un standard pour l'exemplarité environnementale

Saint-Gobain a poursuivi en 2013 la diffusion du standard EvE de gestion des événements environnementaux, qui identifie et traite les événements qui pourraient survenir sur les sites (accidents, incidents...). Grâce à ce standard, lancé en 2012 et intégré dans notre programme de formation, nous disposons d'une méthodologie commune pour faire progresser l'ensemble de nos sites vers l'objectif de zéro accident environnemental. Nous développons ainsi pour l'environnement le même type d'outils de retour d'expériences que ceux utilisés en sécurité.

Réduire les résidus de production et la consommation des matières premières

Saint-Gobain s'est fixé l'objectif de long terme suivant : zéro accident environnemental et impact minimum

de nos activités sur l'environnement. Pour la gestion des déchets, nos priorités sont, par ordre décroissant, la réduction des quantités de résidus de production générés, leur valorisation en interne, la promotion de filières de valorisation externes (recyclage ou à défaut récupération d'énergie par incinération) pour les résidus de production non valorisables en interne, et, en dernier ressort, l'enfouissement des déchets ultimes. La réduction des déchets est donc prioritaire pour le Groupe.

La valorisation des résidus de production en interne et l'utilisation de matières recyclées venant de l'extérieur (calcin externe, ferrailles de récupération...) nous permettent d'optimiser notre consommation de matières premières.

Pour les fours verriers⁽¹⁵⁾, la diminution de la consommation de ressources passe essentiellement par l'introduction de calcin parmi les

¹⁴ Ce périmètre comporte les sites concernés par les objectifs triennaux. Il représente par exemple environ 90 % des prélèvements en eau du Groupe (hors Distribution Bâtiment). Les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 78).

¹⁵ Fours utilisés pour le verre plat, le verre creux et la laine de verre.



Cuisson de produits réfractaires de Saint-Gobain SEFPRO

RECYCLAGE DES RÉFRACTAIRES

Saint-Gobain SEFPRO a dévoilé une solution innovante de recyclage de réfractaires, ainsi qu'une nouvelle gamme de réfractaires au chrome. Les réfractaires au chrome équipent notamment les fours destinés à la fabrication du verre pour la laine d'isolation. Saint-Gobain SEFPRO, dont la filiale VALOREF offre des solutions pour gérer les déchets réfractaires de fours verriers, a développé un procédé de recyclage de ces réfractaires qui permet de traiter à 100 % les déchets contenant du chrome, tout en se conformant à tous les standards EHS internationaux. Forte de ce procédé innovant mis au point au Centre de recherche et d'études européen de Saint-Gobain, Saint-Gobain SEFPRO a repensé sa gamme de réfractaires, avec des matériaux performants encore plus respectueux de l'environnement.

matières enfournées. Pour obtenir de la fonte, l'Activité Canalisation utilise deux procédés de fusion : l'un, dit de « première fusion », correspond à la réduction de minerai ou d'oxydes de fer dans les hauts fourneaux, l'autre, dit de « deuxième fusion », s'effectue par fusion de ferrailles et de fontes de récupération.

La transformation du gypse en plâtre est quant à elle un procédé ancien. Le plâtre est un matériau abondant, naturel et recyclable, dont la fabrication nécessite une faible consommation d'énergie. Les seules limites du recyclage résident, comme pour le calcin, dans les difficultés de récupération et de tri des déchets.

limiter nos émissions dans l'air

Les poussières

Saint-Gobain a entrepris une démarche active de maîtrise des émissions de poussières. Nous poursuivons nos investissements dans des électro-filtres ou des filtres à manche, selon le type de four. L'Activité Vitrage

prend par exemple des mesures et poursuit ses efforts d'investissement dans les électro-filtres.

Les NO_x et les SO₂

Certaines usines de Saint-Gobain, principalement les fours verriers et les sites de l'Activité Canalisation, émettent des substances qui participent à l'acidification des milieux : le dioxyde de soufre (SO₂) et les oxydes d'azote (NO_x).

Les mesures primaires pour réduire les émissions de dioxyde de soufre incluent l'utilisation d'un fioul ou de fines de charbon de bonne qualité ou la réduction des consommations d'énergie.

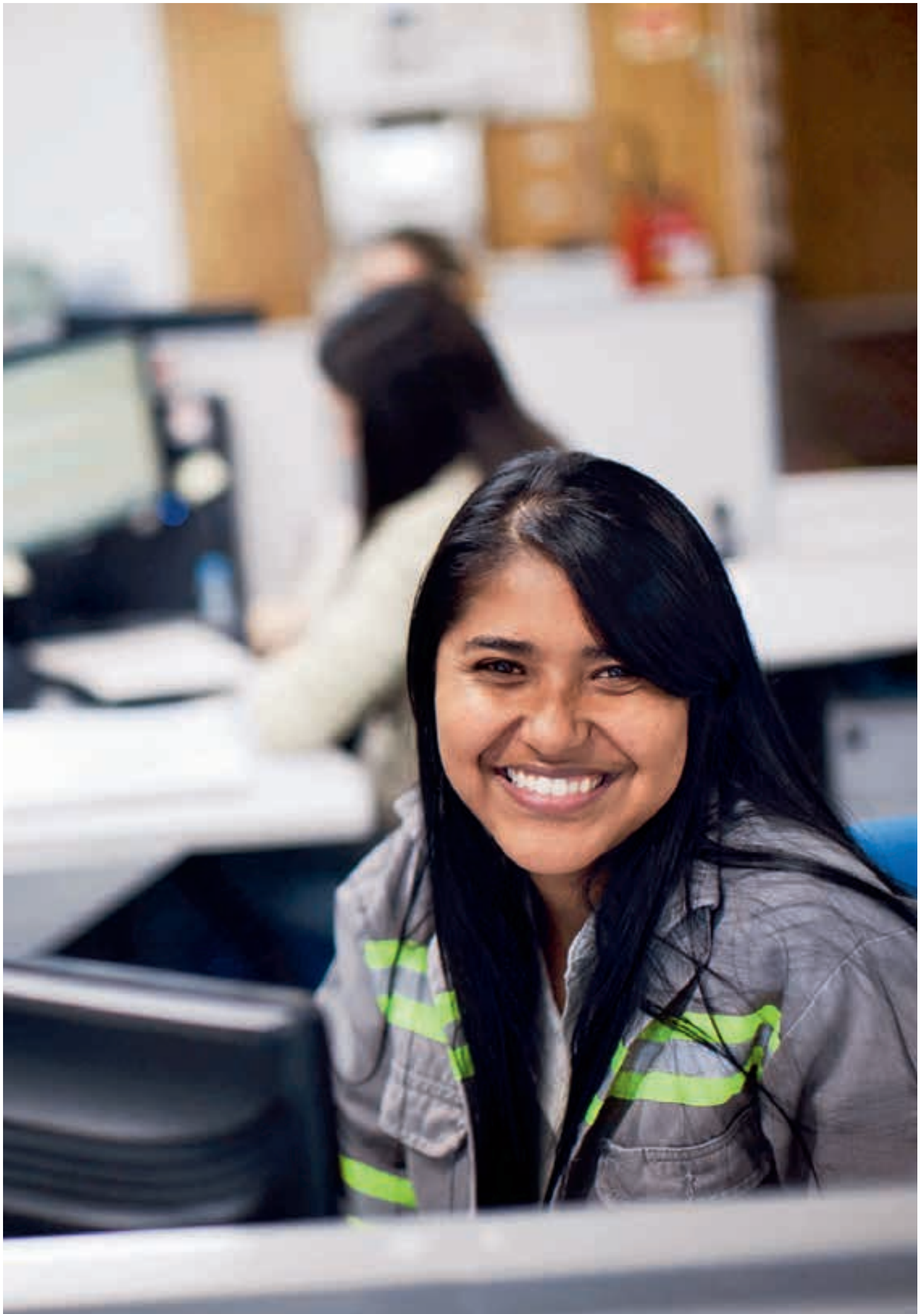
En complément de la réduction des émissions de NO_x à la source, des systèmes de traitement des gaz sont également installés. Saint-Gobain Glass a par exemple investi dans des systèmes de réduction catalytique des NO_x en France, en Allemagne, en Espagne et en Corée, en 2012 et en 2013. Ces systèmes de traitement

secondaire des fumées des fours sont placés en aval des électro-filtres déjà installés pour réduire les émissions de poussières. Verallia analyse également ces possibilités et a par ailleurs lancé des programmes de recherche et développement qui permettront d'obtenir des réductions d'émission de NO_x.

Entre 2010 et 2013, pour les sites concernés de la Canalisation et des activités verrières (verre plat, verre creux et laine de verre), les émissions de NO_x ont diminué de 11,3 %, de SO₂ de 38,1 %, et de poussières de 44,9 %.

Les autres substances réglementaires émises

Les métaux lourds issus des impuretés contenues dans les matières enfournées (matières premières et calcin) font également l'objet d'une surveillance. Les installations de dépollution décrites ci-dessus, notamment les électro-filtres, permettent aussi de maîtriser ces émissions.





44 S'ouvrir



46 Les fondements
de notre action



52 Quatre priorités
pour nous
développer

NOTRE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES VEILLE À OFFRIR À CHACUN UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL CAR C'EST UN ÉLÉMENT FONDAMENTAL DE BIEN-ÊTRE ET DE PERFORMANCE AU TRAVAIL. LA SÉCURITÉ EST AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS ET REQUIERT L'IMPLICATION DE TOUS, À CHAQUE NIVEAU.

FAVORISER **L'ÉPANOUISSEMENT** PROFESSIONNEL



AXE **3**

S'OUVRIR

Les évolutions qu'a connues Saint-Gobain ces dernières années ont de fortes implications en termes de ressources humaines. Nos équipes se diversifient et les échanges se multiplient à l'intérieur de l'entreprise, comme à l'extérieur.



Salariés de Saint-Gobain Euroveder (Mexique)

187 071
COLLABORATEURS ✓
DANS
64 PAYS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

- 27 184 cadres ✓
 - 77 793 employés, techniciens et agents de maîtrise ✓
 - 82 094 ouvriers ✓
 - 75 % des effectifs hors de France
 - 90 nationalités représentées
 - 20,5 % de femmes ✓
 - Un TF1* de 2,3 ✓ en 2013
- L'évolution des effectifs et le détail par Activité, pays et catégorie socioprofessionnelle, figurent en fin de document (voir pages 90-97).

L'ouverture à tous les niveaux

La politique de ressources humaines de Saint-Gobain émane de la stratégie du Groupe d'être le *leader* de l'habitat durable. Cette ambition place le client au cœur de toutes nos actions et nous impose la transversalité des métiers. Pour offrir à nos clients des solutions innovantes et anticiper leurs besoins, nos équipes doivent travailler ensemble et se nourrir de la variété des parcours de chacun.

Des outils ont été déployés pour développer cette culture de la coopération. Le réseau social *My Saint-Gobain*, par exemple, permet aux collaborateurs de former des communautés pour partager des informations, échanger et collaborer entre eux, de leur propre initiative. Fin 2013, plus de 28 000 salariés y ont accès dans le monde entier. Ces nouveaux modes de travail imprègnent nos organisations. Ils donnent toute son importance au management, clé de voûte de la motivation et de l'efficacité des collaborateurs, qui veille à la sécurité de tous.

Priorités stratégiques de la politique des ressources humaines

Pour accompagner les salariés, un maître mot : ouverture. Ouvrir les portes de Saint-Gobain, c'est faciliter la mobilité professionnelle, favoriser la diversité des équipes, s'engager dans son travail et développer les compétences. Quatre priorités stratégiques qui structurent les ressources humaines du Groupe. C'est aussi faire connaître en toute transparence à l'ensemble de nos parties prenantes notre politique de ressources humaines pour attirer les profils qui correspondent le mieux à Saint-Gobain. Cela implique de faire connaître l'ensemble de nos métiers auprès des étudiants et jeunes diplômés, et d'accompagner nos stagiaires et alternants tout au long de leur mission. Parce qu'être la référence de l'habitat durable, c'est aussi être un employeur de référence.

* Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures des employés et intérimaires Saint-Gobain.



TOP EMPLOYEUR

Saint-Gobain a reçu le label « Top Employeur 2013 » en France, au Royaume-Uni et pour cinq sociétés allemandes. Cette certification fait suite à un audit de la politique de ressources humaines mené par le CRF Institute, organisme indépendant spécialiste des études internationales sur la gestion des ressources humaines et les conditions de travail.



DES RELATIONS DYNAMIQUES AVEC LES ÉCOLES

Saint-Gobain a multiplié les actions pour développer sa marque employeur. Le site Internet de carrières et de recrutement www.saint-gobain-experience.com présente de nombreuses offres d'emploi disponibles dans le monde entier. Dans de nombreux pays, les relations avec les écoles sont l'occasion de partager nos valeurs. Ainsi en Pologne, Saint-Gobain coopère avec les meilleures universités scientifiques et techniques du pays et, en 2013, toutes les sociétés du Groupe se sont associées aux « piliers du succès », un projet de formation d'étudiants pour compléter les connaissances apprises à l'université. En France, des partenariats ont été noués avec l'ESSEC et la Croisée des Talents, une compétition étudiante de management de référence en Europe, ainsi qu'avec la fondation C.Génial, qui œuvre pour la promotion des sciences à l'école. Un millier d'étudiants ont participé à la neuvième édition du concours international Maison Multi-Confort de Saint-Gobain ISOVER (photo), qui vise à faire connaître la marque et le concept Multi-Confort auprès d'étudiants en architecture.



 SUÈDE

PROFESSIONNALISER LES VENDEURS

Le *Klimatcenter* est un lieu d'exposition où les clients sont conseillés sur les solutions durables pour la construction. Les vendeurs ont suivi une formation aux énergies renouvelables et à la ventilation afin de guider au mieux les clients. Ces formations ont renforcé leurs compétences, et cela fait de nous un partenaire commercial de choix. Elles s'inscrivent en cohérence avec la stratégie de Dahl : se distinguer de ses concurrents et, plus largement, agir dans le respect de l'environnement.”

Ulf Magnusson

Directeur du *Klimatcenter*, Dahl

TRANSFORMER LA FONCTION RH

En 2013, Saint-Gobain a lancé les premières formations de « l'académie RH » avec trois objectifs : renforcer les compétences techniques et le professionnalisme des équipes des ressources humaines, assurer la cohérence des pratiques RH au sein du Groupe et préparer les équipes à mettre en œuvre la stratégie OPEN. Des modules d'*e-learning*, des cours et des ateliers thématiques sont proposés à tous les professionnels de la fonction, avec des formations spécifiques pour les nouveaux arrivants et les futurs dirigeants RH. Plus qu'une formation, l'académie RH se veut lieu d'échanges, d'expérimentation et de développement, ouvert sur l'intérieur du Groupe comme sur l'extérieur. Plus de 80 salariés ont contribué à l'élaboration des contenus des modules de formation.

HR Academy

LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION

La santé et la sécurité de nos collaborateurs, l'exemplarité managériale et le dialogue social, sont les fondements de l'action et du modèle de développement de Saint-Gobain.



Promotion du respect de la santé, de la sécurité et de l'environnement chez Saint-Gobain Canalização (Brésil)



OBJECTIF

Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) du Groupe inférieur à 2,6 ; celui de la Distribution Bâtiment inférieur à 4,1 ; taux de fréquence des accidents avec ou sans arrêt de travail (TF2) industriel inférieur à 4,8.



RÉSULTAT

En 2013, le TF1 du Groupe est de 2,3✓ ; celui de la Distribution Bâtiment de 3,3 ✓ et le TF2 industriel est de 4,3✓. Ces indicateurs intègrent les employés et les intérimaires.

> Le Groupe a dépassé les objectifs qu'il s'était fixés pour 2013.

Sécurité : poursuivre les progrès

La sécurité est une valeur centrale de Saint-Gobain dans la gestion de ses activités industrielles, de distribution et de recherche. Elle procède d'une volonté forte de l'entreprise, concrétisée par l'implication de tous.

Implication de tous

La sécurité de nos collaborateurs, au même titre que la santé (voir pages 48-49), est une priorité de chaque instant pour le Groupe avec un objectif de long terme à atteindre : zéro accident de travail⁽⁶⁾. Saint-Gobain veille à garantir à toutes les personnes sur ses sites, y compris aux intérimaires et sous-traitants, des conditions et un environnement de travail sûrs, au-delà des exigences de la législation locale applicable.

La démarche touche l'ensemble des métiers du Groupe et inscrit la sécurité au cœur de notre culture d'entreprise, comme valeur portée par l'ensemble des salariés et par tous les échelons du management. Au plus haut niveau, celui-ci a montré son implication pour le développement d'une culture de la sécurité au sein du Groupe. Le management opérationnel est

partout responsable et garant de tous les aspects de la sécurité : objectifs, plans d'action, mesure de la performance. Pour souligner cet engagement, une partie du bonus des managers repose sur les résultats et les moyens investis, notamment l'application des standards de sécurité.

Les équipes EHS mènent de nombreuses actions de sensibilisation et de formation dans les sites. Le Groupe et les Délégations Générales proposent également des modules de formation adaptés aux besoins de chacun dans sa fonction. Nous nous attachons à partager les meilleures pratiques et à valoriser les bons résultats et les progrès effectués sur le terrain (voir pages 66-67). L'objectif est que chacun soit acteur de sa sécurité et de celle de son collègue.

Nous avons créé le « Club des Millionnaires » qui réunit les sites les plus exemplaires en matière de sécurité, avec notamment 1 million d'heures travaillées ou cinq ans sans accident avec arrêt. En 2013, il rassemblait au total 209 sites (contre 188 à fin 2012). Il valorise les établissements qui ont les meilleurs résultats et qui démontrent à l'ensemble

¹⁶ La charte EHS, affichée dans tous les sites, fixe les objectifs à long terme suivants : zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle pour la santé et sécurité (voir page 15).



du Groupe que l'objectif de zéro accident de travail est possible. Parmi ces sites, 68 sont « millionnaires argent » (notamment avec 10 ans sans accident avec arrêt) et cinq « millionnaires or » (notamment avec 15 ans sans accident avec arrêt) contre respectivement 60 et cinq au 31 décembre 2012.

Soucieuse de promouvoir une culture EHS responsable, la Délégation Générale en Afrique du Sud a lancé *Your Life* en 2013. Cette publication interne facilite la compréhension des questions touchant à la santé et à la sécurité des salariés dans tous les aspects de leur vie professionnelle, privée et communautaire. Elle a aussi pour ambition de renforcer la prise de conscience sur ces sujets et d'améliorer les comportements.

Forte réduction des accidents

Depuis plusieurs années, grâce aux efforts de tous, le Groupe enregistre une baisse continue des accidents. En 2013, l'amélioration des résultats de sécurité s'est poursuivie au-delà de l'objectif fixé.

Cependant, quatre accidents mortels ont eu lieu en 2013, ce qui n'est pas acceptable.

Standards de sécurité

Les causes des accidents graves communs à l'ensemble du Groupe sont identifiées et analysées pour définir les standards de sécurité à mettre prioritairement en place.

Les dangers liés à la circulation sont une cause importante des accidents du Groupe. Saint-Gobain a lancé, en 2013, un standard EHS sur la gestion

des risques routiers (*voir exemple ci-dessous*). Il s'ajoute aux standards de sécurité du Groupe déjà mis en œuvre dans les sites : espaces confinés, sécurité des véhicules et des piétons, stockage et opérations logistiques, travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur les sites, permis de travail, consignation et déconsignation, sécurité sur les chariots élévateurs à fourche, sécurité des machines.

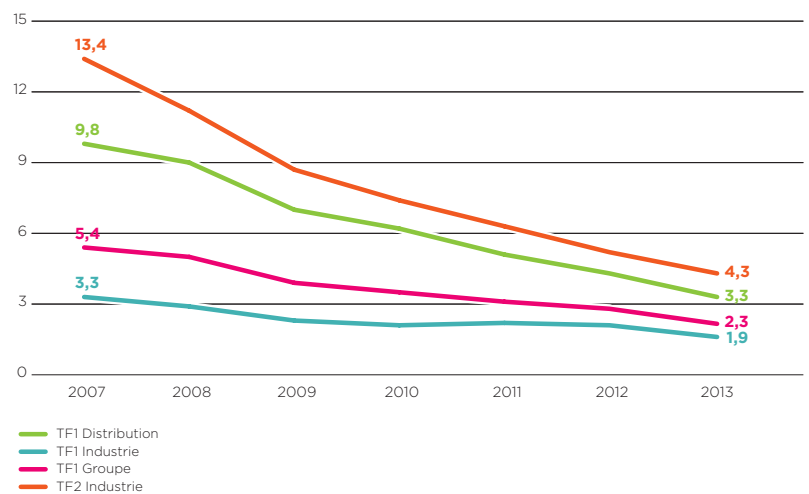
En 2013, la Direction EHS du Groupe a par ailleurs créé des formations en ligne pour renforcer l'accompagnement des sites dans l'application des standards. Elle a également organisé des audits croisés (externes au site, mais internes à l'Activité) sur l'avancement de l'application des standards.



UN LABEL SÉCURITÉ POUR LES MAGASINS

Saint-Gobain Glass en Europe a mis en place dans ses 18 magasins le programme « Label Sécurité Magasin ». Il répond à la nécessité de maîtriser les risques élevés liés à la manutention, au stockage et au chargement du verre. 40 bonnes pratiques de sécurité à mettre obligatoirement en place ont été définies par les responsables de magasins et les responsables EHS. Sur la base d'audits de certification, une approche de labélisation des magasins a également été développée, permettant une véritable dynamique managériale sur les sites et une réelle reconnaissance des métiers présents dans un magasin. Ce programme est en cours d'extension hors Europe. Tous les sites de Saint-Gobain Glass devraient ainsi être labellisés d'ici fin 2014.

DIMINUTION DU TF1 GROUPE DE 57 % ENTRE 2007 ET 2013



Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail de plus de 24h (TF1) et des accidents déclarés (TF2) des employés Saint-Gobain et des intérimaires

EN SÉCURITÉ SUR LA ROUTE

La Direction des Ventes de CertainTeed Ceilings a développé un programme d'amélioration continue pour la sécurité sur la route de ses commerciaux. Il est composé de plusieurs actions : formation et communication, utilisation de nouveaux équipements pour réduire l'inattention au volant, application de la visite de sécurité (*Safety Management Audit Tool*) aux conducteurs et réunions régulières sur la sécurité. Ce projet s'inscrit dans le cadre du nouveau standard EHS sur la gestion des risques routiers.



LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION

Saint-Gobain a adopté en 2013 une politique Santé qui fixe les lignes directrices de son action pour protéger la santé de ses collaborateurs, de ses clients et utilisateurs de ses produits, ainsi que des riverains de ses sites.



Systeme d'aide à la manutention chez Saint-Gobain Sekurit à Avilès (Espagne)

Une politique Santé pour le Groupe

La politique Santé de Saint-Gobain s'inscrit dans la continuité des actions que le Groupe a déjà engagées dans le domaine, notamment avec les standards sur le bruit et sur l'exposition aux agents toxiques. Tous les sites de Saint-Gobain dans le monde doivent la mettre en œuvre, en conformité avec leur réglementation locale et en complément des standards et des outils de santé et d'hygiène industrielle déjà en place.

L'ambition de Saint-Gobain est de protéger collectivement la santé de ses salariés, intérimaires et sous-traitants qui interviennent sur ses sites dans le monde, grâce à l'anticipation et à la prévention des risques de maladies professionnelles ou d'invalidité. La politique Santé favorise également la promotion de la santé individuelle de chacun des salariés du Groupe, par des actions de prévention des maladies liées à des facteurs de risques individuels comme la sédentarité ou le tabagisme.

Prendre en compte les contraintes physiques des postes de travail, promouvoir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, prévenir les risques psychosociaux et le stress liés au travail (etc.), sont autant d'enjeux

pour assurer la santé des salariés et de bonnes conditions de travail.

Le deuxième volet de la politique Santé du Groupe porte sur le respect de la santé des clients et des utilisateurs de ses produits et services. C'est un axe majeur à prendre en compte lors de la conception et du lancement de nouveaux produits et solutions sur le marché. Des outils EHS sont à la disposition de la R&D et du marketing pour identifier les risques tout au long de la vie du produit. Chaque Activité intègre la maîtrise des risques de santé dans une gestion responsable des produits, en réalisant notamment des analyses du cycle de vie (ACV). La politique Santé du Groupe complète en ce sens la politique d'innovation de Saint-Gobain.

La santé des riverains est le troisième volet de cette politique. Les sites mènent des actions pour réduire les impacts environnementaux qui pourraient avoir des conséquences sur les zones résidentielles implantées à proximité : nuisances sonores, émissions dans l'air, l'eau, les sols et les sous-sols.

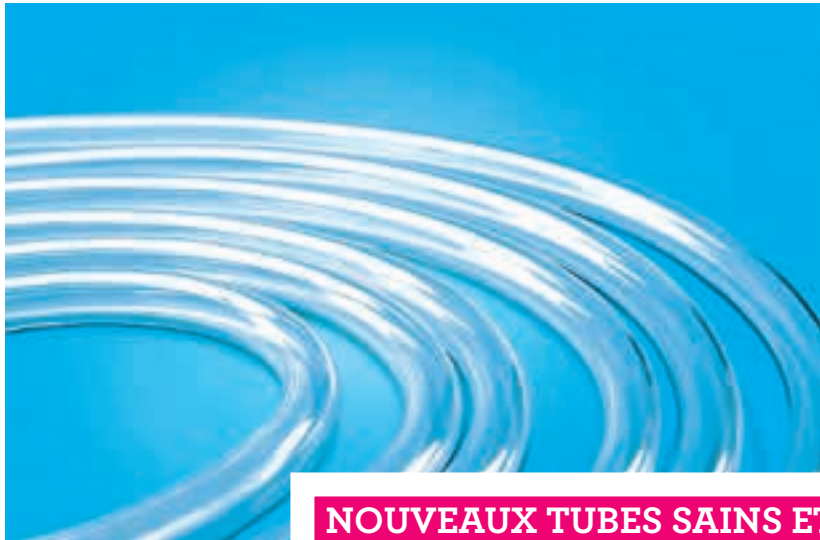
Standards et recommandations

Pour garantir le même niveau de protection à tous les collaborateurs de Saint-Gobain dans le monde, le Groupe

a établi des standards obligatoires et des recommandations en matière de santé et d'hygiène industrielle.

- Un standard relatif au bruit, « NOS » (NOise Standard), permet de détecter, d'évaluer et de maîtriser les sources d'exposition potentielle au bruit sur le lieu de travail. Ce standard a pour objectif de protéger tous les salariés et sous-traitants.
- Un outil spécifique d'identification des risques liés à la manutention et aux postures de travail, « PLM » (Posture Lifting Movement), a été développé et diffusé auprès des responsables EHS des Pôles et des Délégations Générales, à la fois dans les sites industriels et de la distribution. L'utilisation de cet outil fait l'objet d'une recommandation EHS.
- Le standard sur les agents toxiques, « TAS » (Toxic Agent Standard), vise à identifier, évaluer et supprimer ou maîtriser les sources potentielles d'exposition aux agents toxiques sur le lieu de travail.

Nous déployons par ailleurs l'outil SAFHEAR (SAFety and HEALth Risk assesment tool) de maîtrise des risques toxiques. Nous sommes également activement impliqués dans la mise en œuvre du règlement européen REACH (voir pages 86-87).



Tubes Tygon®

NOUVEAUX TUBES SAINS ET DURABLES

Saint-Gobain Performance Plastics a lancé début 2013 la nouvelle gamme de tubes Tygon® S3™, en partie biosourcés, sans phtalates ni bisphénol A, plus respectueux de l'environnement et de la santé.

CHINE

PLAN D'ACTION POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

La Délégation Générale de Saint-Gobain et sa Direction EHS se sont mobilisées sur les questions de santé et ont entamé l'élaboration d'un plan d'action. Un responsable de la médecine du travail a été recruté en 2013 par la Délégation pour les accompagner dans la construction de programmes orientés à la fois vers la protection de la santé au travail et la prévention des maladies. Un système de suivi et d'analyse des données médicales est ainsi en cours de conception. Un programme plus complet de suivi de la santé au travail par l'organisation de visites médicales des employés avant l'embauche, à intervalles réguliers et à la cessation du contrat, est en cours de déploiement.

BRÉSIL

SUIVI MÉDICAL

La Délégation Générale de Saint-Gobain au Brésil a mis en place un système de gestion médicale pour l'ensemble des salariés dans le pays. Ce système permet de suivre des indicateurs de santé, dont les maladies professionnelles. Il contribue également à la prévention, à la promotion de campagnes de santé et au contrôle des coûts de l'assurance médicale.

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

CONSEILS EN LIGNE

En septembre 2013, Saint-Gobain au Royaume-Uni et en Irlande a lancé un site Internet, baptisé Fit4WorkLife, pour promouvoir la santé et le bien-être de ses salariés en partenariat avec l'assureur AXA PPP Healthcare. Le site joue le rôle d'un outil de soutien et donne des conseils et des solutions de suivi personnalisables sur la nutrition, l'activité physique ou encore l'équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle.



LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION



Point d'équipe chez Saint-Gobain Sekurit

L'exemplarité managériale, une exigence dans la relation de travail

L'exemplarité managériale est une valeur qui doit être portée par tous nos collaborateurs en situation d'encadrement. Quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur zone géographique, quatre attitudes managériales les guident et les engagent : toujours agir en cohérence avec les valeurs du Groupe ; s'occuper de ses équipes et de chacun ; dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit ; s'interdire toute complaisance.

Traduites dans plusieurs langues, les attitudes managériales sont systématiquement présentées lors des séminaires de l'École du Management et dans de nombreuses formations internes. À ces exigences fondamentales s'ajoute un référentiel de compétences managériales, utilisé pour la description des postes. Il sert de guide pour la conduite des entretiens annuels d'évaluation.

« Managers en région », lancé en France en 2013, réunit des équipes de managers sur tout le territoire pour partager les bonnes pratiques managériales et diffuser les axes de la politique des ressources humaines.



“

Le rôle d'un manager est de souder et stimuler une équipe pour délivrer de bons résultats sur le long terme. À mes débuts chez Saint-Gobain, j'ai eu l'occasion de travailler avec un manager exemplaire qui m'inspire encore aujourd'hui. Il faut mettre en place une organisation simple et efficace et s'entourer d'une équipe de talents complémentaires, ce qui implique une connaissance intime des points forts et faibles de chacun et de soi. Il est aussi important de laisser suffisamment d'espace et de liberté à l'équipe. Le respect et la solidarité sont essentiels pour maintenir l'équilibre. Ces points sont très ancrés dans la culture du Groupe, qui se résume parfaitement dans les Principes de Comportement et d'Action. C'est un héritage culturel que nous devons transmettre à nos équipes.”

Franck Guo
Directeur Général, Abrasifs appliqués Asie



CHINE

“

Le bon manager est celui qui a la capacité de créer l'environnement et les conditions nécessaires à la réalisation d'une vision. Pour moi, le travail d'équipe est un accord pratique conclu entre des personnes qui partagent un même but et se respectent pour leur apport particulier au sein de l'équipe. Ce n'est pas un club de meilleurs amis. Je dois m'assurer que nous avons tous une compréhension commune de l'objectif.”

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE



Jiri Sulak
Directeur de l'usine ISOVER de Častolovice

Le dialogue social

Riche de sa tradition industrielle et de la diversité de ses métiers, Saint-Gobain accorde une importance primordiale au dialogue social. Animé par l'encadrement local des sites, le dialogue social contribue à la performance globale de l'entreprise. Il repose sur des relations avec l'ensemble du corps social, constitué en interne par les salariés et les instances représentatives du personnel, et en externe par les clients, les fournisseurs, les communautés et les acteurs publics locaux.

Un dialogue à différentes échelles

Afin d'apporter des réponses concrètes aux questions sociales, le dialogue se déroule en priorité localement comme en témoignent les 1 513 accords signés au sein du Groupe en 2013. Les Délégués Généraux du Groupe à l'étranger rencontrent périodiquement

les représentants du personnel pour échanger sur la stratégie et les enjeux locaux. En France, le Président-Directeur Général de Saint-Gobain préside le Comité de Groupe et reçoit les coordinateurs syndicaux centraux une fois par an.

Au niveau européen, le Président-Directeur Général préside la Convention pour le Dialogue Social Européen qui réunit annuellement 70 représentants syndicaux de 27 pays européens. Avec l'aide d'un expert indépendant, cette convention permet de compléter le dialogue national en abordant des sujets d'intérêt commun comme la sécurité ou l'évolution de l'emploi dans les sites industriels européens. Ces sujets sont notamment portés par les membres du Comité Restreint, porte-parole de la convention, qui bénéficient d'une formation spécifique, pour assurer leur rôle (*voir témoignage ci-dessous*).

Ajustement des effectifs dans le respect des personnes

Dans un contexte économique incertain, Saint-Gobain s'engage, dans la mesure du possible, à mettre en œuvre des solutions pour préserver l'emploi et à ne procéder à des réductions d'effectifs qu'en dernier ressort. Ainsi, les accords de mobilité interne et le chômage technique de longue durée sont privilégiés. Lorsque les restructurations sont inévitables, les salariés concernés par les ajustements d'effectifs bénéficient de programmes d'accompagnement personnalisé qui peuvent se traduire par une formation, une aide à la mobilité géographique ou un soutien à la réalisation d'un projet personnel. En France, c'est la structure Saint-Gobain Développement qui assure ce rôle d'accompagnement.



Le Comité Restreint européen ainsi que les directeurs des ressources humaines des Délégations européennes se sont réunis en novembre 2013 en France pour une formation de quatre jours. Celle-ci a, d'une part, montré l'importance du cadre juridique à l'échelle de la Convention Européenne et, d'autre part, révélé qu'il est primordial de savoir comment sont représentées les règles juridiques relatives à la coopération entre l'employeur et les comités d'entreprise dans les 27 pays membres. Les disparités sont parfois notables, comme lorsque les droits du travail français et allemand sont comparés. Enfin, les différences culturelles doivent être acceptées et prises en considération lorsqu'il s'agit de sujets internationaux."



ALLEMAGNE

Dieter Müller

Membre du Comité Restreint de la Convention Saint-Gobain pour le Dialogue Social Européen



FRANCE

FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX À SCIENCES PO PARIS

Suite à la signature d'un accord d'entreprise sur la reconnaissance syndicale chez Verallia France, dix représentants syndicaux ont suivi une formation de six mois à la « Culture économique et sociale » délivrée par Sciences Po Paris en partenariat avec l'association Dialogue.



QUATRE PRIORITÉS POUR NOUS DÉVELOPPER

Pour accompagner le développement de Saint-Gobain, les ressources humaines ont quatre priorités d'action : **la mobilité professionnelle, la diversité des équipes, l'engagement des collaborateurs et le développement des talents.** Tous les sites du Groupe déploient ces priorités selon leur contexte culturel et réglementaire et les caractéristiques des métiers.



La diversification des équipes est un enjeu majeur pour Saint-Gobain

Mobilité professionnelle

Enrichir notre mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique, fonctionnelle ou entre les Activités, est une priorité pour le développement et l'ouverture des personnes. C'est le meilleur moyen de stimuler la collaboration entre les équipes, offrir de nouvelles solutions à nos clients et ouvrir le Groupe à de nouvelles cultures. La mobilité favorise la diversification des parcours, consolide la culture de Saint-Gobain et appuie l'évolution des bassins d'emploi et l'employabilité des salariés.

Plusieurs outils ont été créés pour favoriser la mobilité au sein du Groupe. Les entretiens annuels, les revues de personnes ou encore les plans de succession sont des moments privilégiés pour les collaborateurs et leur manager d'identification des souhaits de mobilité.

Dans les différentes entités du Groupe, des comités de mobilité réunissent les responsables des ressources humaines pour partager les

offres de postes et échanger sur les perspectives d'évolution des salariés. En France, des comités par bassin géographique ont été lancés en 2013 afin de développer la mobilité des non-cadres.

Accessible à l'ensemble des salariés, la Charte de la mobilité professionnelle explique aux collaborateurs comment préparer leur mobilité. Ils disposent également de la plateforme *OpenJob* qui présente de nombreux postes à pourvoir dans les différentes entités du Groupe en interne, et si besoin en externe, et qui permet de postuler en ligne. Lancée en France en 2012, la plateforme a été déployée en Amérique du Nord en 2013.

En 2013, 545 salariés cadres ont bénéficié d'une mobilité entre Activités, 936 d'une mobilité fonctionnelle et 246 d'une mobilité géographique.

Diversité des équipes

La diversification des équipes est un enjeu majeur pour Saint-Gobain.

Des regards différents sur nos organisations font émerger des idées nouvelles, sources de performance.

Saint-Gobain s'engage à promouvoir la diversité sous toutes ses formes : mixité, nationalités, générations, handicap, formations ou encore parcours professionnels. À ce titre, les Délégations Générales adhèrent et participent à des initiatives telles que *l'Employers Forum for Disability* au Royaume-Uni et l'Association Française des Managers de la Diversité en France.

Axes prioritaires

Le renforcement de la mixité des équipes s'appuie sur une politique volontariste de recrutement et sur des plans d'action pour la promotion professionnelle, l'égalité salariale, la formation et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. En 2013, des programmes de *mentoring* ont été mis en place dans plusieurs Délégations Générales et un *e-learning* de sensibilisation aux enjeux de la mixité, intitulé *Gender Balance*



Awareness, a été réalisé et diffusé dans plusieurs langues.

Pour favoriser la pluridisciplinarité, l'accent a été porté sur la diversification des écoles et des universités cibles du Groupe et sur la valorisation des parcours diversifiés dans les filières de compétences telles que le marketing, la recherche et développement, etc.

Le développement toujours croissant de nos activités à l'international passe par la constitution d'équipes locales. Aujourd'hui, 46 % des cadres dirigeants

du Groupe sont originaires de pays autres que la France.

Actions locales

Parce que chaque génération apporte une richesse à notre organisation, Saint-Gobain donne toute sa place aux jeunes comme aux seniors. En 2013, 8 154 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés dans le Groupe et de nombreux stages, contrats d'alternance et volontariat international en entreprise (V.I.E.) ont été pourvus. Des actions locales sont menées pour

recruter des salariés âgés de plus de 55 ans, favoriser l'accès à la formation ou encore prévenir les situations de pénibilité. Le projet 50+ a *Mature Response* déployé en Pologne en est un exemple.

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont des sujets importants pour Saint-Gobain. Les équipes RH locales assurent un suivi particulier des salariés concernés, qui représentent 1,6 % des effectifs du Groupe en 2013.



UNE CHARTE DE LA DIVERSITÉ

En Pologne, Saint-Gobain et d'autres entreprises ont signé une Charte de la Diversité dans les bureaux de la chancellerie du Premier ministre. Cette charte s'inscrit dans le cadre d'une initiative européenne qui promeut la diversité, la non-discrimination entre les salariés et l'enrichissement par la différence.



POLOGNE



FRANCE

40 ANS POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2013, l'usine Saint-Gobain PAM de Blénod a fêté les 40 ans de l'ESAT* qu'elle héberge sur son site et qui réalise notamment des opérations de conditionnement de ses produits. Les 36 travailleurs handicapés de l'ESAT sont employés par une association spécialisée et sont parfaitement intégrés à la vie de l'usine.

* Établissements et Services d'Aide par le Travail



Après plusieurs années au sein de la Direction Marketing et Achats du Pôle Distribution Bâtiment, j'étais enthousiaste à l'idée de découvrir une société industrielle fabriquant du verre plat. Je me suis adapté à un nouvel environnement commercial dans lequel les défis sont gérés différemment. La mobilité entre différents métiers nécessite de sortir de sa zone de confort, mais le changement de perspective est une expérience formidable."

Martin Stadler

Directeur Marketing de Saint-Gobain Glass Deutschland GmbH



ALLEMAGNE

WEBERASMUS, APPRENDRE EN VOYAGEANT

Weberasmus a été pensé comme un programme d'échange international pour donner l'occasion aux chercheurs de passer plusieurs mois dans un laboratoire de R&D Weber à l'étranger. Un chercheur travaillant sur un nouveau domaine d'application peut ainsi s'enrichir de l'expertise des équipes R&D d'un pays où Weber est déjà *leader* du marché. Cette mobilité temporaire est aussi l'occasion d'élargir son horizon culturel et de renforcer son réseau.



LES FEMMES DANS LE GROUPE

24,4 %
DES RECRUTEMENTS

20,5 %
DE L'EFFECTIF TOTAL

QUATRE PRIORITÉS POUR NOUS DÉVELOPPER

141 064

SALARIÉS ONT REÇU
UNE FORMATION EN 2013,
SOIT 77,0 % DES EFFECTIFS

22,7

HEURES DE FORMATION
ONT ÉTÉ DISPENSÉES
PAR PERSONNE EN 2013

826

PARTICIPANTS À L'ÉCOLE
DU MANAGEMENT -
31 MODULES DE FORMATION



Salariés de Saint-Gobain Canalização (Brésil)

Engagement des collaborateurs

L'engagement professionnel repose tout d'abord sur l'implication du management pour développer l'employabilité des équipes et valoriser leur travail quotidien.

En matière de rémunération, les normes salariales de base sont définies par les Délégations Générales dans chaque pays et secteur d'activité selon les conditions de marché. Les sociétés établissent ensuite leur politique salariale. En France, pour encourager l'esprit d'équipe et associer chacun à la réussite du Groupe, Saint-Gobain favorise la conclusion d'accords d'intéressement collectifs. Saint-Gobain veille également à offrir à ses collaborateurs une couverture de santé qui leur permette de se protéger efficacement face aux aléas de la vie. Nos actions ont jusqu'à présent été particulièrement visibles en France, où la politique sociale en matière de frais de santé et de prévoyance a été harmonisée avec des garanties communes. Le Groupe souhaite étendre ses efforts aux dispositifs de protection sociale dans l'ensemble de ses pays d'implantation.

Nos programmes d'accueil et d'intégration, le travail en équipe et la transversalité, les nouveaux outils de l'information, la flexibilité du travail – comme les accords conclus sur le télétravail dans certaines sociétés en France ou dans les pays scandinaves – participent à créer un environnement professionnel motivant et engageant.

Développer nos talents

Nous investissons pour le développement des compétences et des savoir-faire de nos collaborateurs. Qu'il s'agisse d'actions de formation collective et transversale ou de parcours individualisés, des programmes adaptés et évolutifs sont proposés. C'est la mission notamment de l'École du Management pour les salariés en situation d'encadrement. Plus de mille participants en 2013 ont suivi ses modules de formation et son déploiement se poursuit dans les Délégations Générales.

Pour accompagner la stratégie du Groupe et en lien avec les évolutions du marché, Saint-Gobain développe mondialement des programmes spécifiques par filière mis en place

localement. Les formats évoluent vers des approches mixtes avec des formations à distance et présentielles sur des cas réels issus de Saint-Gobain. En matière de gestion des talents, le programme « Saint-Gobain Talents » identifie les cadres qui ont un potentiel significatif d'évolution ou des compétences clés. Décliné localement, à tous les niveaux et dans tous les métiers du Groupe, il permet de développer ces talents et d'établir leur plan de carrière en favorisant des parcours diversifiés.

4 défis pour la formation

- Faciliter la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et la mobilisation des salariés autour de cette stratégie ;
- contribuer à l'évolution du Groupe pour donner davantage de place à l'innovation et mieux prendre en compte les attentes et les besoins des clients ;
- consolider les savoir-faire opérationnels et techniques qui font la force de Saint-Gobain sur ses marchés ;
- soutenir le développement dans les zones à forte croissance.



ACTIONNARIAT SALARIÉ

Depuis 26 ans, l'actionnariat salarié offre aux collaborateurs la possibilité de devenir actionnaires à des conditions préférentielles. Le Plan d'Épargne du Groupe (PEG) leur permet d'acquérir des actions de Saint-Gobain bénéficiant d'une décote et, dans certains pays, d'un abondement complémentaire. Notre actionnariat salarié est composé de plus de 90 000 comptes individuels. En France, Saint-Gobain a reçu le Prix spécial des 20 ans de la FAS (Fédération des Associations d'Actionnaires Salariés) pour la régularité du déploiement du PEG, l'effort fourni par le Groupe et le poids de l'actionnariat salarié qui en résulte.



TÉLÉTRAVAIL

Je suis en télétravail deux jours par semaine. J'ai ainsi une meilleure gestion de mon temps car j'ai réduit de deux heures mes déplacements sur ces deux journées."



FRANCE

Morgane Sibérl
Juriste en droit social
Compagnie de Saint-Gobain

"Le télétravail, c'est une autre façon de fonctionner, c'est peut-être aussi une autre façon de manager une équipe."

Michel Girault
Chef du service de droit social
Compagnie de Saint-Gobain

SAINT-GOBAIN À L'ÉCOUTE DE SES COLLABORATEURS

De nombreuses enquêtes d'opinion sont réalisées en interne dans dix Délégations Générales pour mieux connaître les attentes des collaborateurs et améliorer leur accompagnement. En France, le premier baromètre d'opinion des cadres du Groupe a été lancé en 2013 pour éclairer cinq thématiques : vision de l'avenir ; relations hiérarchiques et style de management ; organisations, moyens et procédures ; management des équipes et diversité ; égalité professionnelle. 90,7 % des répondants déclarent se sentir « personnellement impliqués dans la bonne marche et les résultats de sa société ».



Rencontre 2013 des talents brésiliens



BRÉSIL



JEUNES TALENTS

Une formation technique et managériale est proposée pendant 18 mois à de jeunes diplômés, aux profils divers et issus des meilleures universités brésiliennes. Cet outil puissant est destiné à attirer et à faire progresser les jeunes talents, puis à les intégrer à nos équipes de direction. Au total, 79 collaborateurs ont rejoint le Groupe par ce biais."

Adriana Rillo
Directrice des Ressources humaines
Délégation Générale Brésil, Argentine et Chili

FORMATION

NOUVELLE GÉNÉRATION

Boost!
Find it • Learn it • Use it

Depuis juin 2013, tous les salariés de Saint-Gobain peuvent utiliser *Boost!*, la nouvelle plateforme de formation en ligne du Groupe. Cet outil donne accès en libre-service à des cours à la carte, dont plus de 18 000 ont été terminés par les salariés en janvier 2014, ainsi qu'à des contenus externes. Un espace personnalisé offre un meilleur suivi des formations réalisées.



CHINE

TRANSMISSION DE SAVOIR-FAIRE

Saint-Gobain HanGlas Sekurit a ouvert une université pour les salariés de ses usines de Shanghai et Qingdao. Les 38 professeurs sont des directeurs, experts ou managers issus de toutes les filières de la société. Ils proposent des formations variées sur les domaines d'activité de Saint-Gobain HanGlas Sekurit pour développer les compétences opérationnelles et se familiariser avec le marché.



on de Crée



58 Développer
les bassins d'emploi



60 La Fondation d'entreprise
internationale Saint-Gobain
Initiatives



62 Actions sociétales
locales

SAINT-GOBAIN EST UN ACTEUR
MULTIRÉGIONAL QUI SERT
DES MARCHÉS LOCAUX.
NOS INVESTISSEMENTS
CONTRIBUENT À L'EMPLOI
ET PARTICIPENT AU
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
DES TERRITOIRES OÙ NOS SITES
SONT IMPLANTÉS.

AXE 4

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT **DES COMMUNAUTÉS LOCALES**

DÉVELOPPER LES BASSINS D'EMPLOI

Par nos investissements et les actions que nous menons dans nos bassins d'emploi, nous contribuons au développement des territoires où nos sites sont implantés.



L'usine Saint-Gobain PAM de Bayard-sur-Marne a fêté ses 500 ans en 2013 (France)

Saint-Gobain est un acteur multi-régional qui sert des marchés locaux. Aujourd'hui, plus de 90 % de notre chiffre d'affaires est réalisé grâce à des solutions et des services créés et distribués localement.

En investissant localement et en menant des actions pour développer les bassins d'emploi, nous participons au dynamisme social et économique des territoires dans lesquels nous sommes implantés, ce qui bénéficie à tous les acteurs présents. Nous nous inscrivons dans une logique de profitabilité durable et partagée. Lorsqu'une restructuration s'avère inévitable, nous nous efforçons de limiter son impact et de favoriser la revitalisation des zones concernées.

Investir localement

En proposant des solutions à tous les stades du développement, Saint-Gobain va chercher la croissance dans les secteurs porteurs des pays matures comme dans ceux des pays à forte croissance. Cet objectif se traduit dans les investissements industriels et les acquisitions du Groupe. En 2013, Saint-Gobain a poursuivi ses efforts

d'investissement dans ses métiers, avec l'ouverture de nouveaux sites industriels, de plateformes logistiques et de points de vente, créateurs d'emploi local. Le Groupe contribue ainsi à la croissance et au développement des territoires.

Saint-Gobain Développement

C'est en France, où se trouve la densité la plus élevée d'établissements, que nos relations avec les partenaires locaux prennent la forme la plus aboutie grâce aux actions de Saint-Gobain Développement, structure spécialisée dans l'aide au développement local et la revitalisation des bassins d'emploi. Les apports de Saint-Gobain Développement au tissu économique sont multiples : partenariats directs avec les PME, accompagnement des projets personnels de collaborateurs désireux de créer leur entreprise, soutien aux réseaux de développement et structures de proximité, participation à des événements régionaux...

Une offre globale d'accompagnement est destinée aux PME en développement. Cette aide se manifeste par

des prêts participatifs à taux bonifié et sans garantie, et un appui en compétences et en transferts de savoir-faire dans le cadre d'un partenariat « d'industriel à entrepreneur » qui s'inscrit dans la durée.

Pour répondre à la demande croissante des PME et des territoires, nous poursuivons le déploiement d'un programme par lequel les salariés expérimentés qui le souhaitent sont invités à mettre leur expertise à disposition de PME et PMI soutenues par le Groupe. Les candidats bénéficient d'une journée de préparation et les modalités de leur intervention sont précisées dans une lettre de mission. Par cette initiative, nous nous donnons les moyens d'accroître l'efficacité de notre action en faveur du développement économique local. Nous attendons également des retours positifs en interne, en termes de motivation des équipes et d'ouverture sur l'extérieur.

Parmi les faits marquants de l'année 2013 figure la signature d'une charte « Entreprise et Territoire » et d'une convention de partenariat entre Saint-Gobain et le ministère délégué à la Ville (*voir exemple ci-contre*).



ÉTATS-UNIS RÉOUVERTURE DU SITE DE MERIDIAN

L'usine CertainTeed de Meridian (Mississippi), à l'arrêt depuis 2009, sera de nouveau opérationnelle en 2014. Le site produira des dalles de plafonds et des panneaux acoustiques destinés aux constructions tertiaires. 110 emplois devraient être créés d'ici 2016.

DÉVELOPPEMENT POUR LE GYPSE

L'Activité Gypse a démarré la production de sa première usine de plaques de plâtre en Russie. Ce nouveau site, situé près du village de Gomzovo dans la région de Nizhny Novgorod, a été construit près d'une carrière. Il représente un investissement de 71 millions d'euros et emploiera 128 personnes à pleine capacité. Tous les procédés industriels répondent aux exigences environnementales, notamment en matière de gestion des eaux usées et de pollution de l'air.

RUSSIE



BRÉSIL EXPANSION DE TELHANORTE

Un nouveau point de vente Telhanorte a été inauguré à Jundiaí, dans l'état de São Paulo. Il présente 40 000 produits sur plus de 4 500 m². «Cet investissement majeur témoigne de l'importance et du dynamisme de cette zone pour le développement de l'enseigne. Nous proposerons des emplois et contribuerons activement à l'économie de la région», a déclaré Manuel Correa, Directeur Général de l'enseigne.

FRANCE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA VILLE

Par cette convention, Saint-Gobain, engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'emploi durable des jeunes, s'engage aux côtés des pouvoirs publics pour renforcer son action dans quatre domaines : emploi, insertion, formation ; développement économique ; soutien à des initiatives locales et mécénat de solidarité ; partage de bonnes pratiques inter-entreprises. Une réunion annuelle sera organisée entre le ministère délégué à la Ville et les représentants de Saint-Gobain afin d'effectuer un bilan des actions réalisées.

ALGÉRIE MODERNISATION D'ALVER

Un deuxième four aux équipements entièrement modernisés a été inauguré à l'usine Verallia d'Alver (Oran). Les travaux ont été réalisés avec l'appui de techniciens de Verallia Italia, ainsi que des partenaires et fournisseurs du site. 40 000 heures de formation ont été dispensées au personnel.

LA FONDATION D'ENTREPRISE INTERNATIONALE SAINT-GOBAIN INITIATIVES

Saint-Gobain engage des actions solidaires auprès des plus démunis dans des domaines cohérents avec sa stratégie. La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives s'inscrit dans cette démarche.



La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives repose sur l'engagement des salariés. Tous les collaborateurs du Groupe - en poste ou retraités - peuvent parrainer des actions solidaires, dans trois domaines liés à la stratégie de Saint-Gobain :

- l'insertion des jeunes adultes dans la vie professionnelle ;
- la construction, l'amélioration ou la rénovation à des fins d'intérêt général de l'habitat à caractère social ;
- la réduction de la consommation d'énergie et la préservation de l'environnement dans le domaine de l'habitat à caractère social.

Les projets doivent être portés par un organisme à but non lucratif et être situés à proximité d'un site du Groupe. La Fondation apporte un soutien financier aux projets qu'elle sélectionne. En complément, les filiales de Saint-Gobain peuvent proposer un appui en compétences techniques ou effectuer des donations de matériaux. Certains projets sont l'occasion d'une mobilisation des salariés locaux,

qui s'engagent auprès de l'association porteuse et participent à titre bénévole.

La Fondation a été créée en 2008. Elle est financée par la Compagnie de Saint-Gobain et les Pôles Matériaux Innovants, Produits pour la Construction et Distribution Bâtiment. Sa dotation est d'un million d'euros par an environ.

Fonctionnement

Chaque projet est proposé et parrainé par un salarié ou un retraité de Saint-Gobain. Le dossier de présentation du projet, préparé par le parrain, est examiné en comité de sélection, puis, si la décision est favorable, en comité de direction. Ces deux comités sont composés de salariés et de retraités du Groupe.

Le Conseil d'administration de la Fondation arrête la politique générale et les grandes orientations. Présidé par Pierre-André de Chalendar, il est composé de 15 membres dont deux représentants du personnel et cinq

personnalités qualifiées issues du monde du bâtiment, de l'architecture et de l'insertion. La coordination et le suivi du projet sont assurés par la Direction du Développement Responsable.

La Fondation en quelques chiffres

Sur la période 2008-2013 :

- 186 projets ont été soumis à la Fondation, localisés dans 47 pays et correspondant à une demande totale de soutien de plus de 19 millions d'euros ;
- 71 projets ont été soutenus, représentant un engagement de la Fondation de 5,2 millions d'euros ;
- 99 n'ont pas été retenus, notamment par manque d'adéquation avec les trois domaines d'intervention de la Fondation ou en raison d'un trop grand éloignement d'un site du Groupe ;
- 16 restaient à fin 2013 en cours d'examen par le comité de sélection et le comité de direction de la Fondation.



**UN ORPHELINAT
RÉHABILITÉ**



BRÉSIL

La Fondation a financé les travaux de réfection des toits, l'entretien du réservoir d'eau, la mise en place d'un réseau de gouttières et l'installation d'une fosse septique pour *Fazenda do Natal*, un foyer d'accueil d'enfants et de jeunes délaissés par leur famille géré par l'ONG *Pontos Coração*. Les logements, construits il y a une quinzaine d'années, étaient devenus vétustes.



ESPAGNE

**FORMATION AUX MÉTIERS
DU BÂTIMENT**

La Fondation d'entreprise Saint-Gobain Initiatives a financé l'achat de matériaux pour des ateliers de plomberie et d'assemblage de plâtre dans le cadre d'une formation aux différents métiers du bâtiment dispensée par la fondation *Yrichen*, qui aide des personnes dépendantes aux drogues à retrouver un emploi grâce à un programme de désintoxication et des formations qualifiantes. Les équipes de Saint-Gobain Weber ont également accueilli les jeunes au sein de leur usine pour six jours de formation à la pose de mortier.



CONFORT ACCESSIBLE À TOUS

FRANCE

La Fondation d'entreprise Saint-Gobain Initiatives a pris part à la rénovation de la résidence sociale Mont-Louis, gérée par l'association *Bail pour Tous*. L'objectif des travaux : diminuer la consommation d'énergie du bâtiment tout en améliorant le confort des résidents en les responsabilisant pour mieux gérer la facture énergétique. Une experte du Groupe a accompagné le projet, en particulier pendant la phase de diagnostic. Saint-Gobain ISOVER et Lapeyre ont également participé, notamment par des dons de matériaux.



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

UNE FERME AUTOSUFFISANTE

La Fondation a financé la réhabilitation d'un centre d'accueil appartenant à l'association *Kvetna Zahrada*, qui héberge des enfants et des jeunes adultes en rupture avec la société. Toutes les filiales du Groupe présentes dans le pays ont participé. Les travaux, réalisés en partie par les personnes accueillies, ont permis d'installer une fabrique de fromage et une boulangerie.



2013

42

NOUVEAUX PROJETS REÇUS

25

**CONVENTIONS DE
MÉCÉNAT SIGNÉES**

1,1 M€

VERSÉS

“

Nous essayons avant tout de comprendre le projet dans son ensemble : sa finalité et sa viabilité, l'implication du parrain et des filiales ou encore les motivations de l'association. Nous évitons le saupoudrage du budget de la Fondation, comme les projets exagérément ambitieux. Nous souhaitons porter un regard multiculturel sur les projets présentés. Notre objectif est que les projets que nous retenons soient approuvés par le comité de direction. Il faut être le plus juste possible.”

Agnès Deltenre

Membre du comité de sélection

ACTIONS SOCIÉTALES LOCALES

Les sites de Saint-Gobain à travers le monde interagissent avec leur environnement immédiat, par le biais d'actions de solidarité.



La fondation Saint-Gobain Corporation est partenaire de YouthBuild (Amérique du Nord)

Saint-Gobain a engagé 4,9 millions d'euros au total pour l'année 2013 (y compris la dotation annuelle de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives - voir pages 60-61). Par-delà les ressources financières ainsi mobilisées, le Groupe encourage l'engagement de ses équipes sur la base du bénévolat. Les actions sont entreprises à l'initiative des Activités, des sociétés et des sites, afin de participer au développement des communautés locales dans les marchés de référence du Groupe, mais aussi dans des domaines plus généraux tels que l'éducation, la recherche, la culture ou la santé.

Des fondations locales actives

Des fondations ont été créées dans certaines Délégations Générales ou Activités de Saint-Gobain pour agir au plus près des territoires.

La fondation Saint-Gobain Corporation

En Amérique du Nord, la fondation Saint-Gobain Corporation s'implique auprès des communautés où vivent et travaillent nos salariés. Partant du principe que l'on peut à la fois bien faire et faire du bien, elle soutient des actions pour le développement social et sociétal, l'amélioration de l'efficacité énergétique et la préservation de l'environnement.

Il en va ainsi du partenariat avec *YouthBuild*, une association à but non lucratif qui aide les jeunes des communautés défavorisées par la construction et la rénovation durable. Des salariés de Saint-Gobain participent aux travaux de manière bénévole, fournissant conseil et assistance. En parallèle, les jeunes poursuivent leurs études. Les travaux de construction ou de réhabilitation ainsi réalisés respectent des critères d'efficacité énergétique très exigeants, contribuant à l'éducation des générations futures en matière de construction durable et de protection de l'environnement.

La fondation Saint-Gobain India

En Inde, la fondation Saint-Gobain India s'est donné pour mission d'améliorer les conditions de vie des plus démunis en soutenant des projets liés à l'éducation, en particulier à destination des jeunes filles. Elle intervient aussi dans les domaines de l'apprentissage, de la santé et de l'environnement.

Des fondations dans les Activités

En France, la Fondation PAM de l'Activité Canalisation aide des jeunes en difficulté sociale ou financière en leur apportant le soutien d'un parrainage assuré par des collaborateurs de la société, tandis que la Fondation Placoplatre® intervient en faveur de l'insertion des jeunes par le travail dans les métiers du bâtiment. Elle soutient en outre des programmes liés à la préservation de l'environnement et au développement d'activités culturelles à proximité des sites de l'Activité Gypse.



BÉNÉVOLAT POUR LES SALARIÉS ET LEUR FAMILLE

À l'initiative de Saint-Gobain Gyproc, plusieurs sociétés du Groupe présentes en Malaisie ont créé un comité interne chargé de proposer des opérations pour les salariés dans trois domaines : le sport, l'environnement et la solidarité. Ses dix membres, non-cadres exclusivement, sont nommés pour deux ans. Chaque activité est organisée le week-end et doit recueillir un minimum de 70 % de participation des salariés. Les actions solidaires engagées avec des associations sont l'occasion pour les collaborateurs de passer deux jours en famille à prêter main-forte pour de menus travaux de construction ou de rénovation. L'enjeu pour le comité est d'identifier des projets motivants qui donnent du sens aux actions des salariés.

SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

Saint-Gobain Abrasifs soutient la fondation *Formare lochpe*, qui propose une formation professionnelle à des jeunes issus de milieux très modestes. Les cours sont assurés par des salariés de Saint-Gobain. Ceux-ci interviennent de manière bénévole pendant leur temps de travail, suivant des programmes approuvés par le ministère brésilien de l'Éducation. À ce jour, 35 jeunes ont participé à ce programme, parmi lesquels neuf effectuent un stage chez Saint-Gobain et deux ont été embauchés dans des fonctions commerciales ou de ressources humaines. 1 600 heures de formation ont été offertes et plus de 127 000 reais (environ 38 500 euros) ont été investis dans ce programme.



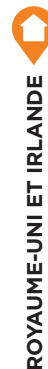
CONSTRUCTION D'UNE BIBLIOTHÈQUE POUR ENFANTS

Plusieurs Activités de Saint-Gobain ont uni leurs efforts pour offrir des matériaux de construction à une bibliothèque pour enfants, dans la banlieue de Shanghai. Occupant 70 m² de locaux, la bibliothèque a vocation à susciter le goût de la lecture chez les enfants. Saint-Gobain Gypsum, Saint-Gobain Weber, Saint-Gobain ISOVER et Saint-Gobain Glass ont apporté des solutions pour les plafonds et les murs, afin de créer un environnement de lecture confortable, sain et esthétique. Une formation à la pose des produits a été donnée à titre bénévole par des responsables des entités locales du Groupe.

TOGETHER

Le programme *Together* réunit nos salariés, nos clients, nos fournisseurs et des membres de nos communautés locales autour d'une action de solidarité.

Un pas important a été franchi en 2013 avec l'extension de ce dispositif à l'ensemble des sites du Groupe au Royaume-Uni et en Irlande. À cette occasion, les salariés de la Délégation Générale ont été invités à voter pour le choix d'un organisme bénéficiaire. Plus de 2 500 bulletins de vote ont été reçus. À l'issue du décompte, *Macmillan Cancer Support* et *The Irish Cancer Society* ont été sélectionnés comme partenaires de *Together* pour la période 2014-2016. Ces deux organismes interviennent dans l'accompagnement des malades du cancer et de leurs familles.







66 Mobiliser
les équipes



68 Sensibiliser les parties
prenantes



70 Accompagner
les clients



72 Achats
responsables

LA TAILLE, LA DIMENSION MONDIALE
ET LA STRATÉGIE DE L'HABITAT DURABLE
DE SAINT-GOBAIN NOUS DONNENT
UNE RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE
DANS LA SENSIBILISATION DE NOS
PARTIES PRENANTES AUX ENJEUX
DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET
À LA PROMOTION DE PRATIQUES
EXEMPLAIRES.

AXE **5**

AGIR SUR L'ENSEMBLE **DE LA CHAÎNE DE VALEUR**

MOBILISER LES ÉQUIPES

Les sociétés de Saint-Gobain appliquent la politique de responsabilité sociale du Groupe en mobilisant leurs équipes autour d'objectifs et d'actions opérationnels.



Photo issue du concours photo et vidéo interne de Saint-Gobain (Russie)

Saint-Gobain encourage l'engagement volontaire des sites pour le développement d'actions de responsabilité sociale. Depuis plus de vingt ans, les « Diamants » récompensent les progrès et les performances en matière de santé et de sécurité des meilleurs sites du Groupe. En 2011, les « Émeraudes » ont été créées pour valoriser les performances environnementales (*voir exemple ci-contre « Maîtrise des déchets »*). Ce palmarès est à la fois un facteur d'émulation et l'occasion d'un échange bénéfique pour tous. Certaines de nos filiales et Délégations Générales ont lancé des programmes de responsabilité sociale d'entreprise et mis en place des comités de pilotage spécialisés afin de suivre leurs progrès dans le domaine.

Décliner la RSE sur le terrain

Au Royaume-Uni et en Irlande, la Délégation Générale a approfondi son programme de responsabilité sociale d'entreprise en 2013. Après avoir établi en 2011 une feuille de route avec des objectifs dans les domaines de la performance environnementale, économique et sociale, les Activités ont identifié 29 « facteurs clés de succès » pour progresser. Il s'agit par exemple de proposer des solutions pour les déchets des clients (pilier économique), réduire notre empreinte carbone en changeant de source d'énergie (pilier environnemental), ou encore améliorer la santé et le bien-être des employés (pilier social). Ces priorités ont été sélectionnées en fonction du marché des

Activités. Elles se traduisent par des actions concrètes et soutiennent la stratégie de Saint-Gobain d'être la référence de l'habitat durable. L'organisation centrale communique régulièrement avec les équipes de managers pour faire le point sur leurs progrès en fonction de la feuille de route adoptée : consommation d'énergie, maîtrise des déchets, éco-innovation, développement des compétences des salariés et des clients, etc.

Cette démarche a renforcé la compréhension en interne des sujets liés à la responsabilité sociale d'entreprise. Les conclusions du premier comité consultatif (*voir exemple ci-contre*) enrichiront en 2014 les actions de la Délégation Générale.



PRIORITERRRE

En 2012, le groupe Lapeyre a lancé son programme de RSE, PrioriTerre, rassemblant l'ensemble de ses collaborateurs autour de dix projets, tous en lien avec des problématiques environnementales. L'objectif ? Insuffler et transmettre une démarche responsable dans chaque métier de l'enseigne. De l'optimisation des déchets à la valorisation de la fabrication française, en passant par la création d'une filière de valorisation de menuiseries en fin de vie (voir pages 17 et 31), les équipes se mobilisent en interne.



Des experts ont été identifiés pour porter et diffuser la démarche. Lorenzo Ferrero, Chef de projet achats responsables et politique environnement bois, témoigne : « Je m'occupe de l'achat des produits destinés à la distribution et vérifie leur provenance, notamment le bois pour nos menuiseries. Une société comme Lapeyre se doit de proposer des matériaux certifiés. PrioriTerre a donné de la visibilité à mes missions en interne. J'ai fait la promotion des projets achats responsables et politique environnementale, et organisé conférences et réunions. »

MAÎTRISE DES DÉCHETS

L'usine Glassolutions Glassver à Saint-Pierre-des-Echaubrognes a atteint l'objectif de zéro déchet non valorisé grâce à la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes. Les salariés et leurs représentants se sont engagés à limiter les déchets à la source. Des « relais environnement » ont été identifiés dans les équipes pour informer les collaborateurs et garantir la bonne application du tri sélectif. Les partenaires locaux ont proposé des filières plus performantes de valorisation des déchets (matière et énergie), très profitables pour le site. Ces efforts ont également permis de réduire les émissions de CO₂ liées au transport de déchets sur l'air et de soutenir la solidarité sociale en choisissant un centre d'insertion spécialisé dans le tri, le démantèlement et le traitement de déchets industriels banals. Le site a été récompensé en 2013 par une « Émeraude de l'environnement ».

FRANCE



PREMIER COMITÉ CONSULTATIF

Au Royaume-Uni et en Irlande a été créé en 2013 un comité consultatif de parties prenantes externes dans le cadre de la stratégie de responsabilité sociale d'entreprise de la Délégation Générale. Le comité est composé de représentants de différentes entreprises et organismes qui apporteront un éclairage sur les actions et les progrès réalisés en matière de RSE. Il s'agit du premier comité consultatif de parties prenantes externes du Groupe. Il s'inscrit dans la volonté de Saint-Gobain d'organiser un dialogue constructif (voir pages 16-19).

SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES

Saint-Gobain s'engage pour la construction durable et participe partout dans le monde aux réflexions et aux échanges menés pour les bâtiments de demain.



Le Groupe partage avec l'ensemble de sa chaîne de valeur sa vision de l'habitat durable et anticipe les tendances du marché pour conforter son leadership

Saint-Gobain s'implique localement depuis plusieurs années pour l'habitat durable en adhérant aux *Green Building Councils* (GBC). Ces associations nationales de professionnels et acteurs du marché de l'habitat sont des espaces d'échanges privilégiés pour promouvoir la construction durable. Le Groupe, à travers ses filiales, est membre de plus de vingt-cinq GBC dans le monde. Afin de consolider cette position, Saint-Gobain s'était déjà engagé au côté des *Green Building Councils* en Europe, en devenant en 2012 partenaire du réseau européen des GBC. En 2013, le Groupe s'est également impliqué aux États-Unis où Saint-Gobain est devenu membre *platinum* de l'USGBC. Enfin, nous avons rejoint en octobre le conseil consultatif du *World Green Building Council*, où nous sommes représentés par Peter Hindle, Directeur Général Adjoint de Saint-Gobain en charge de l'habitat durable. Cette participation accrue devrait permettre au Groupe de partager avec

l'ensemble de la chaîne de valeur sa vision de l'habitat durable, mais également d'anticiper les tendances du marché et de rester *leader* sur le sujet.

Un engagement européen pour la construction durable

Saint-Gobain contribue aux discussions sur la construction durable, à l'échelle européenne. En 2013, le Groupe a formalisé ses recommandations dans un document public afin de répondre à l'appel lancé par la Commission européenne. Saint-Gobain y présente sa vision d'un habitat durable qui, en plus d'être énergétiquement efficace, sobre en ressources et respectueux de l'environnement, doit être confortable et sain. Nous partageons dans ce document notre connaissance des marchés de la construction durable et proposons des moyens pour favoriser l'intégration des aspects environnementaux dans les nouvelles constructions et dans la rénovation de bâtiments existants. Ainsi, le Groupe défend la complé-

mentarité entre les labels bâtiments (LEED®, BREEAM, HQE...), qui récompensent les constructions les plus durables, et la réglementation, qui définit les critères minimaux à respecter. Le Groupe partage aussi dans ce document son expérience en termes d'évaluation de l'impact environnemental des matériaux de construction et promeut les analyses du cycle de vie (*voir page 30*), méthode largement reconnue aujourd'hui et utilisée par le Groupe depuis le début des années 1990. Enfin, Saint-Gobain rappelle la nécessité d'innover pour proposer des solutions permettant aux bâtiments d'être plus durables. Nous contribuons aussi aux échanges sur l'économie circulaire et les déchets de chantier, dans le cadre de l'ambition forte affichée pour 2025 pour le secteur du bâtiment : près de zéro déchet de chantier mis en décharge (*voir pages 31 et 40-41*).

Pour l'efficacité énergétique des bâtiments

Face au défi que représente le réchauffement climatique, le Groupe veille à sensibiliser l'opinion publique à l'impact des bâtiments sur l'environnement et sur la consommation énergétique, le but étant d'encourager le grand public à agir et à adopter des pratiques vertueuses.

Saint-Gobain participe également à la création et au développement

de structures locales pour favoriser la promotion de l'efficacité énergétique dans l'habitat : Isolons la Terre contre le CO₂ (France), *Spaar het klimaat* (Pays-Bas), *La Casa que Ahorra* (Espagne), *Alliance to save energy* et *Council of NAIMA* (États-Unis), EURIMA et EUROACE et la campagne *Renovate Europe* (Europe) ou encore l'alliance *Active House*.

De plus, Saint-Gobain est impliqué, via Isolons la Terre contre le CO₂, dans la

Coalition France pour l'efficacité énergétique. Créé au lendemain du débat national sur la transition énergétique, ce collectif ambitionne de proposer des solutions concrètes en posant les bases d'une politique d'efficacité énergétique cohérente. C'est la première fois que se retrouvent autour d'un même thème autant d'organisations et d'associations différentes agissant quotidiennement pour promouvoir l'efficacité énergétique en France.



ENVIRONNEMENT ET INDUSTRIE

L'association Entreprises pour l'Environnement (EpE), présidée par Pierre-André de Chalendar, a organisé en octobre 2013 le colloque « Environnement et Industrie », en partenariat avec l'INERIS et la Fabrique de l'Industrie. Cette journée a réuni 300 représentants d'entreprises, de syndicats et d'associations. Les participants ont échangé sur l'environnement, le rôle de l'industrie dans la société, l'acceptabilité des projets et des nouvelles technologies et sur les risques industriels et leur gestion. EpE regroupe une quarantaine de sociétés françaises et internationales de l'industrie et des services qui s'engagent à travailler ensemble pour mieux prendre en compte l'environnement dans leur stratégie et leur gestion courante.

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE VUE PAR SAINT-GOBAIN

À l'occasion du débat sur la transition énergétique en France, Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain, a officiellement présenté la vision du Groupe sur le sujet. Pour Saint-Gobain, l'efficacité énergétique du bâtiment, premier gisement d'économies d'énergie, peut faire de la transition énergétique le moteur d'une croissance riche en emplois. L'effort doit porter sur la rénovation thermique des bâtiments existants et sa mise en œuvre doit être pragmatique et différenciée selon les principaux segments du marché (individuel et collectif).

ACCOMPAGNER LES CLIENTS

Les produits et services de Saint-Gobain s'adressent à des professionnels qui les utilisent, les transforment ou les intègrent, afin de servir à leur tour leur propre clientèle.



Nouveau centre d'innovation consacré à l'habitat, ouvert à Londres en 2013 (Royaume-Uni)

Solutions et partenariats innovants

Les relations que nous entretenons avec les professionnels du bâtiment et notre connaissance de l'industrie nous permettent de faire progresser les techniques de construction durable. Pour Saint-Gobain, relever avec succès les défis de l'habitat durable passe par une coopération très étroite avec toutes les parties prenantes du secteur, publiques comme privées, et notamment avec les architectes, constructeurs et installateurs professionnels.

Saint-Gobain travaille en étroite collaboration avec ses clients pour mieux connaître les marchés, développer des produits innovants, sur mesure et à forte valeur ajoutée. Nous avons créé plusieurs espaces spécifiques pour favoriser les échanges avec les acteurs des marchés et leur fournir des réponses encore plus proches de leurs besoins. En mars 2013, le Groupe a ouvert en plein cœur de Londres son nouveau centre d'innovation. Les 312 m² valorisent les solutions pour l'habitat durable des sociétés du Groupe présentes au Royaume-Uni et en Irlande.

Ce lieu est une véritable source d'inspiration et de collaboration pour les visiteurs, professionnels de la construction, architectes et *designers*. Il stimule la recherche, en offrant la vision globale du marché de Saint-Gobain, ainsi que le développement de relations et de partenariats pour créer les solutions de l'habitat de demain.

Formation

Investir pour la formation d'une nouvelle génération d'artisans et de professionnels conscients des enjeux de l'efficacité énergétique et de la construction durable, c'est garantir l'avenir des métiers de la filière et favoriser le développement du secteur. Pour Saint-Gobain, la formation est avant tout un sujet local, décliné par Activité et par pays, au plus près des besoins, pour l'utilisation et l'installation optimales de nos solutions. C'est le cas par exemple de Saint-Gobain Gyproc Middle East (*voir exemple ci-contre* « Développer les compétences des clients »).

Former les artisans aux techniques de la construction et de la rénovation

énergétique est un enjeu stratégique pour le Groupe, qui mène un important travail d'information et de pédagogie auprès des professionnels du secteur de la construction. Camions mobiles, comptoirs spécialisés dans les enseignes du Pôle Distribution Bâtiment, accompagnement sur le terrain, conférences et centres de formation transversaux ou thématiques : les initiatives sont nombreuses. Le dernier en date, la Saint-Gobain Academy, a ouvert ses portes à Moscou (Russie) en novembre 2013 avec pour objectif de former les entrepreneurs et développer le concept Multi-Confort dans le pays. En France, à partir du 1^{er} juillet 2014, seuls les professionnels ayant obtenu la mention « Reconnu Garant de l'Environnement » pourront faire bénéficier leurs clients particuliers des aides financières de l'État (Eco-PTZ⁽¹⁷⁾, CIDD⁽¹⁸⁾) pour leurs travaux de rénovation énergétique. Avec Saint-Gobain, ils peuvent participer à des formations pour obtenir cette mention et disposer d'un service d'accompagnement complet et personnalisé pour les aider à franchir cette nouvelle étape.

¹⁷ Eco-PTZ : Eco-Prêt à Taux Zéro à partir du 1^{er} juillet 2014

¹⁸ CIDD : Crédit d'Impôt Développement Durable à partir du 1^{er} janvier 2015

DES PRODUITS CRÉATEURS DE VALEUR

Verallia développe des produits créateurs de valeur adaptés aux besoins de ses clients et aux évolutions du marché, tout en tenant compte des enjeux liés à la responsabilité sociale d'entreprise. Partout dans le monde, la société lance des emballages en verre éco-valorisés qui répondent aux exigences de réduction des impacts environnementaux et maintiennent l'attractivité et la mise en valeur du produit. Depuis le lancement des gammes ECOVA en 2009, ce sont environ sept milliards de bouteilles éco-valorisées qui ont été vendues par Verallia.

VERALLIA



ROYAUME-UNI

STRATÉGIE EBUSINESS POUR JEWSON

Jewson a adopté pour chacun de ses sites Internet une stratégie d'aide à la vente qui repose sur le retour d'expérience des clients. Chaque site est conçu pour s'adresser à l'artisan, répondant aux besoins des petites et moyennes entreprises et des spécialistes, tels que les cuisinistes. Ces sites sont déclinés sur de nombreux supports, incluant smartphones et tablettes.

EXPERTS EN EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

POINT.P Matériaux de Construction a introduit dans près de 80 de ses agences (120 d'ici à fin 2014) des comptoirs consacrés à l'efficacité énergétique pour accompagner ses clients dans la construction et la rénovation énergétique. Ces agences, où les vendeurs ont reçu une formation spécifique, mettent à la disposition des clients de nombreux outils et services : un simulateur pour mesurer l'efficacité énergétique du futur chantier, la réalisation de l'étude de structure par un centre technique régional de POINT.P, ou encore la mise en relation avec un bureau d'études thermiques.

FRANCE



ÉMIRATS ARABES UNIS

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES CLIENTS

Depuis l'implantation de sa première usine de plaques de plâtre à Abu Dhabi en 2010, Saint-Gobain Gyproc Middle East travaille étroitement avec les entrepreneurs pour développer un programme de formation aux fondamentaux de la pose des matériaux sur les chantiers. Plus de 2 000 installateurs ont été formés depuis 2011. La construction du complexe hospitalier d'Al Mafraq à Abu Dhabi a ainsi nécessité plus de 2 000 heures de formation pendant 11 mois pour s'assurer de la bonne application des systèmes Gyproc.

ACHATS RESPONSABLES

La démarche d'achats responsables a pour objet d'étendre à nos partenaires, tout au long de la chaîne de valeur, les bonnes pratiques que Saint-Gobain entend appliquer à ses activités en matière de conduite des affaires.



Des politiques globales établies au niveau du Groupe s'appliquent à l'ensemble des sites et des Activités

Au-delà de la nécessité du respect de la réglementation, les achats responsables constituent une démarche porteuse de valeur pour l'entreprise, contribuant à mieux connaître les impacts liés aux achats et à mieux identifier les risques potentiels. Ils représentent un véritable avantage concurrentiel.

Le premier enjeu est celui de la conformité. Il s'agit de s'assurer du bon respect, par l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique, des réglementations locales et internationales, notamment en matière de droits de l'homme, droit du travail, de santé et de sécurité sur le lieu de travail, de respect de l'environnement...

La démarche d'achats responsables s'appuie sur quatre piliers :

- l'engagement des acheteurs ;
- l'approche des fournisseurs ;
- la mise en œuvre de politiques globales ;
- un effort de communication et de formation.

Engagement des acheteurs

Une Charte Acheteurs donne à chaque acheteur des lignes directrices pour guider ses comportements au quotidien dans l'exercice de sa mission.

Depuis 2012, un module de formation en ligne pour les achats responsables, traduit en six langues, est accessible sur l'intranet du Groupe. Cette formation, destinée aux acheteurs, a été suivie par 1 433 personnes en l'espace de deux ans. Ce module de formation sera enrichi en 2014.

Approche des fournisseurs

Une Charte Fournisseurs, remaniée en 2012, détaille les exigences de Saint-Gobain et les obligations de ses fournisseurs en matière de responsabilité sociale d'entreprise. Ces exigences et ces obligations sont rappelées dans les clauses d'achats responsables, systématiquement insérées dans les nouveaux accords-cadres signés par le Groupe.

Afin de s'assurer du bon respect par nos fournisseurs de cette charte, nous avons mis en place une démarche en trois étapes :

- 1) mise à disposition d'un outil de signature en ligne, afin de faciliter la validation de la charte par nos fournisseurs ;
- 2) évaluation de la performance RSE de nos fournisseurs suivant 21 critères environnementaux, sociaux et éthiques, intégrant l'évaluation de

la chaîne d'approvisionnement de nos fournisseurs. Cette démarche permet une meilleure identification des fournisseurs critiques et donc un meilleur ciblage des audits de fournisseurs ;

- 3) audits sociaux, réalisés sur place, pour s'assurer du bon respect par nos fournisseurs de leurs engagements en matière de droit du travail, droits de l'homme, de santé et sécurité sur le lieu de travail, de respect de l'environnement, et de la mise en place d'un système de management approprié. En cas de non-conformités constatées, le fournisseur est invité à mettre en place des actions correctives et un nouvel audit peut être réalisé, pouvant conduire, en cas de nouveau manquement, à une cessation des relations commerciales.

Politiques globales

Des politiques globales sont établies au niveau du Groupe. Elles s'appliquent à l'ensemble des sites et des Activités de Saint-Gobain, dans tous les pays d'implantation.

En 2013, une politique Bois a été lancée (*voir exemple ci-contre*), pour un déploiement prévu en 2014.

Un programme pilote visant à réduire le risque d'exposition à des substances nocives dans le cadre des achats techniques locaux est en préparation. De même, la nécessité d'avoir davantage recours au secteur de l'économie sociale et solidaire (voir ci-dessous) sera précisée plus fortement dans les politiques d'achat.

Communication et formation

Une plateforme dédiée aux achats responsables est en cours d'élaboration dans le but de regrouper dans un portail unique l'ensemble des informations utiles, à destination de nos acheteurs mais aussi de nos fournisseurs. Ces derniers disposeront d'un accès limité, leur permettant d'effectuer des recherches (consulter leurs évaluations

par exemple) ou d'enregistrer des informations (attestations de conformité à certaines normes, certificats qualité, etc.).

Les acheteurs pourront trouver toute l'information relative aux achats responsables : évaluation des fournisseurs, liens utiles et procédures en vigueur, tableau de bord, indicateurs de performance, etc.

POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT BOIS

Lancée à partir de 2007 dans le Pôle Distribution Bâtiment et progressivement étendue à l'ensemble du Groupe, la politique d'achat et de vente de produits à base de bois privilégie les produits recyclés, et à défaut les produits labellisés FSC/PEFC ou issus d'une gestion forestière responsable. Nous nous assurons de la conformité avec le règlement Bois de l'Union européenne (RBUE) dans le cadre du plan d'action FLEGT en Europe et avec le *Lacey Act* aux États-Unis. Nous progressons dans la traçabilité des produits et la maîtrise des risques associés au commerce du bois. Conscients de la nécessité de préserver la biodiversité, nous nous engageons à adapter notre politique d'achat et de vente au degré de vulnérabilité des essences. Enfin, nous sommes attentifs au respect des droits fondamentaux des populations locales.



Atelier sur les achats responsables (Suède)

ACHATS DE NÉGOCE

Le volume des achats effectués par les enseignes du Pôle Distribution Bâtiment représente 45 % des achats totaux du Groupe. Ils sont opérés auprès d'un panel de plus de 30 000 fournisseurs, répartis dans une cinquantaine de pays. 50 % du volume d'achat est réalisé auprès de fournisseurs ayant signé la Charte Fournisseurs, et 20 % auprès de fournisseurs ayant répondu au questionnaire d'auto-évaluation, dans le cadre du programme *Responsible Together*. En 2012, le Pôle a lancé le *Purchasing Excellence Program*, formation destinée aux responsables en charge du référencement des fournisseurs et visant à améliorer leur niveau de professionnalisme, notamment dans le domaine des achats responsables. Au total, près de 1 000 acheteurs auront été formés en l'espace de 18 mois.



ACHATS AUPRÈS DE L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

Depuis de nombreuses années, nous développons des partenariats de proximité dans différents domaines avec des établissements relevant du secteur protégé et adapté, auprès desquels nous sous-traitons ou achetons des services ou des biens. Depuis 2013, figure à l'offre de formation du Groupe en France un module dont l'objectif est de mieux faire connaître aux collaborateurs, en particulier aux acheteurs des filiales, le secteur de l'économie sociale et solidaire. En 2014, les politiques d'achats seront revues afin d'inciter plus fortement les acheteurs à consulter les acteurs de l'économie sociale et solidaire.





INDICATEURS DE PERFORMANCE ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



MÉTHODOLOGIE

Le contenu du rapport procède d'une large consultation des parties prenantes internes et externes.

En interne, les Pôles (notamment pour les passages relatifs aux solutions), les Délégations Générales (pour certains exemples et témoignages) et certaines directions fonctionnelles (ressources humaines, achats responsables, communication financière, développement responsable, EHS, risques et assurances...) ont été mis à contribution afin d'enrichir le rapport d'exemples et de cas concrets et de l'améliorer par rapport à celui de l'an dernier.

En externe, il a été décidé de faire appel à nos parties prenantes afin de recueillir leur point de vue sur la politique générale, ou sur tel ou tel aspect spécifique, de la responsabilité sociale d'entreprise de Saint-Gobain. Ces témoignages figurent dans le présent rapport.

Les choix rédactionnels et la définition des priorités ont été établis par un comité de pilotage, comprenant le Secrétaire Général, la Direction du Développement Responsable, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Environnement-Hygiène-Sécurité, la Direction du Plan, la Direction de la Communication et la Direction de la Communication Financière. Ce comité s'est réuni quatre fois, entre septembre 2013 et mars 2014.

Les données publiées dans ce chapitre consacré à la RSE de Saint-Gobain et qui suivent la méthodologie du GRI sont issues de trois systèmes de *reporting* Groupe distincts :

- le système de *reporting* social avec le support du logiciel Enablon qui gère le *reporting* sur les effectifs et le *reporting* social annuel ;
- le système de gestion et de *reporting* des cadres appelé PeopleGroup ;
- le système de *reporting* EHS (Environnement, Hygiène, Sécurité), dénommé Gaïa.





REPORTING SOCIAL

1. Fondements

Un cadre de référence enrichi

Le référentiel initialement utilisé pour le *reporting* social a été établi en cohérence avec le Pacte Mondial des Nations Unies et la loi française sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) de 2001, puis avec la loi Grenelle II en 2012. Pour disposer d'un cadre de référence mondial, ce référentiel s'appuie également depuis 2011 sur des indicateurs sociaux du GRI (*Global Reporting Initiative*).

Une démarche d'amélioration continue

Le Groupe Saint-Gobain s'est engagé dans une démarche volontaire et progressive de fiabilisation de ses données sociales par :

- un échange permanent avec les contributeurs au *reporting* (800) pour s'assurer de la bonne compréhension et de l'application des règles de calcul des indicateurs sociaux définis dans la Doctrine du Groupe disponible en français et en anglais ;
- des indicateurs choisis selon une logique de stabilité afin de garantir, autant que possible, une fiabilité des comparaisons dans le temps ;
- la soumission annuelle d'une sélection des données sociales à une évaluation externe ;
- le renforcement des contrôles mis en œuvre à chaque niveau de la collecte et de la consolidation ;
- la multiplication d'interfaces avec les systèmes de paie pour les sociétés gérées par des centres de services partagés (CSP), garantissant la fiabilité des données transférées.

Périmètres couverts

Le *reporting* social compte 1 224 entités de *reporting*, pour 565 sociétés consolidées à fin 2013.

- Le système de décompte des effectifs (SIS), dont la saisie est effectuée mensuellement, prend en compte la totalité des sociétés contrôlées par le Groupe (y compris les *joint-ventures* détenues à 50 % et plus). C'est la base de calcul de l'effectif global consolidé.
- Le *reporting* social annuel, créé en 2002 dans le souci de rendre compte de la performance sociale du Groupe,

repose sur un périmètre plus restreint, représentant 98,2 % des effectifs consolidés 2013 (les sociétés dans lesquelles le Groupe n'exerce pas directement ou indirectement le contrôle exclusif sont exclues). C'est sur cette base qu'est calculé l'ensemble des autres indicateurs sociaux.

Les sociétés nouvellement intégrées sont comptabilisées au rythme de leur intégration financière et les sociétés cédées dans l'année écoulée ne sont pas prises en compte.

2. Consolidation des données

La collecte des données sociales quantitatives de ce rapport a été réalisée au moyen de deux outils : Enablon et PeopleGroup. La consolidation des données est réalisée au niveau du Groupe Saint-Gobain.

Outil de collecte Enablon

Le processus de *reporting* s'organise en cinq étapes :

- la mise à jour du périmètre du Groupe. Chaque mois, des mouvements d'acquisition, de cession, de fusion ou bien des changements de méthode de consolidation nécessitent de mettre à jour le paramétrage du logiciel de collecte ;
- la saisie des données dans des questionnaires, effectuée par les contributeurs, au niveau des sociétés. Certains indicateurs sont pré-remplis grâce à l'interfaçage avec les systèmes de paie locaux ;
- la validation, réalisée par le responsable des ressources humaines. Elle se fait, selon les pays, soit au niveau de la société, soit au niveau de la Délégation Générale ;
- la vérification et la consolidation, effectuées au niveau de la Direction des Affaires Sociales du Groupe ;
- le *reporting* permet de générer les tableaux de bord constituant les outils de pilotage de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Outil PeopleGroup

PeopleGroup est l'outil de gestion des cadres du Groupe Saint-Gobain. Il est organisé autour du dossier individuel de chaque cadre du Groupe.

Le processus de gestion des carrières, d'entretien d'évaluation et des rémunérations des dirigeants sont également déclinés dans ce système.

La mise à jour des données d'organisation du Groupe est effectuée dans PeopleGroup en début de chaque mois, en s'appuyant sur les changements de périmètre opérés dans le *reporting* social.

Les dossiers individuels des cadres sont mis à jour de 2 façons :

- soit par mise à jour manuelle par les équipes RH de sociétés,
- soit par renseignement automatisé depuis les systèmes RH locaux (concerne plus de 84,4 % des cadres du Groupe en 2013).

Les responsables des ressources humaines et leurs adjoints ont accès à leur périmètre sur PeopleGroup afin de maintenir à jour les informations individuelles.

Les changements de situation des cadres sont archivés.

L'extraction des données nécessaires aux analyses et l'édition de tableaux de bord propres à la gestion des cadres sont assurées grâce à l'outil de *reporting* Cognos, adossé à PeopleGroup.

Tous les indicateurs issus de la base de données PeopleGroup sont identifiés comme tels dans la partie performance sociale.

3. Difficultés et limites

La principale difficulté est liée à la variété des pays d'implantation du Groupe. Une doctrine concernant le calcul des indicateurs du *reporting* social est diffusée chaque année aux contributeurs mais les indicateurs sont parfois interprétés selon les contextes locaux (législations ou pratiques nationales). Par exemple, certaines notions françaises, telles que les cadres ou les contrats à durée indéterminée (CDI), ne sont pas définies de la même manière dans d'autres pays.

En outre, des données sont parfois impossibles à collecter au regard des contextes locaux. Ainsi, certains indicateurs sont calculés sur un périmètre plus restreint que celui de la campagne de *reporting* social annuel. Ce périmètre est chaque fois précisé.

MÉTHODOLOGIE

REPORTING EHS

1. Fondements

Textes de référence

Le référentiel utilisé pour le *reporting* EHS et la définition des indicateurs, tout autant que pour le *reporting* social, a été établi en cohérence avec le Pacte Mondial des Nations Unies et la loi française sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) de 2001, puis avec la loi Grenelle II en 2012. Afin de suivre les évolutions des standards internationaux tels que le GRI (*Global Reporting Initiative*) et de mettre à profit les retours d'expérience des sites, des groupes de travail sont également organisés pour proposer des évolutions pour les nouveaux indicateurs EHS. Ces propositions sont ensuite discutées et validées lors de comités de pilotage qui ont lieu deux fois par an.

Périmètres couverts

Le *reporting* EHS rassemble 1 654 entités qui regroupent l'ensemble des établissements du Groupe. Sont suivies toutes les entités appartenant à des sociétés consolidées contrôlées à plus de 50 % par Saint-Gobain à la fin de l'exercice. Cela inclut dans la mesure du possible les constructions et acquisitions et exclut les fermetures et cessions.

Les données sont saisies directement dans le système de *reporting* des données EHS, Gaïa, au niveau des entités EHS. Les différents questionnaires envoyés, ainsi que leur fréquence, le périmètre couvert et leur contenu sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Les questionnaires **Sécurité, Santé & Hygiène Industrielle, Général et Safety-On-Line (SOL)** visent à couvrir la totalité des sites et des personnes travaillant pour Saint-Gobain. Ils couvrent, également, selon les questionnaires, les intérimaires et les sous-traitants (questionnaires sécurité et *Safety-On-Line*).

Pour la sécurité, le *reporting* est mensuel, et récapitule tous les accidents du mois et leur niveau de gravité. Il couvre approximativement 98 % des effectifs dans le Groupe. L'absence de couverture totale des effectifs s'explique par le délai maximum d'intégration de deux ans dans Gaïa des établissements nouvellement acquis.

Un *reporting* ponctuel permet également aux établissements, à travers le système *Safety-On-Line*, de notifier systématiquement tout accident du travail avec arrêt, dont les événements mortels, et d'en expliquer les circonstances.

Le questionnaire Santé & Hygiène Industrielle et le questionnaire Général sont quant à eux annuels.

Le questionnaire **Environnement**, lui aussi annuel, est déployé sur 1 086 sites. Les données consolidées pour ces entités correspondent au « périmètre Groupe ». Un « périmètre environnement concerné » a par ailleurs été établi. Les sites de ce périmètre ont été choisis pour concentrer les efforts sur les établissements ayant l'impact le plus significatif et améliorer la lisibilité des données et des progrès sur les objectifs. Les Activités ont ainsi validé certains critères (consom-

mation d'énergie, d'eau, quantité de déchets non valorisés...), permettant d'identifier les sites et de les suivre clairement. Ce périmètre concerne 518 entités. Les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010 (soit 140 sites) ont été exclus de ce périmètre pour le calcul des objectifs triennaux à iso production. En effet, la méthode de calcul à iso production consiste à montrer la performance des sites en neutralisant les variations de production. Lors d'une importante diminution de production, les efforts du site ne peuvent alors compenser les consommations minimales nécessaires au maintien en l'état des installations techniques.

Les données du périmètre concerné sont présentées à l'aide de sous-périmètres environnement. En effet, du fait de la diversité des Activités du Groupe, tous les indicateurs environnementaux existant dans le système de *reporting* des données EHS Gaïa ne sont pas pertinents pour toutes les Activités. Ces indicateurs sont donc regroupés par « lots » et attribués à des groupes d'entités ayant des impacts environnementaux et des ratios (indicateurs ramenés à l'unité de production, en général la tonne bonne⁽⁴⁹⁾) homogènes. Ces groupes d'entités sont appelés sous-périmètres environnement, dont les principaux pour Saint-Gobain sont :

- le sous-périmètre verrier, qui inclut Verallia (Pôle Conditionnement), les Activités Vitrage et Saint-Gobain Adfors (Pôle Matériaux Innovants) et l'Activité Isolation hors laine

Questionnaire	Fréquence	Périmètre	Contenu
Safety-On-Line	Ponctuelle	Monde, toutes catégories de victimes	Alerte instantanée en cas d'accident du travail mortel ou avec arrêt
Sécurité	Mensuelle	Monde, toutes catégories de victimes	Accidents, jours d'arrêt, heures travaillées...
Général & Santé	Annuelle	Monde (toutes les entités sauf certains bureaux ou sites rattachés)	Certification, résultats d'audit, suivi des standards santé...
Environnement & Mines et carrières	Annuelle	Sites « périmètre environnement concerné » Mines et carrières (sauf sites rattachés aux usines) Autres sites à l'initiative des Pôles	Production, matières premières, énergies, émissions atmosphériques, eau, déchets, plan de réhabilitation...



de roche (Pôle Produits pour la Construction) qui possèdent un four de fusion verrier (109 sites concernés sur 122 entités) ;

- le sous-périmètre de l'Activité Canalisation (20 sur 22) ;
- le sous-périmètre « Autres » regroupant les entités ne figurant pas dans les précédents sous-périmètres (mortiers industriels, usines Lapeyre, filiales de transformation du verre, gypse, etc.) (389 sur 944). Les 151 carrières font partie de ce sous-périmètre.

Un principe retenu par le Groupe pour le calcul des ratios est d'utiliser, quand cela est pertinent, les tonnes bonnes, et non les tonnes tirées (pour le verre) ou coulées (pour la fonte)⁽²⁰⁾.

Le standard EvE de gestion des événements environnementaux identifie et traite les événements qui pourraient survenir sur les sites. Le niveau EvE1 concerne toute demande formelle des autorités ou processus réglementaire nécessitant une action de l'établissement ou de la *Business Unit*. Il concerne également tout impact environnemental hors des zones d'activités de l'établissement requérant le déploiement d'un plan d'urgence pré-défini ou causant une pollution/contamination majeure.

Les données financières EHS (dépenses et investissements) sont suivies dans le SIF, outil de *reporting* financier du Groupe depuis l'exercice 2013.

Objectifs 2011-2013

Le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2010) sur lequel ont été suivis les objectifs environnementaux 2013. Les résultats publiés sur ce périmètre ont donc été à périmètre comparable jusqu'à l'exercice 2013 : les sites qui ont été vendus ont été retirés (à la fois des indicateurs de l'année et de l'année 2010), mais aucune acquisition n'a été prise en compte. En outre, pour les indicateurs suivis pour les objectifs environnementaux, les résultats ont été publiés à production comparable à 2010. Cela signifie que les émissions et les consommations 2013 ont été recalculées sur la base de la production 2010 et en ne conservant que les sites qui n'ont pas connu de baisse ou d'augmentation de production de plus de 30 %.

2. Consolidation des données

Le protocole de *reporting* EHS est disponible en français et en anglais. Le processus de *reporting* (autant mensuel qu'annuel) s'organise en trois étapes :

- la saisie des données, effectuée par le ou les animateurs EHS de l'entité concernée ;
- la vérification, effectuée par chaque Pôle, à travers ses directeurs EHS ;
- la consolidation, effectuée par la Direction EHS du Groupe.

3. Difficultés et limites

Depuis le lancement des outils de *reporting* du Groupe, la qualité du *reporting* a continuellement progressé grâce aux retours d'expérience et à une meilleure appropriation des outils par les équipes spécialisées. Cette année, une nouvelle version de Gaïa a été déployée permettant de mettre en place des contrôles de cohérence spécifiques pour certains indicateurs et certains sites. Par ailleurs, un guide détaillant les différentes catégories de déchets et leur définition a été diffusé au sein du réseau EHS afin d'améliorer la gestion des déchets.

Ces éléments nous permettent de prévenir les risques d'erreurs liées aux différences d'unités de mesure entre les métiers et les pays et aux problèmes de compréhension des termes techniques.

Le standard « Eau », lancé en 2012 à la suite de la politique, est en cours de déploiement. Cela nous permettra notamment de fiabiliser les données liées aux rejets.

¹⁹ Tonne bonne : correspond à la fabrication qui sort des sites pour être vendue.

²⁰ Tonnes tirées ou coulées : correspond à la production qui sort des lignes de fabrication (ceci inclut la production bonne et les produits déclassés).

RAPPORT D'EXAMEN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES EXPRIMANT UNE ASSURANCE MODÉRÉE SUR UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SOCIAUX PUBLIÉS DANS LE *RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE 2013* DU GROUPE SAINT-GOBAIN

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux comptes de la Compagnie de Saint-Gobain, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur certains indicateurs environnementaux, hygiène, sécurité (ci-après « EHS ») et sociaux, signalés par le symbole ✓ et publiés en pages 82-97 et 102-107 du *Rapport de Responsabilité sociale d'entreprise 2013* du Groupe Saint-Gobain.

Les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés par le Groupe sont les suivants :

Indicateurs environnementaux :

- Émissions de CO₂ directes et indirectes,
- Émissions de NO_x,
- Émissions de SO₂,
- Énergie consommée par type d'énergie,
- Eau prélevée par type de source,
- Quantité de déchets non valorisés.

Indicateurs hygiène et sécurité :

- Ratio des accidents avec arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe (TF1),
- Ratio des accidents avec arrêt et sans arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe (TF2),
- Ratio des accidents avec arrêt des intérimaires sur le nombre d'heures travaillées des intérimaires (TF1).

Indicateurs sociaux :

- Total effectif fin d'année par catégorie socio-professionnelle,
- Total effectif fin d'année par genre,
- Recrutement des cadres par genre,
- Évolution des cadres par genre,
- Mobilité des cadres inter-métiers,
- Mobilité des cadres inter-activités,
- Mobilité des cadres géographique.

Ces indicateurs ont été préparés sous la responsabilité de la Direction Environnement-Hygiène-Sécurité et de la Direction des Affaires Sociales, conformément au protocole de *reporting* EHS et à la doctrine du Groupe Saint-Gobain pour le *reporting* mensuel des effectifs, consultables au siège du Groupe et dont un résumé figure en pages 76-79 du *Rapport de Responsabilité sociale d'entreprise 2013*. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur les indicateurs sélectionnés.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons effectué nos travaux selon la norme ISAE 3000 et selon la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre des diligences limitées conduisant à exprimer une assurance modérée sur le fait que les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés ne comportent pas d'anomalies significatives. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux plus étendus.

Pour les indicateurs sélectionnés, nos travaux ont été les suivants :

- Nous avons examiné les procédures de *reporting* élaborées par le Groupe au regard de leur pertinence, leur fiabilité, leur objectivité, leur caractère compréhensible et leur exhaustivité.



- Nous avons sélectionné les sites suivants sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs appliqués aux indicateurs permettant de couvrir un échantillon représentatif d'activités et de zones géographiques :
 - Pôle Distribution Bâtiment : 7 régions (France) du groupe POINT. P et 5 autres sociétés du Pôle (Allemagne, Danemark, États-Unis, Norvège, Royaume-Uni) ;
 - Pôle Matériaux Innovants : 9 sites (Allemagne, Chine, États-Unis, France, Norvège, Mexique, Pologne) dont 7 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux ;
 - Pôle Produits pour la Construction : 14 sites (Allemagne, Belgique, Brésil, Chine, Émirats arabes unis, États-Unis, France, Russie) dont 9 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux ;
 - Pôle Conditionnement : 5 sites (Brésil, France, Italie) dont 2 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux.
- Au niveau des sites sélectionnés :
 - nous avons vérifié, sur la base d'entretiens avec les personnes en charge de la préparation des indicateurs, la bonne compréhension et la correcte application des procédures ;
 - nous avons effectué des tests de détail, sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs et à rapprocher les indicateurs avec les pièces justificatives.
- Au niveau du Groupe, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données permettant la production des indicateurs. Ces travaux se sont notamment appuyés sur des entretiens avec les membres de la Direction Environnement-Hygiène-Sécurité et de la Direction des Affaires Sociales, responsables de l'élaboration et de l'application des procédures, ainsi que de la consolidation des indicateurs.

La contribution des sites ayant fait l'objet de diligences de notre part représente entre 13 % et 29 % des indicateurs EHS et sociaux consolidés sélectionnés.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, à nos équipes spécialisées en matière de développement durable.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs EHS et sociaux examinés, identifiés par le symbole ✓ et figurant en pages 82-97 et 102-107 du *Rapport de Responsabilité sociale d'entreprise 2013*, ont été établis, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au protocole de reporting EHS et à la doctrine du Groupe Saint-Gobain pour le reporting mensuel des effectifs.

Fait à Neuilly-sur-Seine et Paris-La Défense, le 6 mars 2014

Les Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou

Thierry Raes

Associé de PricewaterhouseCoopers
Advisory au sein du Département
Développement Durable

Philippe Grandclerc

KPMG Audit

Département de KPMG SA

Philippe Arnaud

Associé Responsable du Département
Changement Climatique &
Développement Durable

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE INDUSTRIELLE- SANTÉ, SÉCURITÉ (EHS)

LES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Les résultats concernant les émissions de CO₂, les prélèvements en eau et les déchets non valorisés sont présentés en valeur absolue à production réelle par rapport à 2010 pour les 518 sites du périmètre concerné dans la suite du document. Ils donnent une information sur l'impact environnemental du Groupe.

Les indicateurs en lien avec les objectifs triennaux concernant les émissions de CO₂, les prélèvements en eau et les déchets non valorisés, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010) pour le périmètre concerné sont également présentés. Ces indicateurs représentent la performance environnementale des sites, information non pertinente lorsque le niveau de production d'une partie significative des sites s'est dégradé. Ces indicateurs ne représentent pas les efforts effectués par les sites.

En effet, une partie importante des prélèvements en eau, de l'énergie consommée ou des matières utilisées est fixe dans une usine, quel que soit le niveau de production. Par exemple, même en période de ralentissement, un four verrier n'est pas arrêté et il faut toujours de l'énergie pour le faire fonctionner, de l'eau pour le refroidir et du verre à enfourner.

Nous avons donc choisi de présenter les indicateurs à production comparable à 2010 (ou iso production 2010) concernant les émissions de CO₂, les prélèvements en eau et les déchets non valorisés, en excluant du périmètre concerné les 140 sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010, soit 27 % des sites de ce périmètre.

Consommation de matières (EN1, EN2)

Le verre

La part de calcin dans la production de verre reste stable dans le Groupe entre 2012 et 2013 à périmètre comparable : ainsi, en 2013, les fours verriers des sites concernés ont consommé 10,9 millions de tonnes de matières premières vierges (contre 10,4 en 2012 et 10,8 en 2011), 4,34 millions de tonnes de calcin externe (contre 4,51 en 2012 et 4,45 en 2011) et 2,98 millions de tonnes de calcin interne (contre 3,05 en 2012 et 2,96 en 2011).

La fonte

En 2013, la part de la production en première fusion est de 79,3 % dans les sites concernés (contre 80,6 % en 2012 et 80,1 % en 2011, à périmètre comparable). Cette évolution est liée à la répartition des volumes produits sur nos différents sites à travers le monde. En 2013, 53,2 % des tonnes bonnes de fonte sont issues de matières recyclées dans les sites concernés (contre 48,1 % en 2012 et 39,3 % en 2011, à périmètre comparable). La variation de cette valeur d'une année à l'autre est liée à la disponibilité des matières premières provenant du recyclage externe.

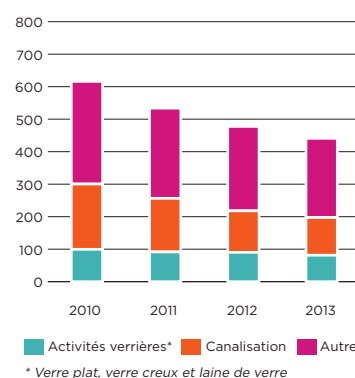
Le gypse

En 2013, dans les sites concernés de l'Activité Gypse, 29,2 % des tonnes bonnes de gypse sont issues de matières recyclées (contre 29,0 % en 2012 et 29,6 % en 2011).

Déchets non valorisés (EN22)

- En 2013, à production réelle⁽²¹⁾, la réduction des déchets non valorisés est de 28,4 % en valeur absolue par rapport à 2010 (soit 441,0 milliers de tonnes de déchets non valorisés en 2013 ✓).

DÉCHETS NON VALORISÉS - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



- En 2013, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés⁽²²⁾ du Groupe ont réduit de 11,7 % la quantité de résidus non valorisés.
- En matière de *reporting*, un nouveau module de gestion des déchets sera déployé en 2015. Ce module, associé à un découpage plus précis des indicateurs sur les déchets, nous permettra de fiabiliser les données, notamment concernant les filières de valorisation.

²¹ Production réellement réalisée en 2013.

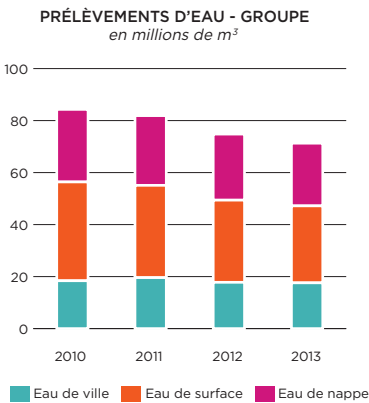
²² Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010.



Gestion de l'eau (EN8, EN10, EN21)

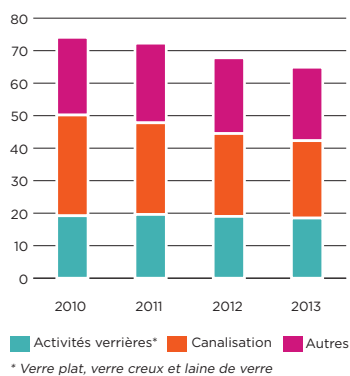
Les prélèvements en eau du Groupe

En 2013, l'ensemble des sites du Groupe ont prélevé 73,4 millions de m³ d'eau ✓. La quantité d'eau prélevée depuis 2010 a diminué de 13,6 %. Toutes les natures d'eau prélevées, eau de ville, eau de nappe et eau de surface diminuent entre 2010 et 2013.



À production réelle⁽²³⁾, les sites concernés du Groupe ont prélevé en 2013 65,0 millions de m³ d'eau ✓ soit une réduction de 12,3 % en valeur absolue.

PRÉLÈVEMENTS D'EAU - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de m³



À production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés⁽²⁴⁾ du Groupe ont réduit de 6,2 % leurs prélèvements en eau en 2013.

²³ Production réellement réalisée en 2013.

²⁴ Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010.

²⁵ Production réellement réalisée en 2013.

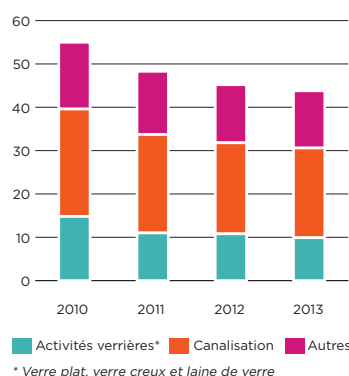
Rejets en eau

En 2013, le volume total des rejets liquides en eau du Groupe s'élevait à 48,9 millions de m³. La diminution des rejets est de 19,4 % en valeur absolue par rapport à 2010.



À production réelle⁽²⁵⁾, les sites concernés du Groupe ont rejeté en 2013 43,8 millions de m³ d'eau, soit une réduction de 20,2 % en valeur absolue par rapport à 2010. Cette diminution provient de la poursuite du déploiement de la politique Eau qui s'appuie sur le standard « Eau » et une grille d'évaluation du risque d'exposition et de sensibilité des sites.

REJETS D'EAU - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de m³



Le standard « Eau », dont le déploiement a commencé en 2012, demande aux sites de limiter le nombre de points de rejets et de s'assurer de la qualité des rejets avant de les envoyer dans les différents réseaux (réseau de ville, milieu naturel...). L'évaluation du risque de pollution accidentelle par les produits chimiques sera également traitée par le standard « Eau ».

Recyclage de l'eau

Nous encourageons le recyclage de l'eau en interne, notamment par la mise en place de circuits fermés, ce qui limite considérablement le prélèvement sur les ressources naturelles. Les procédés utilisés dans le Groupe sont souvent complexes, ce qui ne facilite pas le calcul du taux de recyclage et de réutilisation de l'eau. Grâce à l'application du standard « Eau », notre objectif est de progresser pour à terme fiabiliser cette mesure sur l'ensemble de notre périmètre.

Énergie et climat

Gestion des risques

Le dérèglement climatique va très probablement augmenter la fréquence et l'intensité des risques naturels tels que les inondations, les précipitations ou les tempêtes. Nous gérons ces risques avec notre Politique de Prévention des Risques Industriels et de Distribution, qui est prise en charge par la Direction des Risques et Assurances (DRA). La DRA coordonne la mise en œuvre de la politique par les Pôles et les Activités avec le soutien des Délégations Générales. Au niveau des Pôles et des Activités, les coordinateurs Prévention gèrent l'application de la politique du Groupe dans leur périmètre.

Au niveau des sites, les responsables Prévention procèdent à l'autoévaluation annuelle des risques de leurs sites via un logiciel de cotation des risques. Cet outil fournit une évaluation des risques, y compris de ceux liés aux dangers naturels, ainsi que l'évaluation du niveau de protection

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE INDUSTRIELLE- SANTÉ, SÉCURITÉ (EHS)

et de prévention correspondant. Cette autoévaluation est mise à jour annuellement par les sites industriels, les centres de recherche et de développement et les sites logistiques. Une évaluation spécifique est réalisée au niveau de nos points de vente.

En outre, les visites régulières des sites les plus importants du Groupe réalisées par des ingénieurs-prévention, auditeurs extérieurs au Groupe (environ 500 visites par an), permettent de préciser leur degré d'exposition et de vulnérabilité aux événements naturels. Nous utilisons les données recueillies pour mettre à jour notre base de données sur les risques, qui nous permet de savoir si des sites sont exposés et vulnérables aux inondations et aux tempêtes. Les sites quant à eux utilisent l'outil pour mettre à jour leur plan d'action en vue d'améliorer leur niveau de prévention et de protection.

Nous avons identifié nos principaux risques liés au changement climatique :

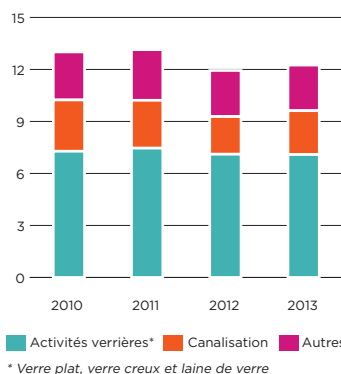
- l'augmentation des événements climatiques extrêmes, qui conduit ponctuellement à des interruptions de production ou d'approvisionnement ;
- la modification des régimes hydriques et notamment le développement des zones de stress hydrique, qui entraînent des risques de production et pénalisent les populations locales, sont intégrés dans notre politique Eau ;
- l'apparition de contraintes réglementaires fortes amène le Groupe à participer à des actions communes d'anticipation et de réduction des risques.

Émissions de CO₂ (EN16, EN17)

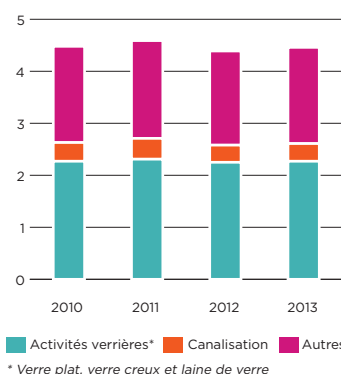
Les émissions directes du Groupe sont liées très majoritairement à nos Activités industrielles. Ces émissions de CO₂ sont issues de la combustion d'énergies fossiles et des réactions chimiques intervenant dans nos procédés de fabrication (par exemple décarbonation dans les procédés verriers).

Plus de 90 % des émissions directes de CO₂ des sites du périmètre concerné sont liées aux Activités de production de verre, de fonte et de gypse.

ÉMISSIONS CO₂ DIRECT - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de tonnes de CO₂



ÉMISSIONS CO₂ INDIRECT - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de tonnes de CO₂



En 2013, l'activité industrielle a été marquée par une forte baisse de la production affectant notablement notre performance énergétique.

En conséquence, à production réelle, les émissions de CO₂ des sites concernés du Groupe en 2013 ont été :

- sur le scope 1 (émissions directes), de 12,24 MtCO₂✓, soit une réduction de 5,9 % en valeur absolue par rapport à 2010 ;
- sur le scope 1 et 2 (émissions directes et émissions indirectes énergétiques), de 16,7 MtCO₂✓, soit une réduction de 4,5 % en valeur absolue par rapport à 2010.

Pour les sites du périmètre concerné⁽²⁶⁾, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les émissions de CO₂ ont diminué :

- sur le scope 1, de 2,2 % entre 2010 et 2013 ;
- sur le scope 1 et 2, de 1,5 % entre 2010 et 2013.

Les Activités verrières, qui représentent près de 60 % des émissions de CO₂ des sites concernés du Groupe, ont réduit leurs émissions directes de 5,2 % à production comparable à 2010, entre 2010 et 2013.

²⁶ Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010.

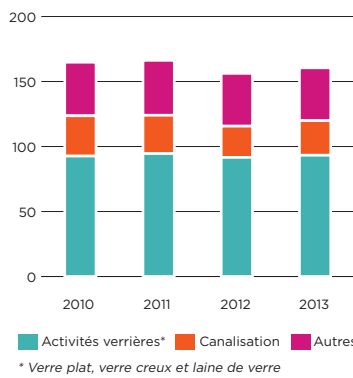
²⁷ Electricité et chaleur achetées.



Énergie (EN3 et EN4)

En 2013, la consommation d'énergie des sites du Groupe s'établit à 212 846 TJ (en 2012, 207 904 TJ et en 2011, 221 132 TJ). La part de l'énergie indirecte⁽²⁷⁾ est stable, à près de 21 % du total de l'énergie consommée.

ÉNERGIE DIRECTE - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en TJ

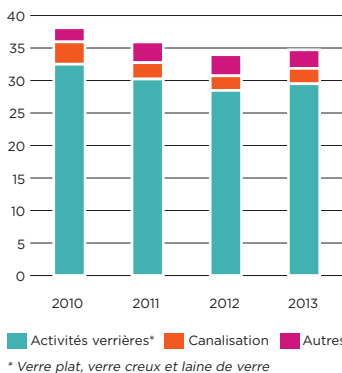


L'augmentation de la consommation d'énergie en valeur absolue entre 2012 et 2013 suit la progression de l'activité.

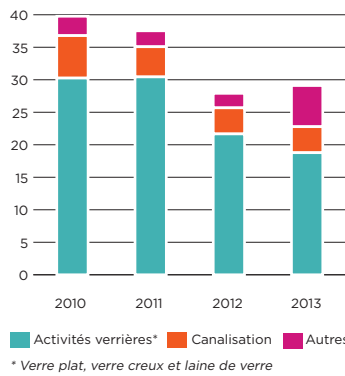
Émissions de NO_x, SO₂ et autres émissions significatives dans l'air (EN20)

On observe une diminution des émissions de NO_x, SO₂ et poussières, à production comparable à 2010, entre 2010 et 2013, pour les sites du périmètre concerné.

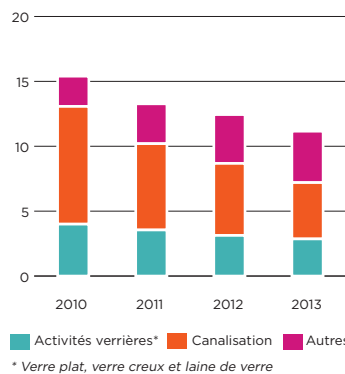
ÉMISSIONS DE NO_x - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



ÉMISSIONS DE SO₂ - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



ÉMISSIONS DE POUSSIÈRES - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs (EN23)

La détection et le processus de traitement des non-conformités (accidents, incidents...) sont inclus dans la démarche ISO 14001. Les sites possédant une certification environnementale doivent gérer tout incident environnemental comme les déversements accidentels.

Saint-Gobain a poursuivi en 2013 la diffusion du standard EvE de gestion des événements environnementaux, qui identifie et traite les événements qui pourraient survenir sur les sites (accidents, incidents, etc. voir page 40). En 2013, 6 accidents de niveau 1, concernant notamment des rejets (eau, air, sol...) ont été recensés dans le Groupe. Ces accidents ont fait l'objet d'actions correctives et préventives à la suite de leur analyse.

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE INDUSTRIELLE- SANTÉ, SÉCURITÉ (EHS)

LES INDICATEURS SANTÉ, SÉCURITÉ

Accidents du travail du Groupe (LA7)

Réduction des accidents

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) des employés et intérimaires de Saint-Gobain s'est établi, en 2013, à 2,3✓ pour le Groupe, soit 0,6 point de moins qu'en 2012, l'objectif étant qu'il soit inférieur à 2,6 en 2013. Le taux de gravité, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées (TG), est à 0,14.

Le Groupe suit également le taux de fréquence des accidents déclarés (TF2), c'est-à-dire tous les accidents constatés médicalement faisant ou non l'objet d'un arrêt. Le TF2 industriel est de 4,3✓ en 2013 contre 5,3 en 2012, soit une amélioration de 1 point.

Prévention des accidents graves

En 2013, le Groupe a déploré quatre accidents mortels liés au travail, contre dix en 2012.

Les accidents ont concerné les populations suivantes :

- salariés de Saint-Gobain : 2 (6 en 2012) ;
- sous-traitants : 2 (2 en 2012) ;
- intérimaires : 0 (0 en 2012) ;
- tiers présents sur nos sites : 0 (2 en 2012).

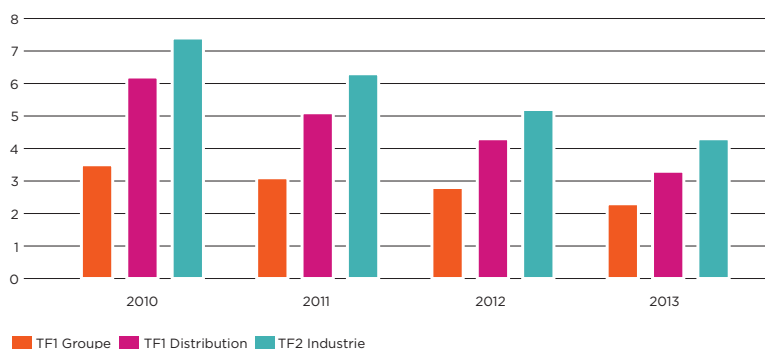
Le Groupe enregistre par ailleurs en 2013 sept décès non liés au travail et six accidents mortels de trajet (contre neuf décès non liés au travail et neuf accidents mortels de trajet en 2012).

Santé

Maîtrise des risques toxiques et autres risques

L'outil SAFHEAR (SAFety and HEalth Risk assesment tool) de maîtrise des risques toxiques reprenant les meilleures pratiques internes et externes est en cours de déploiement dans l'ensemble des sites industriels de Saint-Gobain. Le module d'évaluation des risques « Santé et Sécurité » a été développé en 2013. Cet outil permet d'assister les sites industriels dans la maîtrise de l'ensemble des risques autres que les risques toxiques. C'est aussi une aide à destination des sites pour assurer leur conformité à la réglementation locale. L'ensemble de cette politique et les outils associés visent à assurer le même niveau de prévention des risques de santé à l'ensemble de nos collaborateurs et aux utilisateurs des produits de Saint-Gobain.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL - SALARIÉS ET INTÉRIMAIRES



Règlement européen REACH

En lien avec le standard interne sur les agents toxiques (TAS), Saint-Gobain est activement impliqué dans la mise en œuvre du règlement REACH afin d'assurer la conformité réglementaire. Tous les métiers du Groupe sont concernés, que ce soit en tant que fabricant, importateur, utilisateur ou distributeur.

Saint-Gobain a passé avec succès l'échéance de 2013 pour le dépôt des dossiers et prépare l'échéance de 2018 en anticipant éventuellement certains enregistrements en partenariat avec d'autres déclarants européens concernés par ces mêmes substances. Nous travaillons par ailleurs à la prise en compte des fiches de données sécurité étendues avec scénarios d'exposition en tant qu'utilisateur et fabricant de substances.



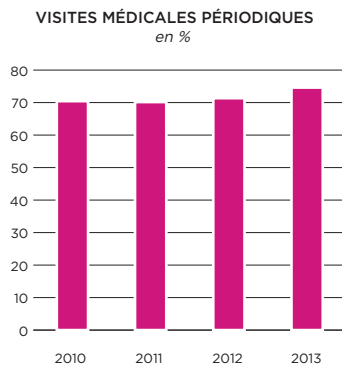
Pour les dossiers déposés, nous suivons les évaluations de l'agence européenne *European Chemicals Agency* (ECHA) et des États membres, collaborons aux échanges et répondons aux éventuelles demandes *via* les groupements de déclarants.

Nous communiquons à nos fournisseurs nos utilisations de substances, afin que celles-ci soient bien prises en compte dans leurs dossiers d'enregistrement. Par ailleurs, nous intégrons systématiquement la clause REACH, revue en 2012, dans tous les contrats d'achat afin de s'assurer de la conformité réglementaire de nos fournisseurs.

Enfin, nous suivons de près les mises à jour de la liste des substances candidates à l'autorisation ou bien soumises à autorisation ou à restriction. Nous anticipons les premières échéances d'autorisation de substances en Europe, afin de remplir nos obligations de substitution et de communication auprès de nos clients.

Visites médicales

Entre 2010 et 2013, on observe une augmentation du nombre de sites proposant une visite médicale régulière à leurs employés.



Impact durant le cycle de vie des produits ou services sur la santé et la sécurité (PR1)

Pour les nouveaux produits, la filière recherche et développement intègre les préoccupations sanitaires et de sécurité dans ses cahiers des charges. Une procédure de validation Environnement, Hygiène industrielle et Sécurité (EHS) fait partie du processus de suivi des projets de recherche et de lancement de nouveaux produits. Elle rassemble, dans un outil, tous les critères à vérifier concernant les matières premières, le processus de fabrication, l'usage du produit et la fin de vie. L'outil, ainsi que le guide associé, ont été mis à jour fin 2013, afin de mieux prendre en compte les possibles impacts EHS tout au long du cycle de vie. Des formations à cette démarche et à la pratique de cet outil sont par ailleurs organisées dans les centres de recherche du Groupe. En 2013, huit sessions de formation ont eu lieu pour l'Europe et ont accueilli 87 participants. Cette formation a commencé à être déployée dans les centres d'Amérique du Nord et de Chine.

Pour les produits existants, l'évaluation des impacts sur la santé et la sécurité est réalisée. Des programmes spécifiques de mesure des expositions sont effectués pour certains produits. C'est par exemple le cas pour les émissions de Composés Organiques Volatils (COV).

L'évaluation de la sécurité des produits avant leur mise sur le marché est également réalisée, en conformité avec la réglementation (par exemple, la directive européenne sur la sécurité des produits).

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

EHS

Thèmes	Objectifs	Résultats 2013	Nos commentaires
ENVIRONNEMENT			
Emissions directes de CO ₂ des sites concernés*	Diminution de 6 %* des émissions de CO ₂ des sites concernés** en 2013 par rapport à la production de 2010***	-2,2 % par rapport à la production de 2010*** -5,9 % en valeur absolue	
Programme CARE:4® pour l'efficacité énergétique de nos bâtiments tertiaires	Déploiement des plans d'actions prioritaires dans les Activités	Cinq Activités pilotes ont démarré le travail sur les plans d'actions prioritaires pour répondre à CARE:4®. 6 nouveaux bâtiments sont certifiés CARE:4®	Au total, 20 bâtiments sont certifiés CARE:4®
Gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> Diminution de 6 %* des prélèvements en eau des sites concernés** en 2013 par rapport à la production de 2010*** Déploiement de la grille d'évaluation des risques liés à l'eau et du standard « Eau » sur les sites industriels 	Poursuite du déploiement du standard « Eau » du Groupe Prélèvements en eau des sites concernés** -6,2 % par rapport à la production de 2010*** -12,3 % en valeur absolue	
Déchets non valorisés des sites concernés*	Diminution de 6 %* des déchets non valorisés des sites concernés** en 2013 par rapport à la production de 2010***	-11,7 % de déchets non valorisés par rapport à la production de 2010*** -28,4 % en valeur absolue de déchets non valorisés	Un guide sur la classification des déchets a été diffusé en 2013, ce qui nous a permis d'en fiabiliser le suivi.
Certifications environnementales des sites concernés*	Plus de 90 % des sites concernés** certifiés ISO 14001 en 2013	81,9 % des sites sont certifiés	
Politique environnementale appliquée au bois	Déploiement de la politique environnement bois sur l'ensemble des sites, y compris Pôles industriels	Lancement de la politique environnement bois sur l'ensemble des sites. Pour la Distribution Bâtiment, plus de 85 % des bois et panneaux achetés sont issus de forêts gérées de façon responsable	
Systématisation des ACV pour toutes les gammes de produits	Toutes les familles de produits liés aux marchés du bâtiment disposent d'une ACV.	ACV réalisées pour les dernières familles de produits concernées	Mise en place d'une méthodologie d'évaluation et de communication des ACV sur tous les produits de la construction
Mise en place d'une politique d'éco-conception (éco-innovation) pour les produits de la construction	Déploiement du module de formation auprès de tous les managers concernés	Formation des premières équipes impliquées dans l'éco-innovation	

* à iso production 2010, par rapport au périmètre 2010.

** sites du périmètre concerné, voir « Méthodologie » pages 76-79.

*** Les sites dont le niveau de production a diminué ou augmenté d'au moins 30 % par rapport à 2010 sont exclus du périmètre concerné.

**** Safety Management Tool.

ACV : analyse du cycle de vie

Thèmes	Objectifs	Résultats 2013	Nos commentaires
SÉCURITÉ			
Réduction du taux de fréquence des accidents	2013 : • TF1 Groupe < 2,6 • TF1 de 4,1 pour la Distribution Bâtiment • TF2 pour l'industrie < 4,8 Ces indicateurs concernent les employés et les intérimaires.	<ul style="list-style-type: none"> • TF1 Groupe = 2,3 ✓ • TF1 pour la Distribution Bâtiment = 3,3 ✓ • TF2 pour l'industrie = 4,3 ✓ 	Le Groupe a dépassé les objectifs qu'il s'était fixés pour 2013.
Déploiement des standards sécurité	Mise en œuvre des standards dans tous les sites du Groupe, au plus tard trois ans après leur entrée dans le Groupe Mise en œuvre de la matrice de formation EHS par les Délégations, en liaison avec les Pôles	Lancement du standard sécurité risques routiers Poursuite du déploiement des autres standards Création de formations en ligne pour renforcer l'accompagnement des sites dans l'application des standards	Le Groupe a à sa disposition les standards sécurité : espaces confinés, sécurité des véhicules et des piétons, stockage et opérations logistiques, travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites, permis de travail, consignation et déconsignation, sécurité sur les chariots élévateurs à fourche, sécurité des machines, risques routiers.
SANTÉ			
Politique Santé	Chaque Délégation élabore des plans d'action en concertation avec les Pôles et les Activités, pour mettre en œuvre la politique Santé du Groupe.	Lancement d'une politique Santé cadre pour Saint-Gobain	
Évaluation des risques (via l'outil SAFHEAR)	Déploiement dans le Groupe de l'outil SAFHEAR Mise en place de la traçabilité des expositions avec SAFHEAR selon la réglementation française	Le module d'évaluation des risques « Santé et Sécurité » a été développé en 2013.	
Analyse des dangers et des impacts EHS dans la conduite de projets R&D (via la procédure Stage Gate)	Déploiement d'un module de formation à la procédure auprès des chefs de projets R&D	En 2013, 87 personnes ont été formées.	Déploiement de la formation à la procédure dans les centres de R&D

PERFORMANCE SOCIALE

EMPLOI (LA1, LA2)

Évolution et répartition des effectifs

Effectif total et taux de féminisation du Groupe

L'année 2013 a été marquée par une croissance économique faible mais qui tend à se stabiliser dans les pays européens, par la confirmation d'une reprise aux États-Unis et par des niveaux de croissance contrastés dans les pays émergents.

Au 31 décembre 2013, les effectifs du Groupe représentent 187 071 personnes ✓ soit une baisse de 3,0 % par rapport à 2012 (192 781 personnes).

À structure comparable, les effectifs du Groupe baissent de 2,9 % en 2013.

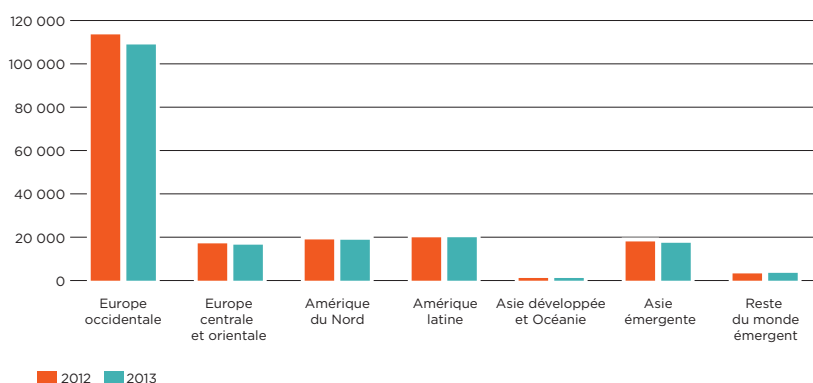
La part des femmes dans l'effectif total représente 20,5 % ✓ en 2013 (contre 20,4 % en 2012).

Effectifs et taux de féminisation par zone géographique

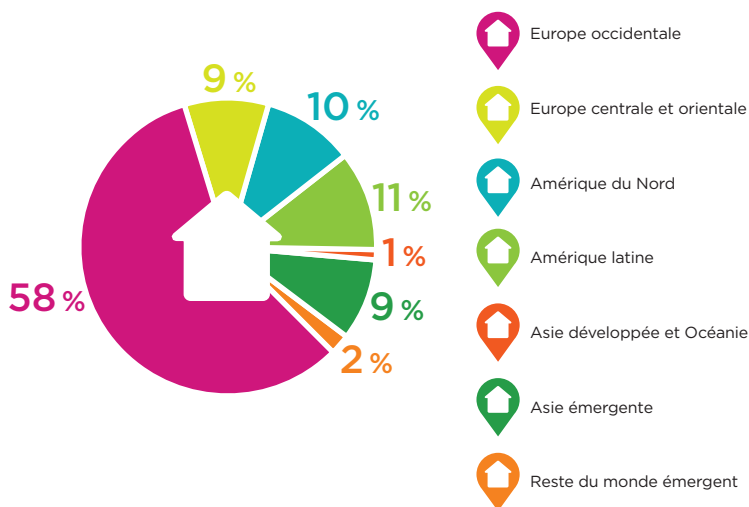
Les effectifs diminuent légèrement ou se maintiennent dans toutes les zones géographiques. La répartition de l'effectif total par zone géographique reste quasiment identique à celle de 2012 à l'exception de la zone Europe occidentale qui baisse d'un point, passant de 59 % en 2012 à 58 % en 2013 et de la zone Amérique latine qui augmente, à l'inverse, d'un point, en passant de 10 % en 2012 à 11 % en 2013.

Le taux de féminisation des effectifs varie en fonction des zones géographiques. L'Europe centrale présente le plus fort taux de féminisation des zones d'implantation du Groupe, soit 26,7 % en 2013.

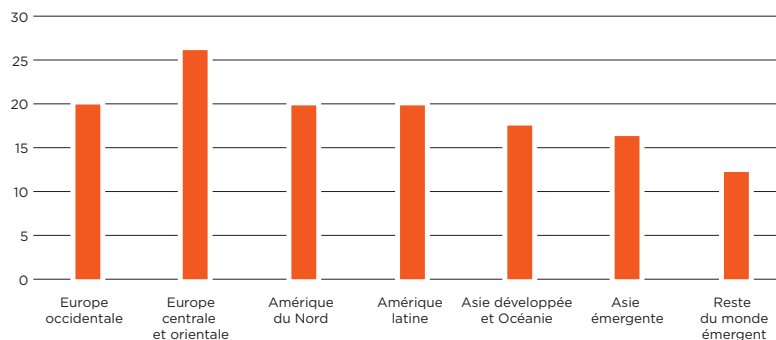
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



Taux de féminisation par zone géographique en %





Effectifs par Pôle⁽²⁸⁾

Le Pôle Distribution Bâtiment regroupe 34,9 % des effectifs, le Pôle Matériaux Innovants 32,0 %, le Pôle Produits pour la Construction 25,5 % et le Pôle Conditionnement 7,6 %.

Les effectifs du Pôle Matériaux Innovants sont en baisse de 2,9 %. Cette évolution provient principalement des variations d'effectifs dans le Vitrage.

Le Pôle Produits pour la Construction a vu ses effectifs baisser de 1,5 %. Cette diminution concerne essentiellement les Activités Canalisation et Mortiers industriels.

Les effectifs du Pôle Distribution Bâtiment ont connu une diminution de 4,4 %, avec des situations variables d'une région du monde à une autre.

Les effectifs du Pôle Conditionnement ont diminué de 2,1 %.

Effectifs et taux de féminisation par type d'emploi

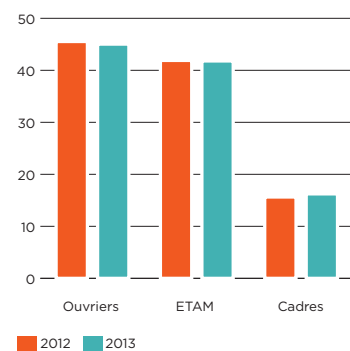
En 2013, la part de cadres dans les effectifs progresse légèrement et atteint 14,7 %✓ de l'effectif total. La part des cadres est globalement plus élevée dans les pays développés où l'implantation plus ancienne se traduit par une plus grande présence de sièges sociaux et de centres de recherche, en particulier en France avec 18,0 %✓ de cadres. La part des femmes augmente plus sensiblement dans cette catégorie, passant de 19,0 % en 2012 à 20,0 %✓ en 2013⁽²⁹⁾.

La part des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) reste stable (41,8 %✓) dans le Groupe. La présence des femmes dans cette catégorie demeure forte et représente 31,8 %✓.

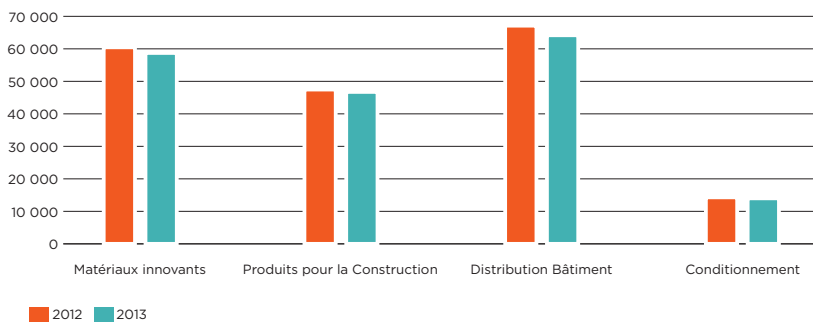
La part des ouvriers est en baisse et représente 43,5 %✓ des effectifs

du Groupe. La part des ouvriers est plus élevée dans l'industrie, où elle représente 57,7 % des effectifs, que dans la distribution, où elle est de 17,3 %. La proportion de femmes parmi les ouvriers s'élève à 9,9 %✓.

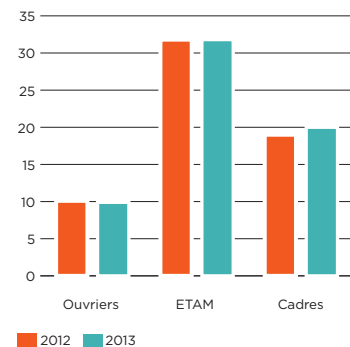
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR TYPE D'EMPLOI en %



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR PÔLE



ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION PAR TYPE D'EMPLOI en %



Effectif total par type de contrat

En 2013, les salariés ayant un contrat à durée indéterminée représentent 95,8 % de l'effectif total. À l'inverse, les salariés ayant un contrat à durée déterminée représentent 4,2 % des salariés du Groupe (4,4 % en 2012).

Le taux de transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est de 30,0 % en 2013 (27,9 % en 2012).

²⁸ Hors effectifs holding et fonctions supports.

²⁹ Source : PeopleGroup.

PERFORMANCE SOCIALE

Recrutement et rotation des salariés

En 2013, 22 285 personnes ont été recrutées chez Saint-Gobain (24 988 en 2012), ce qui représente un taux de recrutement de 12,2 % (13,3 % en 2012). Parmi eux, 78 cadres chercheurs ont été recrutés en 2013 pour renforcer la capacité d'innovation du Groupe ⁽³⁰⁾. Les recrutements sont opérés localement par les Délégations Générales et les sociétés du Groupe qui définissent la stratégie la plus appropriée à leur environnement.

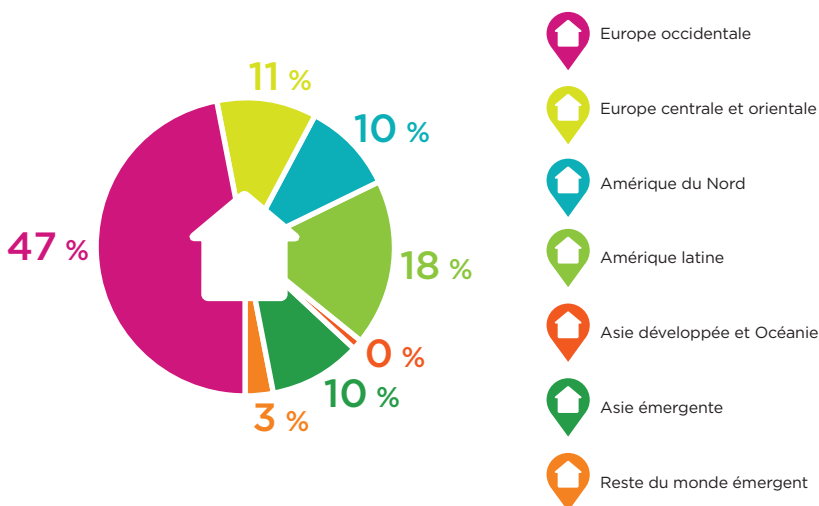
En 2013, les recrutements diminuent ou se maintiennent dans toutes les zones géographiques.

En lien avec la conjoncture de l'emploi, le taux de rotation des salariés du Groupe diminue de 0,6 point par rapport à 2012. Ceci s'explique essentiellement par une baisse du taux de recrutement (*voir ci-dessus*) ; le taux de départ étant resté stable (14,5 % en 2012 et 14,4 % en 2013).

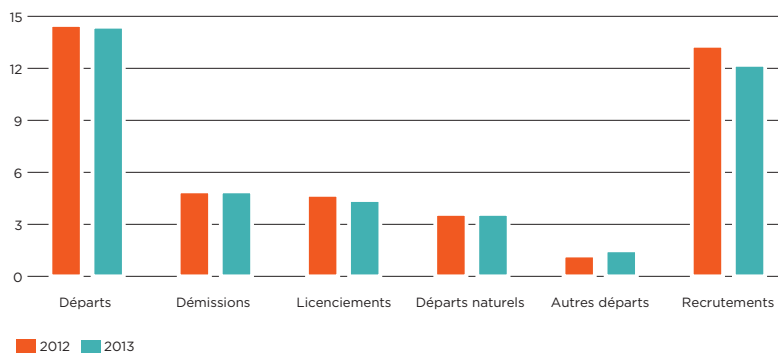
Le taux de démission reste stable à 4,9 % et le taux de licenciement diminue légèrement de 4,7 % en 2012 à 4,4 % en 2013.

Le taux de rotation des salariés varie sensiblement d'une zone géographique à une autre en raison des contextes économiques locaux. Les économies émergentes enregistrent des taux de rotation des effectifs plus élevés que l'Europe occidentale, l'Amérique du Nord et l'Asie développée.

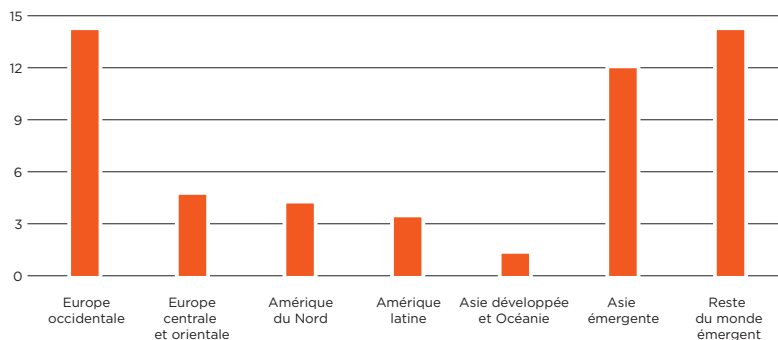
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



ROTATION DES SALARIÉS en %



TAUX DE ROTATION DES SALARIÉS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE en %

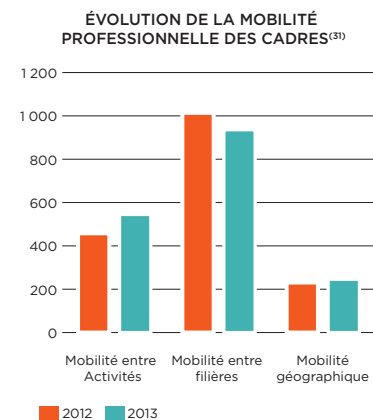


³⁰ Source : PeopleGroup.



MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Saint-Gobain fait de la mobilité professionnelle un axe majeur de sa politique de ressources humaines intitulée OPEN. Afin de suivre et d'encourager la mobilité des cadres du Groupe, trois indicateurs ont été introduits en 2012 concernant la mobilité entre Activités, entre filières métiers et entre zones géographiques. Les objectifs de mobilité professionnelle étant fixés à moyen voire long terme, ces indicateurs doivent être envisagés dans la durée. En 2013, la mobilité entre Activités s'est développée (+ 19 %), la mobilité géographique s'est maintenue et la mobilité entre filières a diminué.



La mobilité professionnelle des non-cadres est animée localement et mesurée au niveau des Activités et des pays d'implantation du Groupe.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (LA1)

Compte tenu de l'activité industrielle du Groupe, 32,8 % des salariés travaillent en équipe par cycle. L'organisation du travail peut s'effectuer sur deux ou trois postes (2 x 8 heures, 3 x 8 heures), ou au-delà, pour les activités à « feu continu » (5 x 8 heures), c'est-à-dire 365 jours par an et 24 heures sur 24. Dans l'ensemble du Groupe, le travail à feu continu s'organise en cycles, alternant des temps de travail et de repos. Dans le Pôle Distribution Bâtiment, l'accompagnement de la demande des clients peut parfois conduire les salariés à travailler en équipe.

Pour répondre à une surcharge temporaire de travail, certaines sociétés du Groupe demandent occasionnellement à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires ou ont recours à l'intérim. En 2013, les heures supplémentaires ont représenté en moyenne 4,5 % des heures travaillées (4,1 % en 2012) et l'intérim 5,6 % des heures travaillées (6,7 % en 2012)⁽³²⁾.

Dans tous les pays où le Groupe est implanté, les sociétés font appel à des entreprises sous-traitantes pour effectuer certains travaux ne relevant pas directement de leur savoir-faire.

Le temps partiel représente 3,2 % de l'effectif du Groupe, soit une augmentation de 0,3 point par rapport à 2012 (2,9 %).

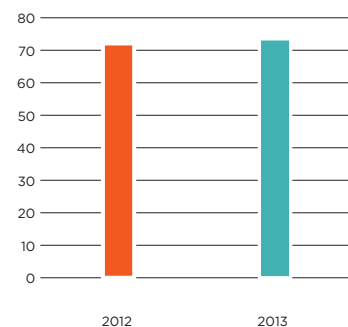
Le taux d'absentéisme augmente légèrement de 3,7 % en 2012 à 4,3 % en 2013⁽³³⁾. Les causes d'absentéisme les plus fréquentes sont la maladie (64,1 %), la maternité (15,9 %) et les accidents du travail (3,1 %).

RELATIONS SOCIALES ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS (LA4, LA5)

Organisation du dialogue social

Saint-Gobain considère les conventions collectives comme un outil indispensable de négociation au sein d'une entreprise ou d'une branche professionnelle. En 2013, 73,5 % de l'effectif global sont couverts par une convention collective⁽³⁴⁾. Cet indicateur varie beaucoup d'une région du monde à une autre du fait des différences entre les législations nationales. En France, les conventions collectives étant obligatoires, cet indicateur s'élève à 100 % de l'effectif.

EFFECTIFS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE



En outre, le dialogue social est une composante essentielle de la vie du Groupe et un levier de son développement sur le long terme. En 2013, 68,3 % des effectifs sont représentés par une instance représentative élue, contre 68,0 % en 2012.

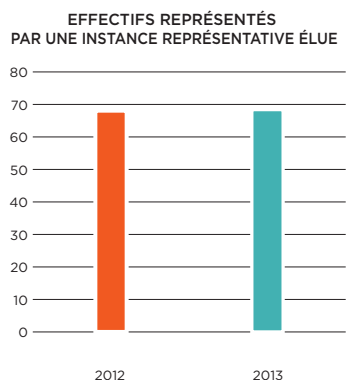
³¹ Source : PeopleGroup.

³² Base de calcul : heures effectives travaillées.

³³ Base de calcul : heures effectives travaillées.

³⁴ Base de calcul : hors Amérique du Nord, soit 89,7 % du périmètre.

PERFORMANCE SOCIALE



Au total, 1 513 accords ont été signés en 2013. Ces accords portent sur les thèmes suivants : salaires (35 %), temps de travail (23 %), emploi (9 %), santé-sécurité au travail (6 %) et formation (5 %). En 2013 en France, 62 accords ont été signés dans le cadre des contrats de génération.

Restructurations

Le Groupe n'effectue des licenciements collectifs, des restructurations ou des fermetures de sites que s'ils sont absolument inévitables. La taille de Saint-Gobain, la diversité de ses activités et de ses implantations sont des atouts pour favoriser la mobilité et le retour à l'emploi.

Le processus de notification préalable aux modifications d'organisation est très variable d'un pays à l'autre. Dans la plupart des Délégations Générales, il s'agit d'une obligation légale ou spécifiée dans un accord d'entreprise. Les délais de notification peuvent aller, suivant les zones, de deux à quinze semaines, avec toutefois certaines situations particulières (comme celle de l'Allemagne où le délai peut aller de deux semaines à sept mois).

Engagement des collaborateurs

Actionnariat salarié

En 2013, dans le cadre du Plan d'Épargne du Groupe (PEG, voir pages 54-55), 4 499 145 actions ont été souscrites, pour un montant total de 111,4 millions d'euros. En France, 42,8 % des salariés ont participé au PEG par l'intermédiaire de Fonds communs de Placement d'entreprise (FCPE). Le PEG a été également proposé dans 25 pays européens et 16 pays hors Europe. Au total, plus de 30 000 salariés ont participé au PEG en 2013, ce qui porte à plus de 90 000 le nombre de salariés (ou d'anciens salariés) du Groupe détenteurs d'actions dans les fonds du PEG. À fin décembre 2013, les fonds du PEG détiennent ensemble 7,5 % du capital et 11,3 % des droits de vote de la Compagnie de Saint-Gobain.

Intéressement et participation

En France, la quasi-totalité des salariés en 2013 (99,0 %) bénéficient d'un accord d'intéressement collectif (95,2 % en 2012). 58,1 millions d'euros ont été versés aux salariés au titre de l'intéressement et 34,9 millions au titre de la participation, ce qui représente 5,8 % de la masse salariale concernée.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (LA7, LA8, LA9)

Santé et sécurité au travail

Voir indicateurs de performance EHS (voir pages 82-89).

Programme d'éducation, de formation, de conseil et de prévention en cas de maladie grave

En ce qui concerne l'éducation, la formation, le conseil, la prévention et la maîtrise des risques pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave, les programmes varient d'un pays à l'autre. Ainsi, les employés ont accès à des programmes d'éducation (formation sur la santé au travail, les risques liés à la conduite, les premiers secours, les produits chimiques, le bruit, etc.), de prévention (campagnes pour la prévention de l'obésité, campagnes de vaccination, examens médicaux annuels, suivi des risques psycho-sociaux, etc.), d'assistance et de conseil (service de santé au travail, travailleurs sociaux sur site, programme d'aide et de soutien en cas de maladie grave, etc.) et de traitement (programme de couverture santé, assurance contre les accidents, etc.).

Dans de nombreux cas, ces services sont aussi ouverts aux familles des employés (brochure sur la santé-sécurité à la maison, extension des couvertures santé à la famille moyennant parfois une contribution à faible coût, etc.). Plusieurs campagnes d'éducation et de prévention sont menées au sein des communautés locales.



Protection sociale

En France, un projet d'harmonisation des systèmes de santé et de prévoyance a permis à près de 95 % des salariés concernés de bénéficier d'un régime dont le taux de couverture (rapport entre les frais médicaux réels et les remboursements) est au moins égal à 94 %.

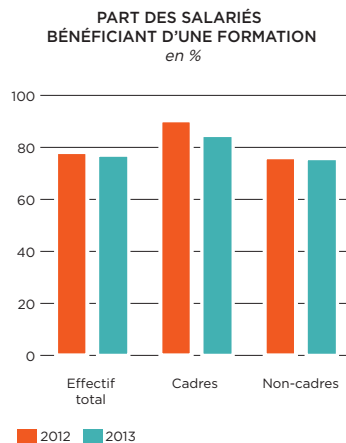
Bilan des accords relatifs à la santé-sécurité

La santé et la sécurité au travail sont deux composantes importantes du dialogue social chez Saint-Gobain. Les résultats du Groupe, notamment en matière d'accidents du travail ou d'exposition aux risques, sont communiqués à l'ensemble des salariés. Au total, la santé-sécurité représente 6 % des accords signés au sein du Groupe. L'équilibre vie privée-vie professionnelle, la qualité de vie au travail ou la prévention du stress font aussi l'objet d'accords ou de plans d'action, signés avec les représentants du personnel.

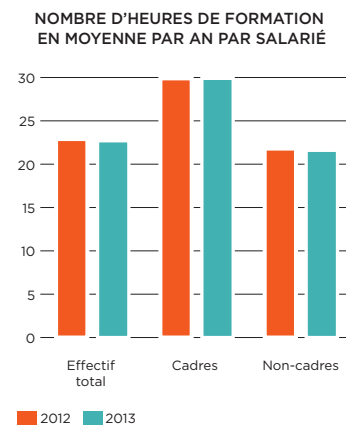
FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES (LA10, LA12)

Politique de formation

Plus de 4,2 millions d'heures de formation ont été dispensées dans le Groupe en 2013, représentant 2,1 % de la masse salariale. La part des salariés ayant bénéficié d'une formation en 2013 atteint 77,0 % des effectifs, soit 141 064 salariés formés. Cette part est de 84,6 % pour les salariés cadres et de 75,7 % pour les salariés non-cadres.



En 2013, chaque salarié a bénéficié en moyenne de 22,7 heures de formation par an. De plus, le nombre moyen d'heures de formation s'élève à 29,2 heures pour les cadres et à 21,6 heures pour les non-cadres.



Avec environ 3,9 millions d'heures (94,2 %), la formation présentielle a représenté l'essentiel de l'effort de formation. La part restante des heures de formation est notamment effectuée sous forme de *e-learning* via la nouvelle plateforme du Groupe *Boost!* (voir page 55).

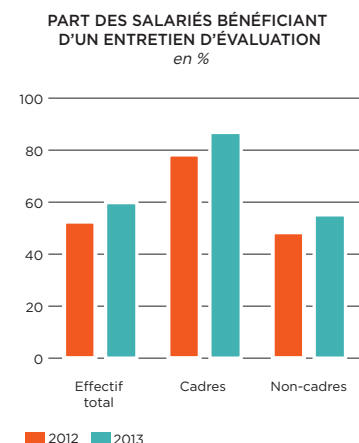
Au total, les formations techniques représentent 48,5 % des formations et celles consacrées à l'EHS 28,9 %.

En France, 735 597 heures de formation ont été dispensées, représentant 2,8 % de la masse salariale. De plus, la part des salariés ayant bénéficié d'une formation s'élève à 70,1 % et le nombre d'heures moyen de formation en 2013 est de 15,7 heures.

Entretien d'évaluation et d'évolution de carrière

En 2013, 59,8 % des salariés du Groupe ont bénéficié d'un entretien d'évaluation. Ce taux s'élève à 86,8 % pour les salariés cadres et 55,1 % pour les salariés non-cadres.

En 2013, plus de 1 000 revues annuelles de personnel ont été réalisées pour dynamiser les carrières et créer des opportunités de mobilité pour les cadres.



PERFORMANCE SOCIALE

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (EC7, LA13, LA14, LA15)

Mixité des genres

Promotion des femmes

À fin 2013, la part des femmes dans l'effectif total du Groupe est de 20,5 %, soit une augmentation de 0,1 point par rapport à 2012. Le taux de recrutement des femmes reste stable à 24,4 % en 2013.

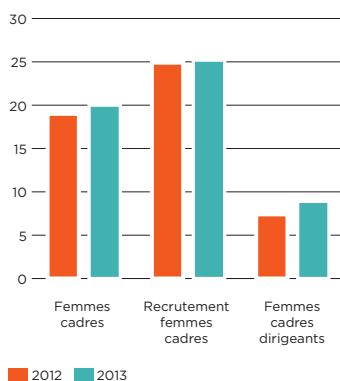
2013 RECRUTEMENT ET PROMOTION DES FEMMES en %



Les femmes se répartissent en 7 853 ouvriers femmes (20,9 % des femmes du Groupe), 24 358 employées, techniciennes, personnel de vente et agents de maîtrise (64,8 %), et 5 363 cadres (14,3 %).✓

En 2013, la promotion des femmes dans les postes à responsabilité a augmenté. Tout d'abord, la part des femmes cadres dans l'effectif total des cadres passe de 19,0 % à 20,0 %✓ en 2013. De plus, le taux de recrutement et le taux de promotion des femmes cadres ont augmenté ; le premier passant de 24,9 % à 25,2 %, le deuxième de 18,5 % à 24,5 %. Enfin, la proportion des femmes cadres dirigeants progresse de 1,5 point, passant de 7,4 % en 2012 à 8,9 % en 2013. Parmi les cadres travaillant hors de leur pays d'origine, les femmes représentent 25,0 %⁽³⁵⁾.

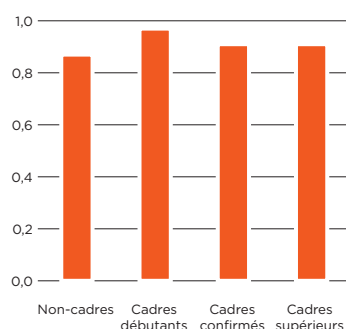
RECRUTEMENT ET PROMOTION DES FEMMES CADRES⁽³⁶⁾ en %



Égalité de traitement

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en France est, entre autres, mesuré par le rapport salarial homme/femme pour différents niveaux de postes. En 2013, les rapports salariaux sont quasiment identiques à ceux de 2012 et varient en fonction de l'âge et de l'ancienneté des salariés.

RAPPORT ENTRE LE SALAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FRANCE⁽³⁷⁾



Équilibre vie privée et vie professionnelle

Le Groupe est attentif à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses salariés. Dans le cadre des congés parentaux,

Saint-Gobain s'engage à favoriser le retour au travail de ses salariés dans les meilleures conditions possibles.

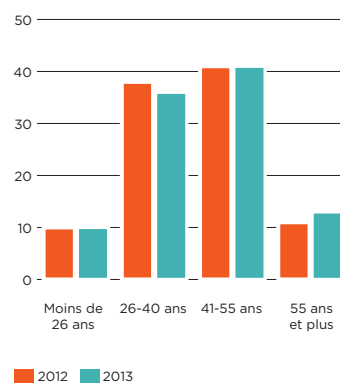
CONGÉS DE PARENTALITÉ EN FRANCE EN 2013

Nombre de femmes ayant pris un congé de maternité	634
Nombre de femmes ayant pris un congé parental	353
Nombre d'hommes ayant pris un congé de paternité	1542
Nombre d'hommes ayant pris un congé parental	27

Âge

Saint-Gobain se préoccupe de l'équilibre de la pyramide des âges de ses salariés en veillant au maintien de la part des populations les plus jeunes et de celle des seniors selon le contexte de chaque pays.

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR ÂGE en %



En 2013, 8 154 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés chez Saint-Gobain. Ils représentent 36,6 % des embauches dans le Groupe, contre 34,7 % en 2012, toutes catégories socio-professionnelles confondues. À fin décembre 2013 en France, 1 494 jeunes suivaient un cursus de formation en alternance dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ce qui représente un taux d'alternance de 3,2 %, soit 0,4 point de plus qu'en 2012.

³⁵ Tous les indicateurs de ce paragraphe proviennent de PeopleGroup.

³⁶ Source : PeopleGroup.

³⁷ Source : PeopleGroup pour les indicateurs cadres.



Le Groupe travaille avec l'Agence Française pour le Développement International des Entreprises pour proposer des postes en contrat V.I.E. (Volontariat International en Entreprise). 36 V.I.E. étaient en cours en 2013 aux États-Unis, en Allemagne, au Canada et en Espagne.

En 2013, les salariés de plus de 50 ans ont représenté 6,0 % des recrutements du Groupe, soit une progression par rapport à 2012 (5,7 %).

Handicap

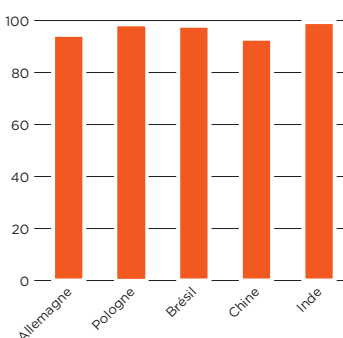
Les personnes en situation de handicap représentent 1,6 % des effectifs. Cependant, ce chiffre n'est pas forcément représentatif dans la mesure où la législation dans certains pays ne permet pas toujours une comptabilisation précise.

En France, on compte 1 331 personnes en situation de handicap, soit un taux de 3,7 % d'emploi de personnes en situation de handicap. En 2013, 180 postes de travail ont été aménagés avec la médecine du travail.

Management local

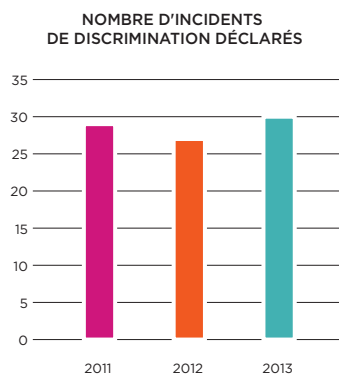
Le développement des activités à l'international passe par la constitution d'équipes locales qui permettent à Saint-Gobain de s'adapter en permanence aux spécificités de chaque pays.

PART DES RESSORTISSANTS NATIONAUX PARMIS L'ENCADREMENT DANS 5 PAYS D'IMPLANTATION DU GROUPE³⁸ en %



PROMOTION ET RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DES CONVENTIONS OIT (HR4, HR5)

Incidents de discrimination relevés

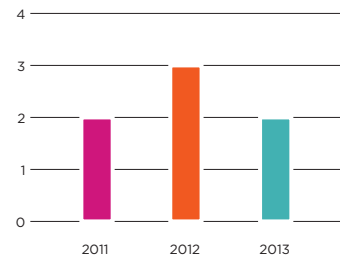


30 incidents de discrimination ont été déclarés en 2013, dont 21 en Amérique du Nord, 4 au Royaume-Uni et 5 dans le reste du monde. Les principaux motifs étaient : discrimination raciale et origine ethnique (9), sexe (7), âge (4), handicap (4), harcèlement moral (3), autres (3).

Chacun des incidents a fait l'objet d'une analyse et d'un traitement, allant dans certains cas jusqu'au licenciement.

D'une manière générale, en complément de la formation aux Principes de Comportement et d'Action (voir pages 98-99), les Délégations Générales réalisent des actions de sensibilisation spécifiques afin de promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination : publication de chartes et codes de conduite internes, distribution de brochures de sensibilisation, signature d'accords avec les représentants du personnel, etc.

INCIDENTS RELATIFS AU DROIT À LA LIBERTÉ SYNDICALE ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



Deux incidents relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective ont été relevés en 2013. Les deux filiales concernées se sont saisies de ces questions afin d'y apporter les réponses les plus adaptées. L'un des deux incidents a fait l'objet d'une plainte qui est en cours d'instruction. L'autre incident n'a pas fait l'objet de plainte.

Le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est assuré par la pratique d'un dialogue social actif avec les représentants des salariés à divers échelons de l'organisation : établissement, société, Activité et Groupe. De nombreuses Délégations Générales proposent des formations au droit du travail et au dialogue social aux salariés en situation d'encadrement. La liberté syndicale est également garantie par la liberté de réunion et d'affichage sur les sites du Groupe Saint-Gobain en accord avec les législations locales.

³⁸ Source : PeopleGroup

CONDUITE DES AFFAIRES ET RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

DIFFUSION ET MISE EN APPLICATION DES PRINCIPES DE COMPORTEMENT ET D'ACTION (HR1, HR3, HR10)

100 % des cadres sont sensibilisés aux Principes de Comportement et d'Action par un programme de formation en ligne que doit obligatoirement suivre tout nouveau cadre entrant dans le Groupe.

En complément, près de 1 200 personnes ont reçu une formation approfondie sur les Principes de Comportement et d'Action en 2013 :

- 832 dans le cadre de l'École de Management, où une intervention sur les Principes est systématiquement inscrite au programme de chaque séminaire ;
- 363 dans le cadre de programmes plus ciblés, tels que la « formation des formateurs » (voir encadré) ou d'autres séminaires animés par la Direction du Développement Responsable.

UN PROGRAMME INTERNATIONAL DE « FORMATION DES FORMATEURS »

Comment faire en sorte qu'au-delà de la nécessaire information sur les Principes de Comportement et d'Action, ceux-ci soient appliqués au quotidien dans l'ensemble des entités de Saint-Gobain ? Comment agir sur les comportements individuels et collectifs ? Afin de démultiplier l'effort de sensibilisation aux Principes, la Direction du Développement Responsable a développé une « formation des formateurs », destinée en premier lieu aux responsables des ressources humaines, mais également ouverte à toute personne désireuse de se donner les moyens de promouvoir les Principes de manière pédagogique et convaincante.

17 sessions ont eu lieu en 2013, regroupant 271 participants, dans 11 pays : Argentine, Brésil, Colombie, Danemark, France, Inde, Italie, Mexique, Pologne, Royaume-Uni et Russie.

100 % des accords d'investissement sont soumis aux Principes de Comportement et d'Action. Lors des nouvelles acquisitions, les Principes sont systématiquement diffusés auprès du personnel et mis en œuvre par les équipes dirigeantes.

Les Principes de Comportement et d'Action comportent des clauses spécifiques au respect des droits de l'homme. Le Principe de Respect des droits des employés précise que « *les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire et 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* », ces notions étant à prendre au sens des Conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail. « *Elles s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail* ».

100 % des Activités du Groupe sont soumises au système de contrôle interne. Parmi les éléments fondamentaux faisant l'objet de ce contrôle figure le respect des valeurs et des règles de conduite formalisées par les Principes de Comportement et d'Action. Pour davantage de précisions, se reporter au *Document de Référence* (pages 101-108).

PLAN CONCURRENCE

Environ 14 000 salariés du Groupe ont effectué au moins une fois le programme en ligne « Comply » de formation au respect du droit de la concurrence.

Depuis le lancement du Plan Concurrence, 255 séminaires de formation approfondie au respect du droit de la concurrence ont été organisés dans 35 pays permettant de toucher près de 7 000 dirigeants et employés du Groupe.

Au total, depuis le lancement du plan, 115 sites du Groupe, dans 35 pays, ont été soumis à un audit de concurrence mené à l'improviste par des avocats spécialistes du droit de la concurrence.

DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES

16 alertes professionnelles ont été reçues en 2013 via le dispositif d'alertes du Groupe. Toutes ont fait l'objet d'un examen, et le cas échéant, d'investigations. Lorsqu'elles se sont avérées fondées, les mesures adéquates ont été prises.

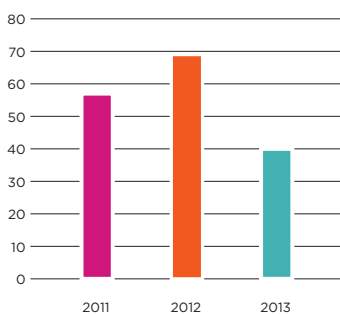
PRÉVENTION DE LA CORRUPTION (SO2, SO3, SO4)

Aucune alerte reçue au moyen du dispositif d'alertes du Groupe n'a porté en 2013 sur un cas de corruption.



ACHATS RESPONSABLES (HR2, EC6)

SUIVI ET ÉVALUATION DES FOURNISSEURS :
NOMBRE D'AUDITS INITIAUX (HORS NÉGOCE)



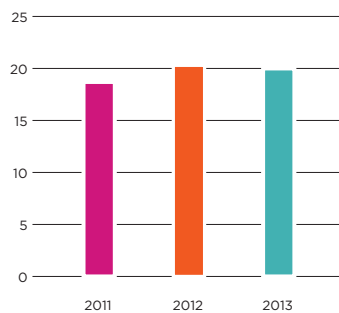
Dans le cadre de la politique d'achats responsables (voir pages 72-73), 5 363 fournisseurs ont signé la « Charte Fournisseurs » et 398 ont fait l'objet d'une évaluation RSE. Cette démarche, entreprise notamment sur la base du référentiel ECOVADIS, permet une meilleure identification des fournisseurs critiques et donc un meilleur ciblage des audits de fournisseurs, ce qui explique la décroissance du nombre d'audits sur site.

40 audits initiaux ont été menés en 2013 auprès de nos fournisseurs par une société spécialisée, auxquels il convient d'ajouter 21 audits de suivi, déclenchés à la suite d'un audit initial préalable, afin de s'assurer de la bonne mise en place des actions correctives demandées. Du point de vue géographique, les audits ont notamment été menés en Chine (16 audits), en Inde (12), au Brésil (6), ou encore en Russie (1). Parmi les points contrôlés figurent des éléments propres aux conditions de travail, aux horaires et aux salaires.

Pour le négoce, 50 % du volume d'achat sont réalisés auprès de fournisseurs ayant signé la Charte Fournisseurs et 20 % auprès de fournisseurs ayant répondu au questionnaire d'auto-évaluation, dans le cadre du programme *Responsible Together*.

En ce qui concerne la politique environnementale appliquée au bois pour le Pôle Distribution Bâtiment, plus de 85 % de produits bois sont issus de forêts gérées de façon responsable.

PART DES ACHATS (HORS NÉGOCE)
RÉALISÉE AUPRÈS DE FOURNISSEURS LOCAUX
en %



D'une manière générale, le Groupe encourage ses filiales à participer au développement économique des territoires sur lesquels elles sont implantées.

En France, Saint-Gobain est signataire pour ses fournisseurs d'une charte régissant la qualité des relations entre les grands clients et les petites et moyennes entreprises (PME). Cette charte comporte dix engagements de bonnes pratiques des donneurs d'ordre envers leurs fournisseurs. Elle met notamment en avant le concept de responsabilité territoriale, incitant les entreprises à développer de l'activité économique sur les territoires où elles sont implantées et à y créer un tissu de relations avec les clients et fournisseurs locaux.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE (HR6, HR7)

Aucun incident relatif au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire, n'a été signalé en 2013.

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.

De la même manière que pour le travail des enfants, les sociétés du Groupe veillent à ne participer en aucune manière au travail forcé ou obligatoire, notamment par le dialogue avec les instances représentatives du personnel, qui permet de détecter d'éventuels manquements. En ce qui concerne les achats, le refus de travailler avec des fournisseurs ayant recours au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire, est inscrit dans la politique d'achats responsables décrite pages 72-73.

AUTRES INCIDENTS RÉPERTORIÉS EN MATIÈRE DE NON-RESPECT DES DROITS DE L'HOMME (HR11)

Aucun incident relatif au respect des droits de l'homme n'a été recensé dans le Groupe en 2013.

CONDUITE DES AFFAIRES ET RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

SUBVENTIONS ET AIDES PUBLIQUES SUBSTANTIELLES (EC4)

Nos activités ne sont pas directement dépendantes des dispositifs de subventions ou d'aides publiques. Les subventions et aides publiques que nous recevons ne sont pas consolidées au niveau du Groupe. Ces aides peuvent être perçues aussi bien au niveau international que national ou local.

Il existe par exemple :

- des aides au cas par cas pour certaines implantations industrielles ;
- des aides à la localisation des activités de recherche et de développement, notamment en France ;
- des dispositifs d'assurance pour les investissements à l'étranger.

RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION (PR3, PR6, PR9)

Information et étiquetage requis sur les produits et les services (PR3)

Nos produits respectent la réglementation en vigueur telle que le marquage CE ou l'obligation pour les produits chimiques de posséder des étiquettes et des Fiches de Sécurité (FDS).

Saint-Gobain fournit également des informations non obligatoires spécifiques à certains de ses produits, telles que :

- des fiches de déclarations volontaires de données de sécurité pour des articles ou substances non classés ;
- la déclaration de la composition des composants et matières dans une base de données pour l'industrie automobile IMDS (International Material Data System) ;
- des étiquetages spécifiques comme la Fiche de Données Environnementales et Sanitaires en France pour les produits de la construction.

Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et sponsoring (PR6)

Saint-Gobain fonde son développement sur des valeurs formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action. Ceux-ci imposent en particulier, le respect de la réglementation (Respect de la légalité), des normes professionnelles (Engagement professionnel) et des règles internes (Principe de loyauté). Leur application fait l'objet du programme Groupe de Conformité (voir pages 12-13).

De son côté, la mission habitat durable (voir page 25) effectue une veille et émet des recommandations permettant aux équipes marketing dans les Activités de mieux connaître les labels existants pour les bâtiments et les produits de la construction. L'objectif est de favoriser les labels faisant de l'analyse du cycle de vie un critère de choix.

En 2011, Saint-Gobain Glass et Glassolutions ont déployé une formation destinée aux vendeurs, expliquant les éco-bénéfices des produits et permettant de communiquer avec leurs clients. En 2012, Saint-Gobain PAM a mis en place la même démarche pour ses vendeurs.

Amendes significatives pour non-respect des lois et réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services (PR9)

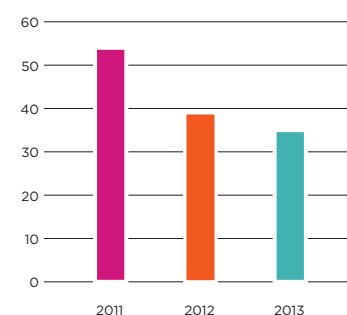
Aucune amende de ce type n'a été recensée en 2013 dans le Groupe.

DÉVELOPPEMENT LOCAL (SO1)

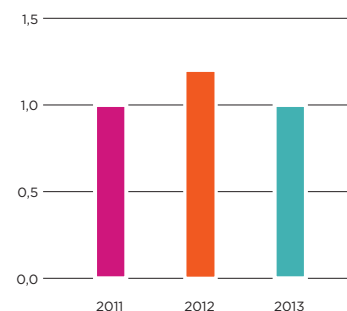
Développement économique local

En France, en 2013, Saint-Gobain Développement a signé 35 conventions avec des entreprises, soit un engagement financier de 1 million d'euros, contribuant à la création directe de 194 emplois. Ces prêts sont accordés pour soutenir en priorité des projets d'entreprises engagées dans une démarche de développement durable.

NOMBRE DE CONVENTIONS
SIGNÉES AVEC LES ENTREPRISES
POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS EXTERNES



ENGAGEMENT FINANCIER DANS LE CADRE
DE CONVENTIONS D'AIDE AUX PME EN FRANCE
en millions d'euros



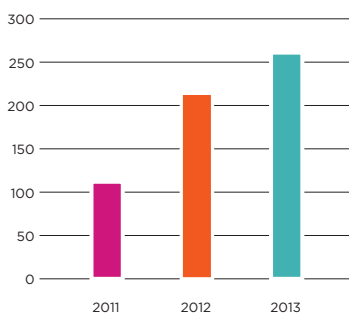
Le programme visant à mettre à disposition l'expertise des salariés du Groupe auprès des PMI et des PME des territoires a représenté 261 jours d'appui en compétence.

³⁹ Chiffre obtenu en appliquant un coefficient de 0,23 au nombre de journées d'appui technique. Ce coefficient est calculé en tenant compte d'une valorisation de l'appui technique à hauteur de 1 000 euros par journée et d'une division de la somme obtenue par 3 fois la valeur brute mensuelle du SMIC.



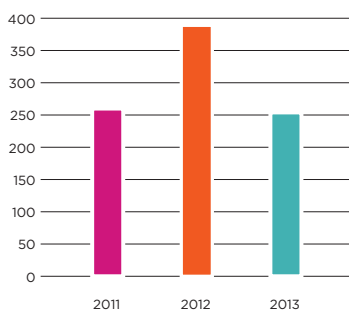
En prenant pour base le mode de calcul habituellement retenu dans les conventions de revitalisation en France, cet effort représente l'équivalent de 60⁽³⁹⁾ emplois indirectement soutenus par Saint-Gobain.

NOMBRE DE JOURS D'APPUI TECHNIQUE AUX PME EN FRANCE



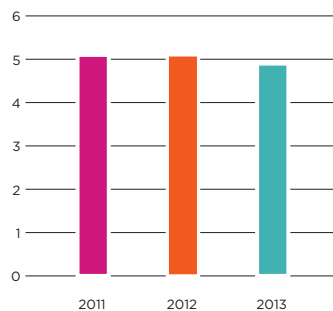
Au total, si l'on cumule les emplois directs créés dans le cadre des conventions et l'effet induit par les journées d'appui technique, 254 emplois ont été créés ou soutenus par l'intermédiaire de Saint-Gobain Développement en 2013.

NOMBRE D'EMPLOIS EXTERNES CRÉÉS OU SOUTENUS PAR SAINT-GOBAIN DÉVELOPPEMENT



Actions de solidarité auprès des communautés locales

INVESTISSEMENTS DANS LES PROJETS DE SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS LOCALES
en millions d'euros



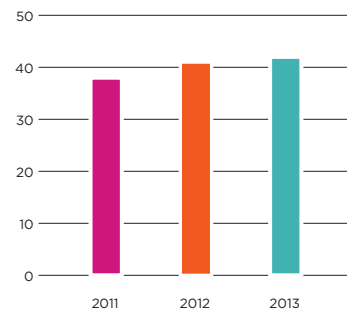
Ces chiffres incluent la dotation annuelle de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives (1 million d'euros).

Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives

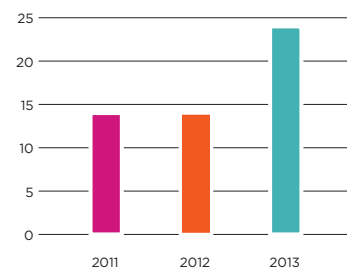
La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives poursuit son développement, avec un maintien de la croissance en ce qui concerne le nombre de projets reçus et surtout une nette amélioration de la qualité des projets qui apparaissent mieux ciblés sur les critères d'acceptation de la Fondation. Il en résulte une forte augmentation du nombre de projets acceptés et une hausse encore plus forte du nombre de conventions de mécénat signées (liée pour partie à un effet de rattrapage).

Les fonds effectivement versés aux projets oscillent autour d'un million d'euros, correspondant à la dotation annuelle de la Fondation. Les variations d'une année sur l'autre s'expliquent par les retards éventuels liés notamment à l'avancement des projets et à la capacité des associations à réunir les financements nécessaires.

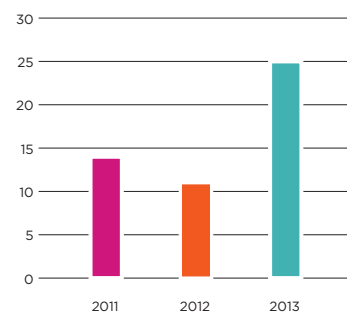
NOUVEAUX PROJETS REÇUS



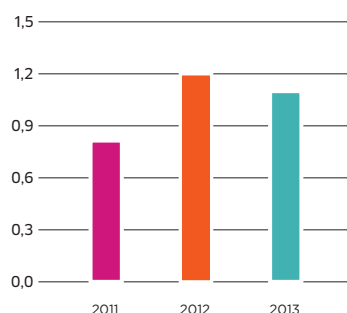
PROJETS ACCEPTÉS PAR LE COMITÉ DE DIRECTION



CONVENTIONS DE MÉCÉNAT SIGNÉES



FONDS VERSÉS AUX PROJETS
en millions d'euros



SYNTHÈSE DES INDICATEURS

ENVIRONNEMENT

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
------------	-------------	-------------	-------------	---------	---------

Certifications des sites

Nombre de sites certifiés Qualité à périmètre comparable*	745	698	718		-
Part des sites concernés certifiés Environnement*	72,6 %	75,3 %	81,9 %		15

Dépenses environnementales

Total des dépenses environnementales, dont :*	117,9 M€	144,0 M€	123,9 M€	EN30	15
Salaires, charges, bonus de toutes les personnes s'occupant du management de l'environnement*	21,6 M€	26,6 M€	24,4 M€	EN30	-
Dépenses effectuées pour obtenir ou renouveler les certifications environnementales (ISO 14001 ou EMAS)	2,4 M€	2,4 M€	2,5 M€	EN30	-
Taxes environnementales	4,8 M€	5,2 M€	7,6 M€	EN30	-
Assurances et garanties	2,7 M€	5,3 M€	3,1 M€	EN30	-
Amendes environnementales	0,5 M€	0,1 M€	0,2 M€	EN28	-
Coûts des incidents environnementaux	0,8 M€	1,1 M€	0,6 M€	EN30	-
Coûts des mesures techniques	8,3 M€	5,9 M€	7,8 M€	EN30	-
Budgets alloués pour les projets R&D en lien avec l'environnement	67,2 M€	90,2 M€	69,8 M€	EN30	-
Coûts de dépollution de sols, de réhabilitation de sites anciens et divers coûts	9,6 M€	7,2 M€	8,0 M€	EN30	-
Investissements ou parties d'investissements liés à la protection de l'environnement	72,1 M€	60,8 M€	51,7 M€	EN30	-
Provisions pour risques environnementaux	169 M€	151 M€	159,8 M€	EN30	-

Matières premières et résidus de production

Quantité de résidus de production (déchets) non-valorisés des sites concernés, à production de 2010*	0,391 Mt	0,423 Mt	0,379 Mt ✓	EN22	40-41, 82
Consommation de matières premières vierges des fours verriers des sites concernés*	10,8 Mt	10,4 Mt	10,9 Mt	EN1	82
Consommation de calcin des fours verriers des sites concernés*	2,96 Mt de calcin interne, 4,45 Mt de calcin externe	3,05 Mt de calcin interne, 4,51 Mt de calcin externe	2,98 Mt de calcin interne, 4,34 Mt de calcin externe	EN2	82
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de laine de verre dans les sites concernés*	16,3 % de calcin interne, 51,3 % de calcin externe	18,8 % de calcin interne, 49,8 % de calcin externe	20,9 % de calcin interne, 50,4 % de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre creux dans les sites concernés*	19,2 % de calcin interne, 44,9 % de calcin externe	19,8 % de calcin interne, 46,8 % de calcin externe	18,6 % de calcin interne, 44,6 % de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre plat dans les sites concernés*	29,8 % de calcin interne, 6,2 % de calcin externe	33,0 % de calcin interne, 6,5 % de calcin externe	29,5 % de calcin interne, 6,7 % de calcin externe	EN2	-
Part de la production en première fusion de la fonte en tonnes bonnes dans les sites concernés	80,1 %	80,6 %	79,3 %		82
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de fonte dans les sites concernés*	39,3 %	48,1 %	53,2 %	EN2	82
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de gypse dans les sites concernés*	29,6 %	29,0 %	29,2 %	EN2	82

(✓) Indicateurs 2013 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2013 figure en pages 80-81 de ce document.

* Valeurs ajustées au périmètre 2013. Nous mettons à jour les valeurs de 2012 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.

** Les activités de Saint-Gobain ne génèrent pas d'émissions de gaz à effet de serre autres que le CO₂.



Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
Gaz à effet de serre					
Émissions directes de CO ₂ des sites concernés à production de 2010*	10,8 Mt	10,9 Mt	10,6 Mt✓	EN16	34-37, 84
Émissions directes de CO ₂ pour l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	14,0 Mt CO ₂	12,7 Mt CO ₂	12,8 Mt CO ₂ ✓	EN16	84
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	556 kg CO ₂ / tonne bonne de verre	548 kg CO ₂ / tonne bonne de verre	528 kg CO ₂ / tonne bonne de verre✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	1 365 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte	1 333 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte	1 391 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de plâtre dans les sites concernés*	127 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre	125 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre	120 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre✓	EN16	-
Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂)**	Non concerné	Non concerné	Non concerné	EN17	-
Émissions indirectes de GES (achats d'électricité, vapeur, eau chaude)	5,0 Mt éq. CO ₂	4,6 Mt éq. CO ₂	4,8 Mt éq. CO ₂ ✓	EN16	-
Énergie					
Consommation totale d'énergie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	221 132 TJ	207 904 TJ	212 846 TJ✓	EN3	85
Consommation totale d'énergie indirecte de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	45 542 TJ	42 375 TJ	43 488 TJ✓	EN4	-
Consommation d'électricité de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	44 346 TJ	41 423 TJ	42 463 TJ✓	EN4	-
Consommation de vapeur et d'eau chaude de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	1 196 TJ	953 TJ	1 025 TJ✓	EN4	-
Consommation totale d'énergie directe de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	175 589 TJ	165 529 TJ	169 358 TJ✓	EN3	-
Consommation de charbon et de coke de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	27 507 TJ	24 250 TJ	26 424 TJ✓	EN3	-
Consommation de gaz naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	109 893 TJ	116 346 TJ	122 913 TJ✓	EN3	-
Consommation de dérivés du pétrole de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	36 074 TJ	24 810 TJ	19 851 TJ✓	EN3	-
Émissions dans l'air					
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,27 kg	1,67 kg	1,40 kg✓	EN20	85
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés	2,29 kg	2,46 kg	2,20 kg✓	EN20	85
Émissions de SO ₂ des sites concernés de l'Activité Canalisation et des Activités verrières*	35 073 t	25 675 t	22 775 t✓	EN20	85
Émissions de NO _x par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,25 kg	2,20 kg	2,20 kg✓	EN20	85
Émissions de NO _x par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	1,24 kg	1,38 kg	1,30 kg✓	EN20	85
Émissions de NO _x des sites concernés de l'Activité Canalisation et des Activités verrières*	32 741 t	30 726 t	31 867 t✓	EN20	85
Émissions de poussières par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	0,26 kg	0,24 kg	0,21 kg	EN20	85
Émissions de poussières par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	3,29 kg	3,41 kg	2,39 kg	EN20	85

(✓) Indicateurs 2013 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2013 figure en pages 80-81 de ce document.

* Valeurs ajustées au périmètre 2013. Nous mettons à jour les valeurs de 2012 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.

** Les activités de Saint-Gobain ne génèrent pas d'émissions de gaz à effet de serre autres que le CO₂.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
Eau					
Prélèvements d'eau des sites concernés à production de 2010*	48,8 M de m ³	53,8 M de m ³	46,7 M de m ³ ✓	EN8	38-39, 83
Prélèvements totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	83,0 M de m ³	76,1 M de m ³	73,4 M de m ³ ✓	EN8	38-39, 83
Prélèvements d'eau de pluie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	0,3 M de m ³	0,3 M de m ³	0,4 M de m ³ ✓	EN8	83
Prélèvements d'eau de ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	19,6 M de m ³	17,8 M de m ³	17,6 M de m ³ ✓	EN8	83
Prélèvements d'eau de surface de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	35,5 M de m ³	31,6 M de m ³	29,6 M de m ³ ✓	EN8	83
Prélèvements d'eau de nappe phréatique de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	26,8 M de m ³	25,4 M de m ³	24,1 M de m ³ ✓	EN8	83
Rejets totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	50,3 M de m ³	48,4 M de m ³	48,9 M de m ³	EN21	83
Rejets d'eau dans le milieu naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	36,2 M de m ³	35,1 M de m ³	36,5 M de m ³	EN21	83
Rejets d'eau dans le réseau de collecte de la ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	14,0 M de m ³	13,3 M de m ³	12,2 M de m ³	EN21	83
Risques environnementaux					
Nombre de sites classés SEVESO	5	5	5		DR ⁽⁴⁰⁾ 120
Nombre de déversements accidentels de niveau 1 du Groupe	Non mesuré	Non mesuré	6	EN23	85

(✓) Indicateurs 2013 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2013 figure en pages 80-81 de ce document.

* Valeurs ajustées au périmètre 2013. Nous mettons à jour les valeurs de 2012 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.

** Les activités de Saint-Gobain ne génèrent pas d'émissions de gaz à effet de serre autres que le CO₂.

⁴⁰ DR : Document de référence 2013.



SOCIAL

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
Emploi					
Effectif total	194 658 personnes	192 781 personnes	187 071 personnes✓	LA1	44, 90-91
Répartition des effectifs par genre H/F	80,0 % / 20,0 %	79,6 % / 20,4 %	79,5 % / 20,5 %✓	LA1	53, 90-91
Taux d'ouvriers	45,0 %	44,0 %	43,5 %✓	LA1	91
Taux d'employés, techniciens et agents de maîtrise	41,2 %	41,9 %	41,8 %✓	LA1	91
Taux de cadres	13,8 %	14,1 %	14,7 %✓	LA1	91
Taux de CDD****	3,9 %	4,4 %	4,2 %	LA1	91
Taux de CDD convertis en CDI	35,0 %	27,9 %	30,0 %	LA1	91
Taux d'intérim	6,0 %	6,7 %	5,6 %	LA1	93
Taux des emplois à temps partiel	3,1 %	2,9 %	3,2 %	LA1	93
Taux de départ	14,7 %	14,5 %	14,4 %	LA2	92
Taux de démission	5,6 %	4,9 %	4,9 %	LA2	92
Taux de licenciement	4,2 %	4,7 %	4,4 %	LA2	92
Taux de recrutement	15,9 %	13,3 %	12,2 %	LA2	92
Taux de recrutement par genre H/F	76,9 % / 23,1 %	75,6 % / 24,4 %	75,6 % / 24,4 %	LA2	96
Mobilité					
Nombre de salariés cadres en mobilité entre Activités***	Non mesuré	458	545✓		52-53 93
Nombre de salariés cadres en mobilité entre filières***	Non mesuré	1 014	936✓		52-53 93
Nombre de salariés cadres en mobilité géographique***	Non mesuré	231	246✓		52-53 93
Organisation du travail					
Part des salariés des Activités industrielles travaillant en équipe	32,5 %	32,7 %	32,8 %		93
Part des heures supplémentaires sur les heures travaillées	4,8 %	4,1 %	4,5 %		93
Taux d'absentéisme	3,7 %	3,7 %	4,3 %	LA7	93
Relations sociales					
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	67,0 %	68,0 %	68,3 %	LA4	94
Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux	1 383	1 371	1 513	LA4	51, 94
Part des salariés du Groupe bénéficiant d'une convention collective**** (et en France)	70,2 % (et 100 % en France)	72,1 % (et 100 % en France)	73,5 % (et 100 % en France)	LA4	51, 93
Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation	de 2 semaines à plusieurs mois selon les pays	de 2 semaines à plusieurs mois selon les pays	de 2 semaines à plusieurs mois selon les pays	LA5	94
Santé et sécurité au travail					
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) dans le Groupe*	3,1	2,9	2,3✓	LA7	8-9, 44, 46-47, 86
Taux de gravité Groupe	0,20	0,18	0,14	LA7	86
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) du Pôle Distribution Bâtiment*	5,1	4,3	3,3✓	LA7	86
Taux de fréquence des accidents déclarés (TF2) des Pôles industriels *	6,3	5,3	4,3✓	LA7	86
Nombre d'événements mortels liés au travail de salariés Saint-Gobain	3	6	2	LA7	86
Nombre de sites (comptabilisant plus d'un million d'heures travaillées sans accident avec arrêt, et /ou cumulant plus de cinq ans de travail sans accident avec arrêt)	179	188	209		46-47
Nombre de sites certifiés Santé-Sécurité à périmètre comparable*	356	341	376		15

*** Indicateurs issus de la base de données PeopleGroup.

**** Base de calcul : hors Amérique du Nord, soit 89,7 % du périmètre.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
Formation					
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,0 %	2,1 %	2,1 %	LA10	95
Salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	74,7 %	78,2 %	77,0 %	LA10	54-55, 95
Nombre moyen d'heures de formation par salarié par an	23,5 heures	22,9 heures	22,7 heures	LA10	54-55, 95
Part des heures de formation dédiées aux stages techniques et à l'EHS	50,0 % de formations techniques 24,8 % de formations EHS	49,1 % de formations techniques 25,4 % de formation EHS	48,5 % de formations techniques 28,9 % de formation EHS	LA10	95
Nombre total d'heures de formation en France	752 359	732 668	735 597	LA10	95
Pourcentage de salariés non-cadres bénéficiant d'un entretien d'évaluation	50,1 %	45,4 %	55,1 %	LA12	95
Cadres ayant effectué un entretien d'évaluation	79,4 %	73,5 %	86,8 %	LA12	95
Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques pour aider les salariés en cas de maladie grave	oui	oui	oui	LA8	95
Extension du programme aux familles	conseil et assistance en cas d'accident grave	conseil et assistance en cas d'accident grave	conseil et assistance en cas d'accident grave	LA8	94
Extension du programme aux communautés	parfois en lien avec les associations	parfois en lien avec les associations	parfois en lien avec les associations	LA8	94
Non-discrimination					
Taux de recrutement des jeunes de moins de 26 ans	35,4 %	34,7 %	36,6 %	LA1-LA13	96
Part des contrats jeunes (alternance, apprentissage...) en France	3,0 %	2,8 %	3,2 %	LA1-LA13	96-97
Taux de recrutement de salariés âgés de 50 ans ou plus	5,3 %	5,7 %	6,0 %	LA1-LA13	52-53, 97
Part des femmes dans l'effectif total	20,0 %	20,4 %	20,5 %	LA1-LA13	52-53, 90, 96
Part des femmes employées, techniciennes et agents de maîtrise dans l'effectif total féminin	65,4 %	65,2 %	64,8 %✓	LA1-LA13	-
Part de femmes ouvrières dans l'effectif total féminin	22,2 %	21,9 %	20,9 %✓	LA1-LA13	96
Part de femmes cadres dans l'effectif total féminin	12,3 %	12,9 %	14,3 %✓	LA1-LA13	96
Part de femmes cadres dans l'effectif total cadres***	18,0 %	19,0 %	20,0 %✓	LA1-LA13	96
Taux de recrutement des cadres par genre H/F***	75,4 % / 24,6 %	75,1 % / 24,9 %	74,8 % / 25,2 %✓	LA1-LA13	96
Promotion des femmes cadres sur le total de la promotion des cadres***	Non mesuré	18,5 %	24,5 %✓	LA1-LA13	96
Part de femmes sur le total des cadres dirigeants***	6,1 %	7,4 %	8,9 %	LA1-LA13	96
Part des personnes handicapées en France	3,7 %	3,8 %	3,7 %	LA13	97
Nombre de postes aménagés pour les salariés handicapés en France	52	69	180	LA13	97
Nombre total d'incidents de discrimination	29	27	30	HR4	97
Nombre total d'incidents relatifs à la liberté syndicale	2	3	2	HR5	97
Égalité de traitement					
Écart de rémunération annuelle hommes/femmes en France	9 %	9 %	9 %	LA14	96
Part des salariés bénéficiant d'un accord d'intéressement en France	98,7 %	95,2 %	99,0 %		94
Nombre de salariés ayant souscrit au Plan d'Épargne du Groupe	plus de 80 000	plus de 90 000	plus de 90 000		55, 94
Part des actions détenues par les salariés du Groupe	8 %	8,4 %	7,5 %		94
Pourcentage des droits de vote détenus par le fonds du Plan d'Épargne du Groupe	11,8 %	12,1 %	11,3 %		94
Nombre de pays bénéficiant du Plan d'Épargne du Groupe	42	42	41		94
Pourcentage des salariés couverts par une protection sociale en France et taux de couverture	Non mesuré	95 % bénéficiant d'un taux de couverture à 94 %	95 % bénéficiant d'un taux de couverture à 94 %		-

(✓) Indicateurs 2013 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2013 figure en pages 80-81 de ce document.

* Valeurs ajustées au périmètre 2013. Nous mettons à jour les valeurs de 2012 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.

** Les activités de Saint-Gobain ne génèrent pas d'émissions de gaz à effet de serre autres que le CO₂.

*** Indicateurs issus de la base de données PeopleGroup.

**** Base de calcul : hors Amérique du Nord, soit 89,7 % du périmètre.



SOCIÉTAL

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	Valeur 2013	GRI 3.1	Page(s)
------------	-------------	-------------	-------------	---------	---------

Conduite des affaires et droits de l'homme

Nombre de cadres formés aux Principes de Comportement et d'Action dans le cadre de l'École de Management	800	828	832		98
Nombre d'alertes reçues au moyen du dispositif d'alertes professionnelles	Non mesuré	9	16		98
Nombre de cas de corruption signalés	0 cas	1 cas	0 cas		98
Nombre de fournisseurs (hors négoce) ayant signé la charte fournisseur	-	-	5 363	HR2	9, 99
Nombre de fournisseurs (hors négoce) ayant fait l'objet d'une évaluation RSE	-	-	398	HR2	9, 99
Nombre de fournisseurs audités (audits initiaux)	57	69	40	HR2	9, 99
Part des achats (hors négoce) réalisée auprès de fournisseurs locaux	18,7 %	20,3 %	20 %	EC6	99
Nombre total d'incidents relatifs au travail des enfants	0	0	0	HR6	99
Nombre total d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire	0	0	0	HR7	99
Autres incidents relatifs aux droits de l'homme	0	1	0	HR11	99
Montant des amendes significatives pour le non-respect des lois et des réglementations	0	0	0	SO8	-
Nombre total des sanctions non financières pour le non-respect des lois et des réglementations	0	0	0	SO8	-

Développement économique local

Nombre de journées d'appui technique aux PME en France (calculées du 1 ^{er} décembre au 30 novembre de l'année suivante)	112 jours	214 jours	261 jours		9, 58, 101
Nombre d'emplois externes créés en France grâce au soutien de Saint-Gobain Développement	234 emplois	386 emplois	254 emplois		58, 101
Nombre de conventions signées avec les entreprises pour la création d'emplois externes	54 conventions	39 conventions	35 conventions		58, 100
Engagement financier dans le cadre des conventions d'aide aux PME en France	1 million d'euros	1,2 million d'euros	1 million d'euros		58, 100

Développement des communautés locales

Investissements du Groupe dans les projets de soutien aux communautés locales	5,1 millions d'euros	5,1 millions d'euros	4,9 millions d'euros		62, 101
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de nouveaux projets reçus	38	41	42		61, 101
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de projets acceptés	15	14	24		101
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de conventions de mécénat signées	14	11	25		9, 61, 101
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : fonds versés pour les projets	815 000 euros	1,2 million d'euros	1,1 million d'euros		61, 101

TABLEAU DE CORRESPONDANCE GRI

ÉLÉMENTS DE PROFIL

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)
Stratégie et analyse		1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation (directeur général, président ou cadre dirigeant de même niveau, par exemple) sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sa stratégie.	1
		1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs	6 DR ⁽⁴⁾ 57, 117-123, 160-162, 172-174
Profil de l'organisation		2.1	Nom de l'organisation	Couverture
		2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	2-3, 24-25, 28-29 DR 13-38
		2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, avec description des principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises.	2-5 DR 9, 102-103
		2.4	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	120 DR 227-228
		2.5	Nombre de pays où l'organisation est implantée et nom des pays où soit l'exploitation est majeure, soit les questions relatives au développement durable traitées dans le rapport s'avèrent particulièrement pertinentes.	5, 120 DR 10
		2.6	Nature du capital et forme juridique.	DR 71
		2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteurs desservis et types de clients ou de bénéficiaires.	2-5 DR 13-38
		2.8	Taille de l'organisation et plus particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> le nombre de salariés ; le chiffre d'affaires net (pour les organisations du secteur privé) ou les recettes net (pour les organisations du secteur public) ; le nombre d'activités ; le financement total, en séparant les dettes et les capitaux propres (pour les organisations du secteur privé) ; et la quantité de produits ou de services fournis. 	4-5, 44, 90 DR 6, 8, 9, 12, 18, 23, 28, 31, 214-223
		2.9	Changements significatifs de la taille, de la structure de l'organisation ou de son capital au cours de la période de <i>reporting</i> comprenant : <ul style="list-style-type: none"> le lieu d'exercice des activités ou son évolution, avec l'ouverture, la fermeture ou l'extension de sites ; les modifications de la structure du capital social et autre formation de capital, préservation du patrimoine et autres changements (pour les organisations du secteur privé). 	DR 141
		2.10	Récompenses reçues au cours de la période de <i>reporting</i> .	45, 55
Paramètres du rapport	Profil du rapport	3.1	Période considérée (par exemple exercice comptable, année calendaire) pour les informations fournies.	DR 189
		3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	Couverture
		3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	DR 189
		3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.	Dos de couverture
	Champ et pertinence du rapport	3.5	Processus de détermination du contenu du rapport et notamment : <ul style="list-style-type: none"> détermination du principe de pertinence ; définition des priorités à l'intérieur du rapport ; et identification des parties prenantes susceptibles d'utiliser le rapport. 	16-19, 76-79
		3.6	Périmètre du rapport (pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs, par exemple), voir pour plus amples informations le Protocole GRI sur le périmètre.	76-79
		3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport	76-79
		3.8	Principes adoptés pour la communication des données concernant les coentreprises, filiales, installations en crédit-bail, activités sous-traitées et autres situations susceptibles d'avoir une incidence majeure sur les possibilités de comparaison d'une période à l'autre et/ou d'une organisation à l'autre.	76-79
		3.9	Techniques de mesure des données et bases de calcul, y compris les hypothèses et techniques à l'origine des estimations appliquées au renseignement des indicateurs et autres informations figurant dans le rapport.	76-79
		3.10	Explication des conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs et des raisons de cette reformulation (par exemple fusions/acquisitions, modification de la période considérée, nature de l'activité, méthodes de mesure).	76-79
		3.11	Changements significatifs, par rapport à la période couverte par les rapports antérieurs, du champ, du périmètre ou des méthodes de mesure utilisées dans le rapport.	76-79

⁴¹ DR : Document de Référence 2013.

Indicateur complet

Indicateur partiel

NA



Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)
Paramètres du rapport	Index du contenu du GRI	3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis dans le rapport. Identification des numéros de page ou des liens Internet où peuvent être trouvées les informations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Stratégie et analyse 1.1 – 1.2 ; • Profil de l'organisation 2.1 – 2.10 ; • Paramètres du rapport 3.1 – 3.13 ; • Gouvernance, engagements et dialogue 4.1 – 4.17 ; • Information sur l'approche managériale, par catégorie ; • Indicateurs de performance de base ; • Indicateurs supplémentaires GRI, éventuellement inclus ; • Indicateurs des suppléments sectoriels GRI, éventuellement inclus dans le rapport. 	108-113
	Validation par des tiers	3.13	Politique et pratique courante visant la validation du rapport par des personnes externes à l'organisation. Si cela ne figure pas dans le rapport de validation accompagnant celui de développement durable, expliquer l'objet et la base de toute validation externe fournie. Exposer également la relation existant entre l'organisation rédigeant le rapport et le/les expert(s) vérificateur(s).	80-81
Gouvernance, engagement et dialogue	Gouvernance	4.1	Structure de gouvernance de l'organisation y compris les comités relevant du plus haut organe de gouvernance (conseil d'administration ou assimilé), responsables de tâches spécifiques telles que la définition de la stratégie ou la supervision de l'organisation.	10-11 DR 77-89 (5)
		4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration (ou assimilé) est aussi un administrateur exécutif (et dans ce cas, indiquer ses fonctions dans l'organigramme de l'organisation et les raisons de cette disposition).	10-11 DR 77
		4.3	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration (ou assimilé) à organe unique, indiquer le nombre et le sexe d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	DR 79
		4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration (ou assimilé).	16-19 DR 76-77
		4.5	Lien entre les rémunérations des membres du conseil d'administration (ou assimilé), des cadres supérieurs et des cadres dirigeants (y compris les indemnités de départ) et la performance de l'organisation (y compris sociale et environnementale).	DR 89-101
		4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêt.	12-13, 98 DR 83
		4.7	Processus de détermination de la composition, des qualifications et de l'expertise exigée des membres du conseil d'administration (ou assimilé), incluant les considérations de genre et d'autres indicateurs de diversité.	DR 79, 85
		4.8	Missions ou valeurs, codes de bonne conduite et principes définis en interne par l'organisation sur sa performance économique, environnementale et sociale, et état de leur mise en pratique.	1, 6-7, 12-13, 98 DR 41
		4.9	Procédures définies par le conseil d'administration (ou assimilé) pour superviser la manière dont l'organisation identifie et gère sa performance économique, environnementale et sociale, et notamment les risques, opportunités, ainsi que le respect des normes internationales, des codes de bonne conduite et des principes.	12-13, 98 DR 85
		4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration (ou assimilé), notamment du point de vue économique, environnemental et social	DR 41, 85
	Engagements externes	4.11	Explications sur la position de l'organisation quant à la démarche ou au principe de précaution et sur ses actions en la matière.	DR 117-124
		4.12	Chartes, principes et autres initiatives, d'origine extérieure en matière économique, environnementale et sociale, auxquelles l'organisation a souscrit ou donné son aval.	1, 7, 116-117
		4.13	Affiliation à des associations (associations professionnelles) ou adhésion à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts dans lesquelles l'organisation : <ul style="list-style-type: none"> - détient des postes au sein des organes de gouvernance ; - participe à des projets ou à des comités ; - apporte des financements dépassant la simple cotisation ; - ou considère sa participation comme stratégique. 	1, 7, 68-69
	Dialogue avec les parties prenantes	4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation	16-19 DR 76-77
		4.15	Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer.	16-19, 68-69
		4.16	Démarche de ce dialogue, et notamment fréquence par type et par groupe de parties prenantes.	16-19, 76-79
		4.17	Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue avec les parties prenantes et manière dont l'organisation y a répondu, notamment lors de l'établissement de son rapport	16-19, 76

TABLEAU DE CORRESPONDANCE GRI

APPROCHE MANAGÉRIALE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)
Approche managériale et indicateurs de performance	Environnement	DMA EN	Environnement	
			Matières	14-15, 28-29, 40-41
			Énergie	14-15, 28-29, 34-37
			Eau	14-15, 28-29, 38-39
			Biodiversité	14-15, 28-29, 39
			Émissions, effluents et déchets	14-15, 28-29, 41
			Produits et services	24-29
			Respect des textes	12-15 DR 108-115
			Transport	36
	Généralités	8-9, 14-15		
	Droits de l'homme	DMA HR	Droits de l'homme	
			Pratiques d'investissement et d'achat	59, 72-73
			Non-discrimination	12-13, 52-53
			Liberté syndicale et droit de négociation	12-13, 51
			Interdiction du travail des enfants	12-13, 72-73
			Abolition du travail forcé et obligatoire	12-13, 72-73
			Pratiques de sécurité	12-13
			Droits des populations locales	12-13, 72-73
			Évaluation	12-13, 72-73
	Mesures coercitives	12-13, 72-73		
	Emploi, relations sociales et travail décent	DMA LA	Emploi, relations sociales et travail décent	
			Emploi	52-55
			Relation entre la Direction et les salariés	6, 16, 51
			Santé et sécurité au travail	6-7, 8-9, 14-15, 46-49
			Formation et éducation	54-55
			Diversité et égalité des chances	6-7, 9, 52-53
	Société	DMA SO	Société	
			Communautés locales	57-63
			Corruption	12-13
			Politiques publiques	68-69
			Respect du droit de la concurrence	12-13
	Responsabilité du fait des produits	DMA PR	Responsabilité du fait des produits	
			Santé et sécurité des consommateurs	14-15, 48
Étiquetage des produits et services			30	
Communication marketing			25	
Économie	DMA EC	Économie		
		Performance économique	4-5 - DR 5-6	
		Présence sur le marché	24-27 - DR 9-11	
		Impacts économiques indirects	58-59	

⁴¹ DR : Document de Référence 2013.

 Indicateur complet

 Indicateur partiel

 NA



INDICATEURS GRI

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)
Environnement	Matières	EN1	Consommation de matières en poids ou en volume.	40-41, 82, 102
		EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	40-41, 82, 102
	Énergie	EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire.	85, 103
		EN4	Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire.	85, 103
	Eau	EN8	Volume total d'eau prélevé, par source.	38-39, 83, 104
		EN 10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée.	83 (2)
	Biodiversité	EN11	Emplacement et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans ou au voisinage d'aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	39 (1)
		EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	39 (4)
	Émissions, effluents et déchets	EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂).	84, 103
		EN17	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂).	103
		EN 18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues.	28-29, 34-37, 83-84
		EN19	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.	Pas d'émission de telles substances
		EN20	Émissions de NO _x , SO ₂ et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids.	41, 85, 103 (4)
		EN21	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.	83, 104 (3)
		EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement.	28-29, 82, 102 (4)
	Produits et services	EN23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.	85, 104 (1)
		EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.	25, 28-29
	Respect des textes	EN27	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie.	25, 28-29 (3)
		EN28	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des réglementations en matière d'environnement.	102 (4)
Généralités	EN30	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	102 (6)	
Droits de l'homme	Pratiques d'investissement et d'achat	HR1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point.	98
		HR2	Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises.	99
		HR3	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés.	98
	Non-discrimination	HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	97, 106
	Liberté syndicale et droit de négociation	HR5	Activités et sous-traitants majeurs identifiés au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures prises pour assurer ce droit.	97, 106
	Interdiction du travail des enfants	HR6	Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.	99, 107
	Abolition du travail forcé ou obligatoire	HR7	Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.	99, 107
	Évaluation	HR10	Pourcentage et nombre total d'Activités ayant fait l'objet d'un examen relatif aux droits de l'homme et/ou d'une évaluation d'impact.	98, 107 DR 108-109
	Mesures correctives	HR11	Nombre d'incidents relatifs aux droits de l'homme enregistrés, adressés et résolus.	99, 107
























Indicateur complet

Indicateur partiel

NA

TABLEAU DE CORRESPONDANCE







GRI

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)	
Emploi, relations sociales et travail décent	Emploi	LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.	44, 90-93, 105  (6)	
		LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	44, 92, 105  (6)	
		LA15	Taux de retour dans l'entreprise et taux de rétention après le congé parental, par sexe.	96  (6)	
	Relations entre la Direction et les salariés	LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.	51, 93-94, 105 	
		LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.	93-94, 105 	
	Santé et sécurité au travail	LA7	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique et par sexe.	46-49, 86-87, 105  (5)	
		LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.	94, 106 	
	Formation et éducation	LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle et par sexe.	54, 95, 106  (6)	
		LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodique et par sexe.	95, 106 	
	Diversité et égalité des chances	LA13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.	96-97, 106 DR 77-83  (5)	
	Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	96, 106 	
	Société	Communautés	SO1	Pourcentage des opérations favorisant l'emploi des populations locales, les évaluations d'impact, et les programmes de développement.	58-63, 100-101  (3)
			SO9	Les opérations avec un important impact négatif potentiel ou réel sur les communautés locales.	DR 120, 123 
SO10			Les mesures de prévention et d'atténuation mises en œuvre lors des opérations avec un important impact négatif potentiel ou réel sur les communautés locales.	DR 120 	
Corruption		SO2	Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégiques soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	98 	
		SO3	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.	98 	
		SO4	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.	98 	
Politiques publiques		SO5	Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying.	68-69 	
Respect des textes		SO8	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations.	107  (4)	
Responsabilité du fait des produits	Santé et sécurité des consommateurs	PR1	Étapes du cycle de vie où sont évalués en vue de leur amélioration les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité, et pourcentage de catégories de produits et de services significatives soumises à ces procédures.	28-31, 48, 87  (6)	
	Étiquetage des produits et services	PR3	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information.	100  (4)	
	Communications marketing	PR6	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et sponsoring.	100 	
	Respect des textes	PR9	Montant des amendes significatives encourues pour non-respect des lois et des réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services.	100 	

 Indicateur complet

 Indicateur partiel

 NA

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page(s)
Économie	Performance économique	EC1	Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États.	4-5 
		EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	14-15, 83-84 
		EC3	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	DR 120 
		EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues.	100 DR 135, 160  (6)
	Présence sur le marché	EC6	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	99  (6)
		EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	97 
	Impact économique indirect	EC8	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services, principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit.	58-63, 100-101  (4)

(1) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2017.

(2) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2016.

(3) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2015.

(4) Certaines informations requises ne sont pas applicables à Saint-Gobain, notamment en raison de la diversité des sites et des métiers du Groupe.

(5) Certaines informations requises sont confidentielles ou leur collecte est incompatible avec certaines législations.

(6) Certaines informations requises ne concernent pas Saint-Gobain ou présentent un niveau de pertinence faible pour le Groupe.

 Indicateur complet

 Indicateur partiel

 NA

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

GRENELLE II ⁽⁴²⁾

Informations requises	Indicateur GRI	Page(s)
1) Informations sociales		
a) Emploi		
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique	LA1	44, 90-91, 105
Embauches et licenciements	LA2 EC7	44, 92, 105
Rémunération et leur évolution	EC1	5, 54, 106
b) Organisation du travail		
Organisation du temps de travail		54-55, 93, 105
Absentéisme	LA7	93, 105
c) Relations sociales		
Organisation du dialogue social	LA4	6, 16, 51, 93-95, 105
Bilan des accords collectifs	LA5	51, 94, 105
d) Santé et sécurité		
Conditions de santé et de sécurité au travail	LA7	46-49, 86-87, 105
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales en matière de santé et sécurité au travail	LA8	94, 105
Fréquence et gravité des accidents du travail, maladies professionnelles	LA7	46-49, 86-87, 94, 105
e) Formation		
Politiques mises en œuvre en matière de formation	DMA5	54-55
Nombre total d'heures de formation	LA10	95, 106
f) Égalité de traitement		
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	LA14	52-53, 96-97, 106
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	LA13	53, 97, 106
Politique de lutte contre les discriminations	LA13	7, 13, 52-53, 96-97, 106
g) Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT		
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	HR5	7, 13, 97, 106
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	HR4 LA13	7, 13, 97, 106
Élimination du travail forcé ou obligatoire	HR7	7, 13, 98-99, 107
Abolition effective du travail des enfants	HR6	7, 13, 98-99, 107
2) Informations environnementales		
a) Politique générale en matière environnementale		
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales		10, 14-15, 82, 102
Démarches d'évaluation et de certification en matière de protection de l'environnement		15, 28, 95
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement		38-41, 102 DR 120-121
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	EN30	102
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	EN28	102
b) Pollution et gestion des déchets		
Mesures de prévention, réduction et réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	EN23	28, 38-41, 83-85, 103-104
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	EN22	28-31, 40-41, 82, 102
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité		48

⁴² Loi française du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement.

Informations requises	Indicateur GRI	Page(s)
c) Utilisation durable des ressources		
Consommation eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	EN8 EN10 EN21	38-39, 83, 104
Consommation des matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	EN2	28-31, 40-41, 82, 102
Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	EN3 EN4	34-37, 83-84, 103
Utilisation des sols	EN11 EN12	39
d) Le changement climatique		
Rejets de gaz à effet de serre	EN16 EN17 EN19	34-37, 84, 103
Adaptation aux conséquences du changement climatique	EN18 EC2	14-15, 28-29, 34-37, 84
e) Protection de la biodiversité		
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	EN12	39, 72-73
3) Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du DD		
a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société		
Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional	EC6	58-59, 100-101, 107
Impact territorial, économique et social sur les populations riveraines ou locales	SO1 SO9 SO10	58-63, 100-101, 107 DR 120
b) Relations avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines		
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations		16-19, 68-71
Actions de partenariat ou de mécénat	EC8	60-63, 101, 107
c) Sous-traitance et fournisseurs		
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.	HR2	72-73, 99, 107
Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale		72-73, 99
d) Loyauté des pratiques		
Actions engagées pour prévenir la corruption	SO2 SO3 SO4	7, 12-13, 98, 107
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	PR1	25, 48-49, 86-87
Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	HR3 HR10 HR11	12-13, 98-99, 107

Le « tableau de synthèse Grenelle II » est consultable à l'adresse suivante : <http://www.saint-gobain.com/files/Tableau-synthese-Grenelle2.pdf>

COMMUNICATION DE PROGRÈS - PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Principes du Global Compact	Principales Actions 2013	Indicateurs GRI
Droits de l'homme		
<p>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 ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action 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. [...] » 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. [...] » - 100 % des cadres sensibilisés aux Principes de Comportement et d'Action par le programme de formation en ligne « ADHERE » - 832 responsables ont été formés en 2013 dans le cadre des séminaires de l'École de Management - Déploiement à l'échelle mondiale d'une « formation des formateurs » aux Principes ; 11 pays - 17 sessions - 271 cadres formés. • Achats responsables - Réalisation d'une étude de risque RSE par grandes catégories d'achats et par type de fournisseurs - Prise en compte des critères RSE dans la politique de sélection des fournisseurs - Mise à disposition d'un outil web pour la signature de la « Charte fournisseurs » - Mise à jour de la partie « achats responsables » dans le manuel de Contrôle interne 	<p>HR1 HR2 HR3 HR10 HR11 SO3</p>
<p>2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cf. points ci-dessus 	<p>HR10 HR11</p>
Droit du travail		
<p>3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir Principe n° 1) 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. [...] » • Référence aux standards de l'OIT • Suivi des indicateurs - Pourcentage de salariés couverts par un accord collectif : 73,5 % - Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux : 1 513 - Deux incidents relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective relevés en 2013 ; les deux filiales concernées se sont saisies de ces questions afin d'y apporter les réponses les plus adaptées. 	<p>HR5 LA4</p>
<p>4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir Principe n° 1) 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. » • Reporting - Aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents. • Achats responsables (voir Principe n° 1) 	<p>HR7</p>
<p>5. l'abolition effective du travail des enfants ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir Principe n° 1) 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. » • Reporting - 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 Principe n° 1) 	<p>HR6</p>
<p>6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir Principe n° 1) 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. » • Reporting - 30 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 - Programme OPEN, qui prévoit notamment des actions 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 • Dispositif d'alertes professionnelles - Réseau de boîtes aux lettres électroniques déployé dans la quasi-totalité des pays d'implantation du Groupe. 	<p>LA 13 LA 14 HR4</p>

Principes du Global Compact	Principales Actions 2013	Indicateurs GRI
-----------------------------	--------------------------	-----------------

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 Principe n°1) Principe de Respect de l'environnement : « <i>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 - Déploiement d'une politique sur la gestion durable de l'eau à l'échelle du Groupe et du standard « Eau » • Standards EHS - Diffusion du standard EvE de gestion des événements environnementaux, lancé en 2012, qui identifie et traite les événements qui pourraient survenir sur les sites (accidents, incidents...) 	<p>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"> • Réduction des émissions de CO₂ - Développement des transports alternatifs au routier et gestion optimisée des camions. Le groupe POINT.P a lancé une démarche pour le transport responsable - Poursuite du programme CARE:4® pour diviser par 4 les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire du Groupe d'ici 2040. En 2013, Saint-Gobain a achevé le bilan énergétique des bâtiments concernés par le programme. Six nouveaux bâtiments ont été certifiés CARE:4®, ce qui porte le total à vingt • Gestion et recyclage des déchets de chantier - Récupération par les Activités de déchets de chantiers (exemple de l'Activité Gypse) • Eco-innovation - Formalisation d'une politique d'éco-innovation : formation des premières équipes impliquées dans l'éco-innovation • 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>EN26 EN27</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 	<p>EN26</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 2013) Principe de Respect de la légalité : « <i>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, comprenant un programme de prévention de la corruption. Celui-ci reprend les actions et les bonnes pratiques mises en place dans certaines filiales pour prévenir les risques liés aux transactions commerciales internationales. Il vise : <ul style="list-style-type: none"> - la corruption active et passive ; - les relations avec les agents publics nationaux, étrangers ou internationaux ; - le secteur privé. • Réseau de conformité - 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 - Aucune alerte reçue au moyen du dispositif d'alertes du Groupe n'a porté en 2013 sur un cas de corruption 	<p>SO2 SO3 SO4 SO5</p>
--	---	------------------------------------





Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **SAINT-GOBAIN** a présenté son rapport "Rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise" (2014) au Service Rapports du GRI qui en a conclu que le rapport remplit les critères correspondants au Niveau d'Application A+.

Les Niveaux d'Application GRI indiquent dans quelle mesure le contenu des Lignes directrices G3.1 a été appliqué dans le rapport de développement durable soumis.

La Vérification confirme que le type et le nombre d'informations qui correspondent à ce Niveau d'Application ont été traités dans ce rapport et que l'Index du contenu GRI a démontré une représentation valable des informations requises, comme décrites dans les Lignes directrices G3.1 du GRI. Pour la méthodologie, voir www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Les Niveaux d'Application n'informent pas sur la performance développement durable du rédacteur, ni sur la qualité des informations contenues dans le rapport.

Amsterdam, 21 Mars 2014

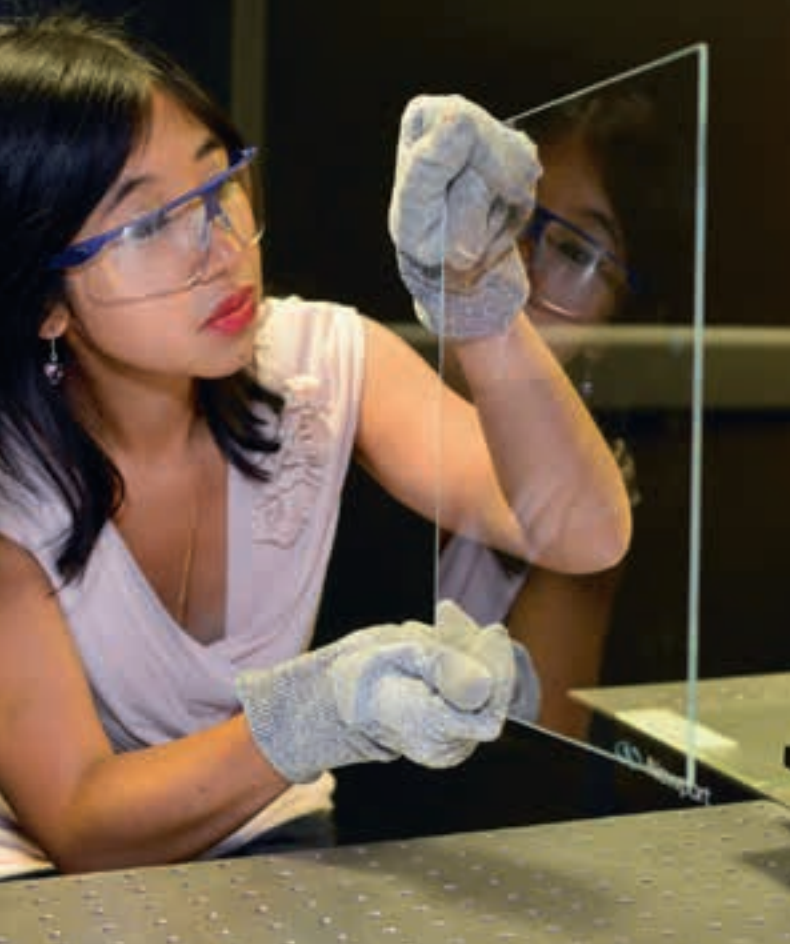
Ásthildur Hjaltadóttir
Directrice des services
Global Reporting Initiative



Le "+" a été ajouté à ce Niveau d'Application car SAINT-GOBAIN a soumis (une partie de) ce rapport pour vérification externe. GRI respecte le jugement du rédacteur concernant le choix des auditeurs externes et la portée de la vérification.

Le Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation basée sur un réseau, il était pionnier dans le développement du cadre de reporting développement durable le plus appliqué dans le monde, et il s'est engagé à l'améliorer en continu et à inciter son application dans le monde entier. Les Lignes directrices GRI détaillent les principes et les indicateurs que les organisations peuvent utiliser pour mesurer et rendre compte de leur performance économique, environnementale et sociale. www.globalreporting.org

Clause d'exclusion: Lorsque le rapport développement durable contient des liens externes, y compris du matériel audiovisuel, cette déclaration couvre uniquement le matériel soumis à GRI à la date de la vérification, le 13 Mars 2014. GRI exclut explicitement tout changement qui a été apporté à ce type de matériel ultérieurement.



ADRESSES

COMPAGNIE DE SAINT-GOBAIN FRANCE Direction Générale

Siège social

Les Miroirs, 18, avenue d'Alsace
92400 Courbevoie
Adresse postale : Les Miroirs
92096 La Défense Cedex
France
Tél. : +33 (1) 47 62 30 00
www.saint-gobain.com

MATÉRIAUX INNOVANTS

Vitrage

Tél. : +33 (1) 47 62 34 00

Matériaux Haute Performance

Tél. : +33 (1) 47 62 37 00

PRODUITS POUR LA CONSTRUCTION

Tél. : +33 (1) 47 62 45 00

DISTRIBUTION BÂTIMENT

Tél. : +33 (1) 47 62 53 00

CONDITIONNEMENT

Tél. : +33 (1) 47 62 38 00

EUROPE CENTRALE

Délégation Générale

Viktoriaallee 3-5
52066 Aix-la-Chapelle
Allemagne
Tél. : +49 (241) 51 60
www.saint-gobain.de

PAYS NORDIQUES ET PAYS BALTES

Délégation Générale

Robert Jacobsens Vej 62A
2300 Copenhague
Danemark
Tél. : +45 70 300 688

ITALIE, ÉGYPTE, GRÈCE, TURQUIE

Délégation Générale

Via E. Romagnoli, 6,
20146 Milan
Italie
Tél. : +39 (0) 2 42 431
www.saint-gobain.it

Bureau en Égypte

66, Cornish einil,
Zahret ElMaadi Tower,
Maadi - Helwan
Égypte
Tél. : +202 (252) 88 070

RUSSIE, UKRAINE, PAYS DE LA CEI

Délégation Générale

Lefort Business Centre
Rue Elektrozavodskaya, 27 Bld. 3D.
107023 Moscou
Fédération de Russie
Tél. : +7 (499) 929 55 70
www.saint-gobain.com

AMÉRIQUE DU NORD

Délégation Générale

750 E Swedesford Road
PO Box 860
Valley Forge, PA 19482-0101
États-Unis
Tél. : +1 (610) 341 70 00
www.saint-gobain-northamerica.com

BRÉSIL, ARGENTINE, CHILI

Délégation Générale

Avenida Santa Marina, 482 Agua Branca
SP 05036-903 São Paulo
Brésil
Tél. : +55 (11) 2246 7622
www.saint-gobain.com.br

MEXIQUE, PAYS D'AMÉRIQUE CENTRALE, VENEZUELA, COLOMBIE, ÉQUATEUR, PÉROU

Délégation Générale

Horacio n° 1855-502,
Colonia Polanco
11510 Mexico DF
Mexique
Tél. : +52 (55) 52 79 16 00
www.saint-gobain.com.mx

ROYAUME-UNI, RÉPUBLIQUE D'IRLANDE, AFRIQUE DU SUD

Délégation Générale

Saint-Gobain House
Binley Business Park
Coventry CV3 2TT
Royaume-Uni
Tél. : +44 (0) 2476 56 0700
www.saint-gobain.co.uk

Bureau en Afrique du Sud

Regional Head Office,
77 Ostend Road
Germiston South
Afrique du Sud
Tél. : +27 (0) 11 345 5300
www.saint-gobain.co.za

ESPAGNE, PORTUGAL, MAROC

Adresse à partir de juin 2013 :

Délégation Générale
C/ Principe de Vergara 132
28002 Madrid
Espagne
Tél. : +34 (91) 397 20 00

POLOGNE, ROUMANIE, BULGARIE

Délégation Générale en Pologne

Iris
Ul. Cybernetyki 9
02-677 Varsovie
Pologne
Tél. : +48 (22) 653 79 00
www.saint-gobain.pl

Bureau en Roumanie

str Tipografilor 11 - 15, S-Park,
Building B3 - B4, 3^e étage
013714 Bucarest
Roumanie
Tél. : +40 21 207 57 00
www.saint-gobain.ro

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE, SLOVAQUIE, HONGRIE, RÉGION DE L'EST ADRIATIQUE

Bureau en République tchèque

(Europe centrale)
Počernicka 272/96
Prague 108 03
République tchèque
Tél. : +420 296 411 758
www.saint-gobain.cz

ASIE-PACIFIQUE

Délégation Générale

1701, Ocean Tower
550 Yan An East Road
Shanghai 200001
République populaire de Chine
Tél. : +86 (21) 63 61 88 99
www.saint-gobain.com.cn

Bureau au Japon

Saint-Gobain Bldg
3-7 Kojimachi, Chiyoda-ku
102-0083 Tokyo
Japon
Tél. : +81 (3) 32 88 63 10
www.saint-gobain.co.jp

Bureau en Corée du Sud

Youngpoong Building 15th Floor,
33, Seorin-dong,
Jongno-gu
Séoul 110-752
Corée du Sud
Tél. : +82 2 3706 9071
www.hanglas.co.kr

Bureau en Thaïlande

(Sud-Est asiatique)
12F, Gypsum Metropolitan Tower
539/2 Si Ayutthaya Road,
Thanophayathai, Ratchathewi
Bangkok 10400
Thaïlande
Tél. : +66 2 640 8721
www.saint-gobain.co.th

Bureau en Australie

15 Edgars Road,
Thomastown
VIC 3074 Australie
Tél. : +61 3 93 58 61 00
www.saint-gobain.com.au

INDE, SRI LANKA, BANGLADESH

Délégation Générale

Level 5, Leela Business Park,
Andheri Kurla Road,
Andheri (East)
Mumbai - 400059
Inde
Tél. : +91 (022) 40 21 21 21
www.saint-gobain.co.in

Ce document est accessible
sur le site institutionnel
www.saint-gobain.com



Conception et réalisation : eurokapi - Mai 2014.

Légendes :

Couverture : Collaborateurs de Saint-Gobain. **p.22 :** Book Mountain, bibliothèque équipée de verre de contrôle solaire Saint-Gobain (Pays-Bas). Projet récompensé en 2013 par le prix « Red Dot Design ». **p.33 :** Pavillon pour le G8 sur l'île de La Maddalena (Italie) équipé d'un double vitrage à isolation thermique renforcée et de verre de contrôle solaire SGG CLIMAPLUS. **p.42 :** Collaborateur de Saint-Gobain Canalização (Brésil). **p.56 :** Le Prieuré de Vanves (France), lieu de vie communautaire de l'association Simon de Cyrène, rénové avec le soutien de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives. **p.64 :** Reportage photographique pour Weber (Suède). **p.74 :** Triple vitrage SGG CLIMATOP MAX.

Couverture © Saint-Gobain Distribution Bâtiment/Jana Elfmarkova, © Mahima Sud, © Franck Dunouau, © Ting Wang.
p. 1 © Cecilia Garroni-Parisi/Saint-Gobain, **p.2** ©Azor Muthu, © Liling Zhang, **p.3** © Ph. Noël Bouchut/Point.P, © DR, **p.6** © Han Jing,
p.10 © Vincent Rackelboom, **p.11** © Michael Moore/Saint-Gobain, **p.12** © DR, **p.13** © Saint-Gobain Canalização, **p.14** © Franck Dunouau, **p.16** © DR,
p.17 © DR, © Daria Wilfing, © DR, **p.18** © Ljubiša Danilović, © DR, **p.22** © Book Mountain : ph. Falk Werths/arch.MVDRV/cont. Vorm Bouw, Papendrecht (NL), **p.24** ©Gyproc, MAT & Imbeeld, Dolf Hoving/Stadskantoor, Nieuwegein (The Netherlands), **p.25** © Weber Sweden, © Ph. : Kari Palsila/CRAPS Oy/Arch. : Olli Metso/Tiina Antinoja, © DR, **p.26** © Saint-Gobain, **p.27** © DR, **p.28** © Franck Dunouau, **p.29** © DR, © Saint-Gobain Solar Gard, © DR,
p.30 © Virabian/Kot Illustration, © DR, **p.31** © Lapeyre, **p.32** © Ph. Iwan Baan/Arch. Stefano Boeri Architetti, **p.35** © Franck Dunouau, **p.36** © DR,
p.37 © DR, **p.38** © Fang Zhiguo, **p.39** © DR, **p.40** © Franck Dunouau, **p.41** © Saint-Gobain SEFPRO, **p.42** © Saint-Gobain Canalização, **p.44** © Elodia De Jesus, **p.45** © Top Employers Institute, © Saint-Gobain Isover, © Dahl, **p.46** © Saint-Gobain Canalização, **p.47** © Saint-Gobain Glass, © CertainTeed,
p.48 © Franck Dunouau, **p.49** © SGPPL/ph. Sonia Schwantes, **p.50** © Franck Dunouau, © DR, **p.51** © DR, © Pascal Artur, **p.52** © Wenhua Chen,
p.53 © DR, © Saint-Gobain PAM/ph. Patrick A. Martin, **p.54** © Saint-Gobain Canalização, **p.55** © DR, © Guillaume Murat, © DR, **p.56** © Bernard Tribondeau,
p.58 © Saint-Gobain PAM/ph. Patrick A. Martin, **p.59** © DR, **p.60** © Sabooj, **p.61** © Pontos Coração do Brasil, © Fudación Canaria Yrichen, © Saint-Gobain,
© Kvetna Zahrada, **p.62** © DR, **p.63** © DR, © SGBB UK, **p.64** © Weber Sweden, **p.66** © Evgeniy Tyschenko, **p.67** © Saint-Gobain Distribution Bâtiment/
Franck Dunouau, © Alexis Guillot, © Franck Dunouau/Glassolutions, **p.68** © Pascal Artur, **p.69** © Saint-Gobain Glass, **p.70** © DR, **p.71** © DR,
© Saint-Gobain Gyproc Middle East, Ph. Noël Bouchut/Point.P, **p.72** © LTV/K PAR K, **p.73** © DR, **p.74** © Saint-Gobain Glass Benelux, **p.76** © Céline Azais,
p.119 ©Saint-Gobain/Ph. Thierry Mercier, 2013, ©DR, ©Saint-Gobain, ©Ph. Franck Dunouau

Ce document a été imprimé sur du papier recyclable et biodégradable, fabriqué et blanchi sans chlore dans des usines européennes certifiées ISO 9001 (pour leur gestion de la qualité), ISO 14001 (pour leur gestion de l'environnement), PEFC (pour l'utilisation de papiers issus de forêts gérées durablement) et accréditées EMAS (pour leurs performances environnementales). Ce papier a obtenu le certificat ISEGA de conformité alimentaire et ne contient pas de métaux lourds (taux inférieur à 100 ppm).



DIRECTION DE LA COMMUNICATION
LES MIROIRS - 18 AVENUE D'ALSACE - 92096 LA DÉFENSE CEDEX - FRANCE
www.saint-gobain.com