

CONSTRUIRE ENSEMBLE NOTRE ENVIRONNEMENT



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE 2012



Sommaire

- 01 Message du Président-Directeur Général
- 02 Nos métiers
- 04 Saint-Gobain, un des 100 principaux groupes industriels dans le monde
- 06 Notre stratégie de développement durable
- 08 Nos engagements
- 10 La gouvernance
- 12 Conduite des affaires
- 14 Politique EHS
- 16 Dialogue avec nos parties prenantes

20 LES CINQ AXES DE NOTRE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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 changement climatique
- 38 Préserver les ressources naturelles
- 40 Respecter l'environnement

42 PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

- 44 Un Groupe ouvert
- 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 nos parties prenantes
- 70 Accompagner nos clients
- 72 Achats responsables

74 INDICATEURS DE PERFORMANCE ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 76 Méthodologie
- 80 Rapport d'examen des Commissaires aux comptes
- 82 Environnement, Hygiène industrielle-santé, Sécurité (EHS)
- 86 Tableaux récapitulatifs EHS
- 88 Performance sociale
- 94 Conduite des affaires et respect des droits de l'Homme
- 96 Synthèse des Indicateurs
- 102 Tableaux de correspondance GRI
- 108 Tableaux de correspondance Grenelle II
- 110 Communication de progrès - Pacte Mondial des Nations Unies

LES INDICATEURS

Les indicateurs de 2012 qui font l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes sont signalés dans le rapport (texte et tableaux) par ✓ (voir p. 80).



MESSAGE DE PIERRE-ANDRÉ DE CHALENDAR

« Être la référence dans nos métiers
est une responsabilité
qui nous impose des devoirs. »

L'année 2012 a été difficile pour l'économie mondiale. Dans cet environnement incertain, le Groupe a plus que jamais la volonté d'agir en acteur responsable.

La lettre d'engagement Environnement, Hygiène et Sécurité, que j'ai actualisée en 2012, place au même niveau d'exigence l'environnement, la santé et la sécurité. Nos objectifs de long terme demeurent : zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle, zéro accident environnemental et un impact minimum de nos activités sur l'environnement. Face à l'instabilité de la conjoncture, nous devons redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs triennaux de l'EHS.

La politique de ressources humaines, baptisée OPEN (*Our People in an Empowering Network*), s'adresse à tous nos collaborateurs et accompagne le développement du Groupe. Nous nous mobilisons pour faire de Saint-Gobain une entreprise encore plus ouverte sur le monde et sur elle-même. Nous veillons à offrir à chacun un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel et professionnel. En 2012, notre politique de ressources humaines a placé la diversité au centre des préoccupations du Groupe.

Être un acteur engagé dans le développement durable, cela suppose d'être solidaire envers les communautés locales. C'est l'objet de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives. Ses projets, parrainés par des salariés du Groupe, œuvrent pour les personnes en difficulté et contribuent à la construction d'une communauté d'hommes et de femmes engagés.

Le développement durable, c'est avant tout une exigence au quotidien. Vouloir être la référence dans nos métiers est une responsabilité qui nous impose des devoirs. Nous devons faire

preuve d'exemplarité dans nos comportements et nos pratiques et sensibiliser nos interlocuteurs internes et externes aux enjeux du développement durable.

Notre adhésion au Pacte Mondial nous engage à suivre dans nos actions et notre stratégie les dix principes des domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans le même esprit, nous sommes engagés dans le *Caring for Climate* et le *CEO Water mandate*.

L'ambition de Saint-Gobain d'être la référence de l'habitat durable s'appuie sur une diversité unique de métiers complémentaires, sur une culture de l'excellence opérationnelle et un fort potentiel d'innovation. Nous inscrivons notre projet d'entreprise dans la durée, dans le respect de nos valeurs forgées par près de 350 ans d'histoire et formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, dont le respect est une condition d'appartenance au Groupe.

Être un acteur responsable donne du sens à nos actions au quotidien !

Pierre-André de Chalendar
Président-Directeur Général

NOS MÉTIERS

Saint-Gobain est organisé en quatre Pôles : Matériaux Innovants, Produits pour la Construction, Distribution Bâtiment et Conditionnement. Ils disposent chacun de moteurs de croissance propres qui contribuent de manière complémentaire au développement du Groupe. Chaque Pôle est divisé en Activités. Les Délégations, au nombre de treize, sont les représentations de Saint-Gobain à l'étranger.

MATÉRIAUX INNOVANTS

 **22%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



Regroupant le Vitrage et les Matériaux Haute Performance, le **Pôle Matériaux Innovants** concentre à lui seul près des deux tiers de la recherche et développement du Groupe. Il 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 **33 000** salariés

MATÉRIAUX HAUTE PERFORMANCE

- **N°1 MONDIAL**
- Présence : **42** pays
- Près de **27 000** salariés

PRODUITS POUR LA CONSTRUCTION

 **25%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



Le **Pôle Produits pour la Construction** propose des solutions d'aménagement intérieur et extérieur pour l'habitat d'aujourd'hui et de demain : plâtre, isolation acoustique et thermique, revêtement de façades, toiture, canalisation.

- **N°1 MONDIAL**
 - pour les tuyaux en fonte ductile
 - pour les plaques de plâtre et le plâtre
 - de l'isolation
 - des colles à carrelage
- **N°1 EUROPÉEN**
 - pour les revêtements de façades
- **N°2 AUX ÉTATS-UNIS**
 - pour les produits de façades
- Présence : **55** pays
- Plus de **47 000** salariés

DISTRIBUTION BÂTIMENT

 **44%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



Le **Pôle Distribution Bâtiment** apporte au Groupe une connaissance intime des besoins des clients : les professionnels du bâtiment, les particuliers à projets 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

- de la distribution de matériaux de construction
- sur le marché du sanitaire-chauffage-plomberie
- Présence : **29** pays
- **67 000** salariés

CONDITIONNEMENT VERALLIA

 **9%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



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

- Présence : **14** pays
- Plus de **14 000** salariés

SAINT-GOBAIN, UN DES 100 PRINCIPAUX GROUPES INDUSTRIELS DANS LE MONDE*

En millions d'euros	2012	2011
CHIFFRE D'AFFAIRES	43 198	42 116
Résultat d'exploitation	2 881	3 441
Résultat net ensemble consolidé	796	1 360
Résultat net courant ⁽¹⁾	1 126	1 736
Bénéfice net courant par action (en €) ^{(1) (2)}	2,12	3,24
Résultat net (part du Groupe)	766	1 284
Bénéfice net par action (en €) ⁽²⁾	1,44	2,40
Investissements totaux ⁽³⁾	2 127	2 638
Capitaux propres de l'ensemble consolidé	17 851	18 218
Endettement net	8 490	8 095
Actif non courant	29 629	29 877
Fonds de roulement	4 238	3 161

(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 2012



RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2012

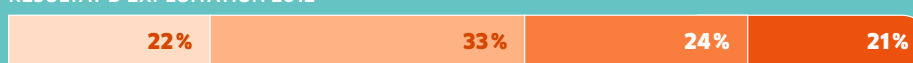


PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

CHIFFRE D'AFFAIRES 2012



RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2012



* Source: FT Global 500 (principales capitalisations boursières) en 2012.



Chiffre d'affaires
consolidé

43 198 M€

Produits des
Désinvestissements (+)

165 M€

Coûts opérationnels
Versements aux fournisseurs (-)

30 095 M€

PRÈS DE

193 000

COLLABORATEURS

PRÉSENT DANS

64 PAYS

AFRIQUE DU SUD
ALGÉRIE
ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE
AUSTRALIE
AUTRICHE
BELGIQUE
BRÉSIL
BULGARIE
BHOUTAN
CANADA
CHILI
CHINE
COLOMBIE
CORÉE DU SUD
DANEMARK
ÉGYPTE
ÉMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE
ESTONIE
ÉTATS-UNIS
FINLANDE
FRANCE
GRÈCE
HONGRIE
INDE
INDONÉSIE
ITALIE
JAPON
JORDANIE
KOWEÏT

LETTONIE
LIBAN
LITUANIE
LUXEMBOURG
MALAISIE
MAROC
MEXIQUE
NORVÈGE
NOUVELLE-ZÉLANDE
PAYS-BAS
PÉROU
POLOGNE
PORTUGAL
QATAR
RÉPUBLIQUE D'IRLANDE
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
ROUMANIE
ROYAUME-UNI
RUSSIE
SERBIE
SINGAPOUR
SLOVAQUIE
SLOVÉNIE
SUÈDE
SUISSE
SYRIE
THAÏLANDE
TURQUIE
UKRAÏNE
VENEZUELA
VIETNAM
ZIMBABWE

Répartition de la valeur ajoutée

Saint-Gobain a généré 13 269 millions d'euros de valeur ajoutée en 2012. La majeure partie de cette valeur ajoutée a été redistribuée aux salariés (pour un montant de 8 431 millions d'euros). Par ailleurs, 2 011 millions d'euros ont été conservés pour financer la croissance future (report à nouveau).

	en M€	en %
VALEUR AJOUTÉE	13 269	
Salaires et autres rémunérations du personnel	8 431	63,54
Cotisations retraites	584	4,40
Impôts et taxes	966	7,28
Dividende	701	5,28
Remboursement des intérêts	571	4,30
Investissements en faveur des communautés locales	5,1	0,04
Part conservée pour la croissance (report à nouveau)	2 011	15,15

NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'engagement de Saint-Gobain pour le développement durable s'inscrit dans le respect de nos valeurs formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action (voir encadré). Nous attendons de nos équipes qu'elles adoptent des comportements et des pratiques exemplaires, en interne comme en externe, qu'elles limitent autant que possible les impacts de nos activités sur l'environnement et qu'elles se préoccupent de nos partenaires et des communautés qui nous entourent.



↑ The Green, campus universitaire écologique, à Bradford, au Royaume-Uni construit avec des solutions de British Gypsum et Saint-Gobain ISOVER.

L'application effective des Principes de Comportement et d'Action dans le Groupe repose sur un programme de conformité qui fait l'objet d'un compte rendu annuel détaillé au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain (voir pages 12-13).

C'est par un développement responsable, respectueux des personnes et de l'environnement, que nous assurerons la pérennité de notre croissance et de nos performances. Nous veillons quotidiennement à conduire nos actions dans le souci d'un équilibre entre l'économie, la société et l'environnement au sens large. Nos engagements internationaux (voir ci-contre) en témoignent.

Notre politique de ressources humaines est fondée sur une tradition de respect des personnes et de leur diversité, d'attention portée aux conditions de travail, et de développement du dialogue social. Nous souhaitons offrir à tous nos salariés les mêmes opportunités d'épanouissement professionnel et partager une ambition commune pour l'avenir du Groupe.

Le respect de la santé et de la sécurité de nos salariés et le respect de l'environnement figurent au premier plan de nos préoccupations (voir politique EHS pages 14-15). Le Groupe, qui comprend à la fois des activités industrielles et de distribution, doit prendre en compte l'impact environnemental de ses sites qui sont de nature différente (usines de production, points de vente, laboratoires de recherche, carrières, etc.), mais également du transport de ses produits. Pour aider les sites à réduire leurs impacts, des outils de mesure et des actions d'amélioration sont définis à l'échelle du

Groupe, pour la lutte contre le changement climatique, la préservation des ressources naturelles, la réduction des déchets et des émissions dans l'air... Des actions plus spécifiques sont également mises en œuvre au niveau des métiers, pour répondre à leurs besoins particuliers.

Dans sa démarche d'entreprise responsable, Saint-Gobain tient compte de ses partenaires, notamment de ses clients et de ses fournisseurs. Nous accompagnons ces derniers afin qu'ils adoptent des pratiques et des comportements en cohérence avec les nôtres. C'est l'objet de notre politique d'achats responsables.

Au plan local, nous participons au dynamisme économique et social des territoires dans lesquels nous sommes implantés. La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives, qui soutient des projets à vocation sociale dans le domaine de l'habitat proposés par les salariés du Groupe dans le monde, en est l'illustration. Saint-Gobain a l'ambition d'être la référence de l'habitat durable. C'est au cœur de notre stratégie, mais nous intervenons également dans d'autres secteurs d'activité tels que l'automobile, l'aéronautique ou l'emballage en verre. Sur chacun de ses marchés, le Groupe agit comme un acteur responsable, en cohérence avec ses valeurs. Nous déployons une politique d'éco-innovation, afin de réduire les impacts environnementaux de nos solutions et les impacts associés à leur utilisation.

Dans tous nos métiers, nos équipes s'engagent sur la qualité et la pérennité des produits et des solutions du Groupe.



NOS TEXTES

FONDATEURS

Riche d'une histoire de près de 350 ans, Saint-Gobain fonde son développement sur des valeurs qui nous guident au quotidien. Elles sont formalisées depuis 2003 dans les Principes de Comportement et d'Action que partagent tous les collaborateurs.



5 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.



4 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 développement durable du Groupe dans le prolongement de ses Principes. Le Groupe 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). Dans le prolongement de cette adhésion, à l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, Saint-Gobain a souscrit le 10 décembre 2008 à la déclaration de soutien aux droits de l'Homme initiée par les Nations Unies.



Notation extra-financière

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

Être sélectionné dans des indices boursiers éthiques est une reconnaissance de l'engagement du Groupe, sur le long terme, et des résultats enregistrés en matière de développement durable.

En 2012, Saint-Gobain fait partie des indices STOXX® Global ESG Leaders, Vigeo Europe 120, Vigeo France 20, Aspi Eurozone et FTSE4Good et possède le label Ethibel Excellence.

NOS ENGAGEMENTS

LES CINQ AXES DE LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE

La politique de développement durable de Saint-Gobain s'articule autour de cinq axes principaux auxquels sont rattachés des engagements : inventer l'habitat durable, limiter les impacts environnementaux, permettre l'épanouissement professionnel, contribuer au développement des communautés, agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

INVENTER L'HABITAT DURABLE

Nous imaginons, produisons et distribuons des produits et des solutions pour l'habitat durable, pour la rénovation et la construction des bâtiments tertiaires et résidentiels.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisé en 2012	Objectifs
Analyse du Cycle de Vie (ACV)	Gammes de produits couverts par les ACV	Mise à jour du guide méthodologique sur les ACV et les DEP (Déclarations Environnementales des Produits)	En 2013, toutes les familles de produits liés aux marchés du bâtiment et du solaire disposeront d'une ACV
Éco-innovation	Actions de formation	Élaboration d'un module de formation	Déploiement de ce module auprès des managers concernés

LIMITER LES 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	Réalisé en 2012	Objectifs
Certification environnementale	Pourcentage de sites ayant une certification environnementale	75,2%	90% des sites concernés d'ici 2013
Changement climatique	Diminution des émissions directes de CO ₂	-3,3% par rapport à 2010	-6% en 2013 par rapport à 2010
Gestion des ressources naturelles	Réduction des prélèvements en eau	-3,6% par rapport à 2010	-6% en 2013 par rapport à 2010
Recyclage et gestion des déchets	Réduction des déchets produits	-6,7% par rapport à 2010	-6% en 2013 par rapport à 2010



PERMETTRE 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	Réalisé en 2012	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 : 2,8✓ • TF1 pour la Distribution = 4,3✓ • TF2 pour l'industrie = 5,2✓ 	En 2013 : <ul style="list-style-type: none"> • TF1 Groupe < 2,6 • TF1 pour la Distribution < 4,1 • TF2 pour l'industrie < 4,8
Santé	Politique Santé	Élaboration d'une politique	Déploiement de la politique Santé à partir de 2013
Diversité	Promouvoir activement les femmes en renforçant leur présence dans les fonctions à responsabilité élevée	<ul style="list-style-type: none"> • Accord-cadre France relatif à la Diversité • Lancement en France du réseau féminin WIN - <i>Women In Network</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation systématique de candidatures féminines lors des recrutements et plans de succession • Formations des managers aux stéréotypes entre les hommes et les femmes
Mobilité professionnelle	Développer la mobilité professionnelle des salariés entre les Activités et les fonctions du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Comités mobilité déployés • Outil de gestion en ligne des postes à pourvoir (OpenJob) 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des initiatives de mobilité pour les non-cadres en France avec le support de Saint-Gobain Développement

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	Réalisé en 2012	Objectifs
Développement économique local	Nombre de journées d'appui technique en France	188 jours	+10 % par an
Soutien des projets d'intérêt général	Nombre de conventions de mécénat signées par la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives	11 conventions de mécénat	10 à 15 conventions de mécénat par an en moyenne

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 du développement durable et dans la promotion de pratiques exemplaires.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisé en 2012	Objectifs
Sensibilisation des parties prenantes	Promotion de la construction durable	Partenaire du réseau européen du <i>World Green Building Council</i>	Développer notre participation active à des associations professionnelles engagées pour le développement durable
Achats responsables	Nombre de fournisseurs audités	69 audits initiaux	70 à 80 audits initiaux en 2013
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	Déploiement d'un programme de formation des formateurs

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 NRE (loi française sur les Nouvelles Régulations Économiques) et GRI (*Global Reporting Initiative*), ainsi que nos progrès réalisés au regard des dix principes du Pacte Mondial.

LA GOUVERNANCE



UNE ORGANISATION TRANSVERSALE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Président-Directeur Général du Groupe fixe les objectifs stratégiques en matière de développement durable. Le Secrétaire Général est responsable de la politique de développement durable en s'appuyant en premier lieu sur les Directions du Développement Responsable, des Ressources Humaines, et Environnement Hygiène et 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 développement durable 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 du développement durable. 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 développement durable pour décliner leurs objectifs précis en lien avec ceux du Groupe, pour établir une feuille de route et suivre leurs progrès en matière environnementale et sociale.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

(Au 1^{er} avril 2013)

Pierre-André de CHALENDAR

Président-Directeur Général
de la Compagnie de Saint-Gobain

Isabelle BOUILLOT

Président de China Equity Links

Gerhard CROMME

Président du Conseil de surveillance
de Siemens AG

Jean-Martin FOLZ

Président du Conseil
d'administration de Eutelsat Communications

Bernard GAUTIER

Membre du Directoire de Wendel

Anne-Marie IDRAC

Consultant

Sylvia JAY

Chairman de L'Oréal UK & Ireland

Frédéric LEMOINE

Président du Directoire de Wendel

Gérard MESTRALLET

Président-Directeur Général de GDF Suez

Michel PÉBEREAU

Président d'honneur de BNP Paribas

Jacques PESTRE

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

Olivia QIU

Directeur en charge du développement
du marché «secteurs stratégiques»
d'Alcatel-Lucent

Denis RANQUE

Président du Conseil d'administration de EADS

Gilles SCHNEPP

Président-Directeur Général de Legrand

Jean-Dominique SENARD

Président de Michelin

Jean-Cyril SPINETTA

Président-Directeur Général d'Air France-KLM

Secrétaire du Conseil d'administration :

Antoine VIGNIAL,

Secrétaire Général
de la Compagnie de Saint-Gobain,
responsable du Développement Durable

Lors de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 6 juin 2013, il sera proposé la nomination en qualité d'administrateur de Philippe Varin, Président du Directoire de Peugeot SA, Agnès Lemarchand, Président exécutif de Steetley Dolomite Ltd., Pamela Knapp, membre du Directoire et Directeur Administratif et Financier de GfK SE, ainsi que le renouvellement des mandats de Messieurs Jean-Martin Folz et Gilles Schnepf.

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 2012 sur www.saint-gobain.com

LA MISSION HABITAT DURABLE

Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, une mission interne «habitat durable» a été mise en place fin 2010. Pilotée par des membres de la Direction Générale, cette équipe pluridisciplinaire est composée de représentants des Directions Recherche et Développement, Environnement Hygiène et Sécurité, et Marketing. Elle conduit trois chantiers prioritaires, sur la base d'un engagement pour la promotion des analyses du cycle de vie (voir pages 30-31) :

- la proposition d'une **politique de gestion et de recyclage** des déchets de chantier dans chaque Activité, afin de mieux gérer la fin de vie de nos produits et de leurs emballages pour les chantiers de construction, de rénovation et de démolition de bâtiments ;

- la définition de la position du Groupe concernant **les référentiels bâtiments et les écolabels** et l'établissement de recommandations pour mieux informer nos clients, afin qu'ils puissent orienter leurs choix en fonction de critères objectifs ;
- l'élaboration d'une **politique d'eco-innovation**, visant à s'assurer que tous les acteurs de la chaîne de l'innovation prennent en compte les impacts environnementaux de nos solutions tout au long de leur cycle de vie et s'efforcent de les réduire dès la phase de développement.



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 d'être en mesure 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 au niveau mondial.



FOCUS

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 ;
- un Comité Groupe de Conformité, composé de représentants au plus haut niveau des Pôles et de la Compagnie de Saint-Gobain.

LE PROGRAMME GROUPE DE CONFORMITÉ

Il 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 des Principes de Comportement et d'Action auprès de l'ensemble des salariés du Groupe et à leur bonne compréhension par tous. Des actions de formation, en particulier dans le cadre des stages de l'École du management de Saint-Gobain, complétées d'une formation en ligne, « ADHERE », permettent de sensibiliser les cadres du Groupe.

Au cours de l'année 2012, le pilier développement responsable de la politique de conformité du Groupe, qui est une application directe des Principes de Comportement et d'Action, s'est enrichi de deux nouveaux volets. Le programme de prévention de la corruption, reprenant les initiatives et les bonnes pratiques déjà mises en place pour

prévenir les risques liés aux transactions commerciales internationales, vise la corruption active et passive. Le programme de conformité aux sanctions économiques et aux embargos a été adopté afin de s'assurer que nos échanges commerciaux internationaux se font dans le respect des règles internationales.

Ces deux programmes comportent un volet formation et des outils visant à identifier et réduire les risques. Leur déploiement, engagé en 2012, se poursuivra tout au long de l'année 2013.

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, 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 s'adressant à l'ensemble de l'encadrement, complétée par une formation approfondie en salle, animée par des avocats spécialisés ainsi que des juristes du Groupe et



destinée 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 dans le monde entier.

Audit et Contrôle internes

Le système de contrôle interne a pour objectif la maîtrise des risques principaux auxquels les entités sont exposées et vise à assurer la conformité aux lois et règlements, l'application des orientations fixées par la Direction Générale, le bon fonctionnement des processus, la fiabilité des informations financières, la sauvegarde des actifs corporels et incorporels, et 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.

Le dispositif d'audit et de contrôle internes est décrit en détail dans le Document de Référence (pages 102-103).

Dispositif d'alertes professionnelles

Le dispositif d'alertes professionnelles 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 boîte aux lettres électronique réservée aux salariés a été créée. Les 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 de recourir à des systèmes locaux de « hotline ». Le traitement des alertes reçues par ces canaux garantit également la confidentialité des informations relatives à l'identité de l'émetteur ainsi que des personnes visées.

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

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 progressivement mis en place, afin de mesurer les résultats de notre action, mais aussi de témoigner, auprès des responsables opérationnels de terrain, de la détermination du Groupe à faire appliquer et respecter ses valeurs fondamentales.



POLITIQUE EHS

La politique Environnement, Hygiène industrielle, Sécurité (EHS) s'inscrit dans le prolongement des Principes de Comportement et d'Action du Groupe (voir page 7). Saint-Gobain s'engage à réduire son impact sur l'environnement (voir pages 28-29 et pages 32-41). Nous mettons également en œuvre des mesures pour assurer la meilleure prévention possible des risques sur la santé et la sécurité dans le milieu de travail, tant pour les salariés que pour les intérimaires et les sous-traitants (voir pages 46-49).



Des standards et des recommandations EHS exigeants

Afin d'accompagner la mise en œuvre des objectifs EHS, 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 réseau de compétences organisé

L'EHS repose principalement sur un réseau de correspondants répartis dans le Groupe au niveau des Pôles, des Délégations 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 de l'activité et d'en superviser la mise en œuvre. De même, dans chaque Délégation, 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. Ces 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 initiées par la Direction EHS (audits EHS et autodiagnostic) et une démarche de la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne (questionnaire d'autoévaluation). Les audits EHS comprennent les trois volets environnement, santé et sécurité et constituent le niveau d'évaluation EHS le plus approfondi. Ces audits sont effectués par des auditeurs internes confirmés qui reçoivent une formation spécifique. Ils sont 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 donner des propositions de plans d'action pour améliorer la situation.

Chaque site des Pôles industriels est audité en moyenne une fois tous les trois ans. En 2012, 252 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 2012, 214 audits « ESPR » ont été réalisés.

UNE MÉTHODE DE MANAGEMENT EFFICACE

La santé sécurité et l'environnement constituent deux des huit piliers du *World Class Manufacturing (WCM)*, le programme d'excellence opérationnelle de Saint-Gobain. Une formation sur le pilier santé-sécurité a été déployée en 2012. Le WCM est un système de management complet destiné à améliorer la performance de l'entreprise. Cette méthode structurée a montré son efficacité en matière de sécurité, de qualité et de productivité. Plus de 90% des sites industriels doivent être couverts par le WCM à l'horizon 2015.

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 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 sur 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 3 ans (période actuelle : 2011-2013). Depuis 2004, le Groupe utilise un outil de reporting dédié à l'EHS dénommé Gaïa.

UNE POLITIQUE LARGEMENT DIFFUSÉE



La politique EHS est largement diffusée aux salariés grâce à une charte affichée dans tous les sites et à une lettre d'engagement disponible en 46 langues et signée par Pierre-André de Chalendar, le Président-Directeur Général du Groupe. La lettre, actualisée en 2012, présente la politique EHS, décrit notre démarche et définit les objectifs et les exigences fixés à l'ensemble des collaborateurs. Elle place au même niveau d'exigence l'environnement, la santé et la sécurité : objectifs zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle, **zéro accident environnemental** et un **impact minimum de nos activités sur l'environnement**. Elle prend en compte les enjeux de l'EHS dans l'ensemble du cycle de vie des produits et services de Saint-Gobain.

Sécurité

Réduire le taux de fréquence des accidents du travail, avec un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) inférieur à 4,1 pour la Distribution Bâtiment à fin 2013, un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de travail (TF2) pour l'industrie inférieur à 4,8 et un TF1 Groupe inférieur à 2,6. Ces indicateurs concernent le personnel salarié et le personnel intérimaire.

Santé et hygiène industrielle

Déployer le nouvel outil d'analyse des risques (SAFHEAR), lancé en 2011, afin d'identifier les risques d'exposition et définir et mettre en place les mesures de prévention à l'échelle du Groupe.

Environnement

Poursuivre nos efforts afin de réduire l'impact environnemental des sites. Nous déployons de nouvelles politiques transversales comme pour l'eau et l'Analyse du Cycle de Vie.

Total des dépenses environnementales :

144,0 M€

25,4 % des heures de formation dispensées par le Groupe sont consacrées à l'EHS

DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

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



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), en application d'un **principe de subsidiarité**. Ce fonctionnement découle de l'organisation matricielle du Groupe, 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 très 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 en termes de développement durable.



Parties prenantes du Groupe	Canaux d'information	Cadres et lieux de dialogue	Page
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Sites Internet des sociétés du Groupe Forums et salons professionnels Formations Magazines (ex « Carnets de Chantiers ») Publications de nombreux guides sur l'efficacité énergétique et l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions Formation Réseaux de distribution Salons professionnels 	p 18-19 p 70-71
Utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> Sites Internet des sociétés du Groupe Charte de recommandations visant à favoriser l'isolation des bâtiments existants Interventions dans les écoles pour les jeunes publics Participation à des associations ou des groupements 	<ul style="list-style-type: none"> Salons professionnels Showrooms Partenariats avec des représentants de la société civile au travers d'associations ou de collectifs (Effinergie, Casa que Ahorra, Spaar het klimaat, Isolons la Terre...) 	p 68-71
Salariés	<ul style="list-style-type: none"> Supports de communication interne Réunions avec les dirigeants du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Carrefours Réunions Enquêtes 	p 18-19
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Charte fournisseurs Clauses pour les achats responsables Autoévaluation des fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions fournisseurs/clients (Saint-Gobain Distribution Bâtiment) Audits et plans d'action 	p 72-73
Représentants des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Instances représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda social Dialogue social européen Comité de Groupe 	p 18, 51
Actionnariat (salariés)	<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 	p 54
Actionnariat (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet Lettres aux actionnaires Guide de l'actionnaire Brochure Saint-Gobain en région... 	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régionales Salon de l'actionnariat Visites de sites Formations à la bourse Club des actionnaires 	p 18
Actionnariat (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 	p 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 	p 18
Centres de recherche, universités	<ul style="list-style-type: none"> Journées Gay-Lussac Participation à des formations universitaires Forums dans les écoles Sponsoring 	<ul style="list-style-type: none"> Chaires Partenariats Bourses Accueil de thésards Stages Concours pour des étudiants 	p 18, 51
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 	p 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 	p 68-69
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 	p 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 via les mairies. 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue sur l'impact environnemental et social de l'habitat 	p 68-69
Médias	<ul style="list-style-type: none"> Publications du Groupe Site Internet Déclarations publiques Prises de position... 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Voyages de presse... 	

DIALOGUE

AVEC NOS PARTIES PRENANTES



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.

Le dialogue social 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 les responsables d'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 fortement 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 Saint-Gobain », organisés régulièrement, regroupent à chaque fois entre 200 et 300 cadres et sont l'occasion pour ces salariés de mieux comprendre la stratégie du Groupe, afin de la relayer ensuite auprès de leurs équipes. Le Président-Directeur Général, accompagné des plus hauts dirigeants du Groupe, y intervient pour expliquer et commenter les enjeux, les priorités et les objectifs stratégiques de Saint-Gobain et répondre aux questions des participants. Des « mini-carrefours » regroupant un nombre plus restreint de cadres sont également organisés dans les Délégations.

Dialogue avec les clients

Le dialogue est conduit au quotidien par les sociétés, les Activités et les Pôles. Au niveau central, 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 visant à un meilleur contrôle de ses fournisseurs, permettant aussi un meilleur dialogue, sur la base d'engagements réciproques et d'évaluations régulières.

Dialogue avec les actionnaires, les investisseurs et la communauté financière

Saint-Gobain transmet régulièrement des informations aux analystes et aux investisseurs (institutionnels comme particuliers) sur les résultats, la stratégie et les principales réalisations du Groupe. Ces informations sont diffusées sur le site Internet du Groupe, dans le Document de Référence, les lettres aux actionnaires ou lors des rencontres avec les investisseurs, ainsi que lors des échanges notamment à l'occasion de salons et de réunions d'actionnaires.



TÉMOIGNAGE

Monica von Schmalensee.
directeur général du bureau d'architecture
WHITE ARKITEKTER



« Parce que ce que nous créons aujourd'hui n'est pas pour nous, mais pour l'avenir et pour nos enfants. »

« En tant qu'architecte en Scandinavie, je dirais que le développement durable fait vraiment partie de notre ADN. Nous savons qu'il faut agir pour lutter contre le changement climatique, et que notre industrie est une grande consommatrice d'énergie. Je pense qu'il y a là une opportunité énorme, parce que tout le monde veut vivre dans un logement durable, parce que ce que nous créons aujourd'hui n'est pas pour nous, mais pour l'avenir et pour nos enfants. Nous voulons que les bâtiments soient labellisés. L'envergure du Groupe Saint-Gobain lui donne des responsabilités très importantes en la matière. »

TÉMOIGNAGE

Noel Morrin
vice-président senior en charge
du développement durable
Entreprise de construction SKANSKA



« Il faut penser à l'innovation dès le début d'un projet. »

« SKANSKA AB est une grande entreprise de construction d'origine suédoise. Nous sommes l'une des plus importantes dans ce domaine. Nous constatons une demande croissante pour les bâtiments et les infrastructures durables. Nous avons donc besoin de partenaires comme Saint-Gobain, capables de nous fournir les matériaux ou les technologies nous permettant de construire des bâtiments ou des infrastructures durables. Nous ne pouvons pas le faire seuls. Il faut penser à l'innovation dès le début d'un projet, considérer les matériaux, les technologies et les solutions disponibles, et optimiser l'ensemble au stade de la conception. Après, c'est trop tard et trop coûteux. »

TÉMOIGNAGE

William Bardosh
président de TerraVerdae Bioworks



« Nous cherchions à collaborer avec un acteur des matériaux durables. »

La société canadienne de bio polymères renouvelables provenant de déchets non-alimentaires, alternatifs aux matières plastique dérivées du pétrole, a conclu un partenariat avec Saint-Gobain Performance Plastics.

« Nous cherchions à collaborer avec un acteur des matériaux durables, présent sur le marché des matériaux industriels. NOVA¹ nous a ouvert les portes de Saint-Gobain. Nous sommes aujourd'hui en phase d'amélioration de nos procédés, et procurons au Groupe des matériaux tests à évaluer. Celui-ci nous fournit un retour précieux qui nous aidera à passer au stade de l'industrialisation. »

¹ NOVA : département de Saint-Gobain spécialisé dans la création de partenariats entre jeunes pousses et Activités du Groupe (voir page 27).

TÉMOIGNAGE

Pascal Bandellier
directeur général de Novacarb, fournisseur
de carbonate de sodium pour les Activités
verrières de Saint-Gobain



« Nous avons noté avec satisfaction la volonté de Saint-Gobain de s'ouvrir davantage. »

« Nous attendons d'un groupe comme Saint-Gobain qu'il nous considère comme faisant partie de la même filière et qu'il soutienne notre activité. Nous avons noté avec satisfaction la volonté de Saint-Gobain de s'ouvrir davantage vers l'extérieur et de nouer des partenariats avec d'autres entreprises en matière de recherche et développement, en amont de projets d'amélioration des procédés. »

TÉMOIGNAGE

Olivia Pessinet
responsable junior World Class
Manufacturing (WCM)¹ du Pôle
Matériaux Innovants



« Les valeurs de respect des personnes et de respect de l'environnement ont également pesé dans mon choix. »

« J'ai rejoint Saint-Gobain lors d'un stage sur la mise en œuvre de la politique Eau du Groupe. Cette mission m'a permis d'aborder le sujet dans son ensemble et sous un aspect plus opérationnel, grâce à l'application sur plusieurs sites. À l'issue de ce stage, j'ai reçu une proposition pour un poste plus opérationnel, en accord avec mon parcours et mon projet professionnel. Le positionnement stratégique de Saint-Gobain ainsi que les valeurs de respect des personnes et de respect de l'environnement ont également pesé dans mon choix. »

¹ Programme d'excellence opérationnelle de Saint-Gobain (voir page 14).



LES CINQ AXES DE NOTRE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La politique de développement durable de Saint-Gobain s'articule autour de cinq axes principaux :

- Inventer l'habitat durable
- Limiter les impacts environnementaux
- Permettre l'épanouissement professionnel
- Contribuer au développement des communautés locales
- Agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur



INVENTER L'HABITAT DURABLE

Saint-Gobain conçoit, produit et distribue des matériaux de construction pour les clients professionnels, afin de construire et rénover des bâtiments énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles. L'innovation est au cœur de la stratégie de l'habitat durable du Groupe.

ÉQUIPE 2012



ITALIE

Habitat Lab

Les marques de Saint-Gobain en Italie ont mis en commun leur savoir-faire et leurs technologies pour construire le nouveau centre de formation dans le pays. *Habitat Lab* répond aux critères du programme « multi-confort » de Saint-Gobain (voir pages 24-25) et allie confort de vie et performance énergétique, tout en minimisant l'impact environnemental du bâtiment.

Inauguré à Corsico, dans la province de Milan, en octobre 2012, le centre de formation a obtenu la certification interne CARE:4^{®1} et les certifications LEED² et A+ pour sa performance énergétique. *Habitat Lab* produit déjà plus d'énergie qu'il n'en consomme.

¹ Le programme CARE:4[®] (Company Actions for the Reduction of Energy by 4) a pour objectif de diviser par 4 les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire de Saint-Gobain d'ici 2040 (voir page 37).

² Le Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) est un système de standardisation de bâtiments à haute qualité environnementale créé par le US Green Building Council.

de gauche à droite

Bruno Rossetti,
directeur marketing
stratégique et
communication
(Pôle Produits pour
la Construction, Italie)

Gianluca Cavalloni,
responsable affaires
publiques

Ruggero Ricci Mingani,
coordonateur promotion
technique

L'HABITAT DURABLE

Notre marché principal, l'habitat, est un secteur où les défis du développement durable sont majeurs. Jamais le besoin en bâtiments économes en énergie, sains et confortables n'a été aussi grand.



ÉTATS-UNIS

Pour l'efficacité énergétique

En matière d'efficacité énergétique, Saint-Gobain se consacre tout particulièrement aux enjeux liés à la rénovation des bâtiments. En 2012, les films de contrôle solaire pour les vitrages développés aux États-Unis par Solar Gard® ainsi que l'ensemble des actions de cette société nouvellement entrée dans Saint-Gobain ont été récompensés par le prix « Blue Sky Leadership » de l'*Industrial Environmental Association*. Cette distinction couronne une politique innovante de réduction de la pollution de l'air et une contribution remarquable à la lutte contre le réchauffement climatique.



Solar Gard® équipe l'hôtel Hyatt Regency Century Plaza de Los Angeles (Californie, États-Unis).



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 réchauffement 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 industrialisés³. Aucune avancée significative ne pourra donc être réalisée sans une action massive dans ce secteur.

Afin de répondre à ces défis, Saint-Gobain propose des solutions pour des logements et des bâtiments tertiaires (bureaux, hôpitaux, crèches, écoles...) énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles. Les bâtiments réalisés 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.

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 énergétique des bâtiments. Le remplacement de toutes les fenêtres existantes dans l'Union européenne par des doubles vitrages à isolation thermique renforcée (ITR) permettrait d'économiser jusqu'à 90 millions de tonnes de CO₂ par an⁴, soit près du tiers de l'objectif indicatif de réduction de gaz à effet de serre pour le secteur du bâtiment fixé par l'Union européenne.

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 de 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.

³ 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).

⁴ 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.



↑ FOCUS

PROGRAMME MULTI-CONFORT

Pour apporter la preuve de l'efficacité de leurs solutions et développer encore la recherche et l'innovation, de nombreuses Activités du Groupe sont associées ensemble au concept « Multi-Confort », dans 15 pays. Saint-Gobain propose ainsi une nouvelle façon de construire l'habitat. Il donne un cadre de référence commun dans le respect des spécificités de chaque pays tout en anticipant les réglementations.

Ce concept s'appuie sur un référentiel « Multi-Confort ». Il vise à minimiser les impacts sur l'environnement et s'articule autour de cinq types de confort : confort thermique, confort acoustique, confort visuel (par un apport de lumière naturelle), qualité de l'air et confort modulable (adaptation des lieux à l'évolution des besoins).



162 m²
surface de vie

61 kWhEP/m²/an
de production
énergétique

39 kWhEP/m²/an
de consommation
énergétique



FRANCE

Opération pilote

La Maison Saint-Gobain Multi-Confort, située à Beaucouzé en France et construite grâce aux solutions de Saint-Gobain, devance la réglementation thermique française de 2020. Elle a été reconnue « opération pilote HQE⁵ performance » en mars 2012, car cette maison à basse consommation et à énergie positive répond à des exigences de performances énergétiques et environnementales, mais aussi de qualité de l'air et d'accessibilité.

⁵ HQE est une démarche principalement utilisée en France qui vise à améliorer la qualité environnementale des bâtiments neufs et existants.



BRÉSIL

Un habitat sain, économe et confortable



Saint-Gobain a participé à la réalisation d'un lotissement de maisons à bas coût dans le cadre du programme gouvernemental de construction de logements modestes Minha Casa, Minha Vida (ma maison, ma vie) au Brésil. Les marques Brasilit, ISOVER et Placo® ont fourni des systèmes inédits de construction sèche de haute performance pour 40 maisons à Ponta Grossa, dans l'État du Paraná, au Brésil.



« Ce projet est en parfaite adéquation avec la stratégie de l'habitat durable de Saint-Gobain. Il est économiquement viable et place le respect de l'environnement au centre du concept de ces maisons. Sur le plan social, nous offrons aux populations les plus défavorisées du pays un habitat de qualité et confortable avec une bonne isolation thermique et acoustique. »

Paulo Perez,
directeur marketing Habitat au Brésil

INNOVER

La Recherche et l'Innovation sont au cœur de la stratégie de Saint-Gobain et de sa politique de développement durable. L'évolution du Groupe et la transformation progressive des marchés de l'habitat nous placent dans une dynamique d'ouverture.

479 M€
de R&D

Plus de
400 brevets déposés
en 2012

3 700 personnes

UNE R&D DYNAMIQUE

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

En 2012, le Groupe a investi 479 millions d'euros en recherche et développement et 3 700 personnes ont travaillé sur plus de 850 projets de recherche. Saint-Gobain dispose de 7 grands centres de recherche à vocation transversale qui servent l'ensemble de ses Activités (voir carte). Le septième centre a été inauguré en 2012 à Chennai, en Inde. 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 importants et les efforts des équipes de recherche se traduisent notamment par une augmentation constante du nombre de brevets. Le Groupe est passé de 260 nouveaux brevets déposés par an dans les années 2004-2006, à plus de 400 brevets en 2012.

À L'ÉCOUTE DES CLIENTS

Depuis plusieurs années, la recherche et développement et le marketing se sont

rapprochés. Les équipes travaillent ensemble au niveau central et dans les Activités et les pays. Cette nouvelle organisation permet de répondre plus finement aux attentes du marché, d'anticiper les besoins à venir et de raccourcir les temps de développement. Les «comités habitat», présents dans 33 pays, sont des organisations transversales qui 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. Ces programmes sont en lien direct avec les axes de travail des équipes marketing et notamment le programme «multi-confort» (voir pages 24-25).

PARTENARIATS ET CO-DÉVELOPPEMENTS

La dynamique d'ouverture de Saint-Gobain, notamment en matière d'innovation, 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.



Domolab, premier centre d'innovation pour l'habitat inauguré fin 2011 à Aubervilliers en France.

Saint-Gobain noue des partenariats avec les universités, avec le monde de la recherche, celui de l'industrie et avec de «jeunes pousses».

En octobre 2012, Saint-Gobain a signé un accord afin de renforcer son partenariat avec le NIMS (*National Institute for Material Science*), l'institut japonais de recherche sur les matériaux. Ce partenariat a été mis en place dans le cadre du réseau Saint-Gobain University Network, qui regroupe l'ensemble des institutions académiques et scientifiques avec lesquelles notre Groupe a des relations privilégiées.



12

centres de recherche
et une centaine d'unités
de développement
dans le monde



Northboro
ÉTATS-UNIS

Aubervilliers
Chanteraine
Cavaillon
FRANCE

Herzogenrath
ALLEMAGNE



Shanghai
CHINE

Chennai
INDE

↑ FOCUS

NOUVEAU CENTRE EN INDE

L'inauguration en décembre 2012 du centre de recherche de Chennai en Inde s'est accompagnée de la signature d'un accord avec le Parc de Recherche de l'*Indian Institute of Technology Madras* (ITM RP), établissement d'enseignement supérieur de renommée internationale. Le centre collaborera avec des universités locales et des partenaires extérieurs pour élaborer des solutions d'habitat durable. Il assurera l'interface avec les autres centres de recherche Saint-Gobain dans le monde afin d'accélérer la croissance de l'activité dans cette région.

7

centres de recherche
transversaux



ÉTATS-UNIS

NOVA :

à la recherche de nouveaux talents

Le concours d'innovation NOVA, organisé tous les deux ans, a distingué en 2012 trois entreprises américaines innovantes en ligne avec notre stratégie. La société Heliotrope a mis au point une technologie émergente qui pourrait permettre le développement d'une génération future de vitrages électrochromes. Plangrid propose une plateforme collaborative de gestion des informations accessible sur tablettes pour les chantiers, avec le lecteur pdf le plus rapide existant. SmarterShade a développé un dispositif permettant de fonctionnaliser des fenêtres existantes grâce à l'intégration d'un film coulissant dans le double vitrage qui permet de contrôler le niveau de lumière et de chaleur dans un bâtiment.

Le département NOVA est chargé d'identifier de « jeunes pousses » dont les innovations représentent un intérêt stratégique pour nos métiers et de susciter des partenariats avec les Activités de Saint-Gobain, dans une logique « gagnant-gagnant ».

Depuis sa création en 2006, NOVA a conclu près de 60 partenariats avec de jeunes pousses dans le monde, dont plus de la moitié sur recommandation de collaborateurs de Saint-Gobain.



↑ Séance de « speed dating » pour le concours NOVA au salon GreenBuild de San Francisco.



↑ Les trois entreprises gagnantes (de gauche à droite : PlanGrid, Heliotrope et SmarterShade).

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.



FORMALISER LA POLITIQUE D'ÉCO-INNOVATION

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 considéré comme 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. L'éco-innovation concerne toutes les Activités du Groupe, qu'elles proposent des solutions à destination des marchés de l'habitat ou non. Les Activités industrielles ont à leur charge de développer et de promouvoir des produits et systèmes éco-innovants. De leur côté, les enseignes du Pôle Distribution Bâtiment sensibilisent et forment les artisans professionnels et les utilisateurs à l'éco-innovation.

Le déploiement de cette démarche repose sur la formation des équipes et la mise à disposition d'outils adaptés.

↑ FOCUS

FORMATION À L'ÉCO-INNOVATION

La Mission habitat durable a lancé en 2012 une formation de sensibilisation, afin de diffuser une culture de l'éco-innovation dans le Groupe. Le Comité de Liaison, qui réunit les 40 dirigeants principaux du Groupe, a été formé. Une sensibilisation plus large du management est en cours.

Dès 2013, des formations approfondies à destination des équipes impliquées dans les processus de développement seront lancées. Des projets pilotes ont été menés en 2012 chez Weber et Saint-Gobain Glass pour tester les modules qui composeront ces formations.



TÉMOIGNAGE

« Aujourd'hui, mon équipe travaille déjà sur des projets dont l'objectif est de diminuer l'impact environnemental des produits. Ce qui est important pour nous, c'est d'avoir une vision globale des enjeux environnementaux, pour éviter de ne traiter qu'une partie du problème. La formation de sensibilisation à l'éco-innovation nous a permis de mieux comprendre comment le développement de produits à faible impact environnemental s'inscrivait dans la stratégie du Groupe. Nous y avons aussi appris un vocabulaire commun que nous partageons désormais avec nos collègues des autres fonctions, ce qui va nous permettre de travailler plus facilement ensemble. J'ai également participé à un projet pilote d'utilisation des outils d'éco-innovation. Ces outils devraient nous aider à mieux définir les objectifs des projets éco-innovants et à décider des axes de travail prioritaires pour diminuer l'impact environnemental de nos produits. »



Alix Arnaud,
chef de groupe R&D, responsable du Programme Chimie verte du Groupe

↑ FOCUS

DES TUYAUX À LA « JUSTE ÉPAISSEUR »

En 2012, le Centre de Recherche de Saint-Gobain PAM à Maidières, en Lorraine (France), a mis au point un nouveau procédé pour mesurer l'épaisseur des tuyaux en fonte ductile. Grâce à des capteurs de mesures ultrasoniques, il est possible de déterminer l'épaisseur des tuyaux de petits diamètres, sur toute leur longueur, de façon automatique et à une cadence élevée. En maîtrisant précisément l'épaisseur, Saint-Gobain PAM peut la réduire, et ainsi diminuer à la fois la quantité de matériaux utilisés, l'énergie nécessaire à la production et au transport de ces tuyaux « à la juste épaisseur », de sorte de mieux répondre aux besoins des utilisateurs, en conformité avec les normes.



ÉTATS-UNIS

« Carbon Calculator »

Aux États-Unis, les équipes de CertainTeed ont développé, en partenariat avec les experts du cabinet *Sustainable Solutions Corporation*, un calculateur qui mesure les quantités de CO₂ émises et économisées par les produits de Saint-Gobain installés dans les bâtiments nord-américains. Au total, la contribution est largement positive. Plus d'un million de tonnes de CO₂ est économisé chaque année.

Ce « Carbon Calculator » a été présenté en novembre 2012, à San Francisco à l'occasion de *GreenBuild*, le plus grand salon mondial consacré à la construction durable.



ESPAGNE

Des colles à carrelage nouvelle génération

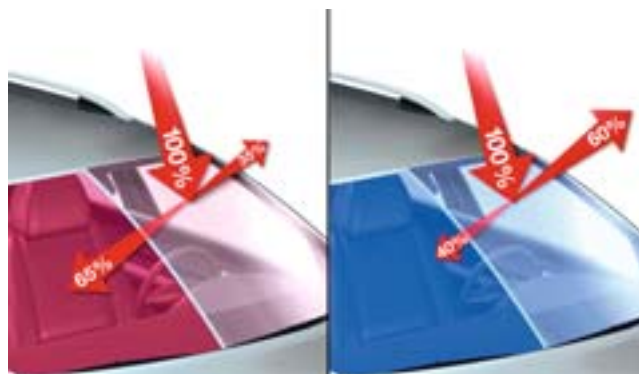
Saint-Gobain Weber a lancé en Espagne une nouvelle gamme de colle à carrelage, *weber.col confort*. Aussi efficaces que des colles traditionnelles, les nouvelles colles sont beaucoup plus légères : un sac de 15 kg offre le même rendement qu'un sac de 25 kg de colle classique. Il en résulte un gain très important de matière au mètre carré et une réduction significative des coûts de transport, des émissions de CO₂ et de la quantité de déchets de produits et d'emballage associés. Cette innovation a permis de diminuer les impacts sur l'environnement et d'améliorer le confort de travail des applicateurs tout au long du cycle de vie du produit.



INTERNATIONAL

Pare-brise athermique

Saint-Gobain Sekurit a lancé un pare-brise athermique destiné à rendre les véhicules plus confortables, moins consommateurs d'énergie et plus respectueux de l'environnement. Ce nouveau produit, baptisé *SGS CoolCoat*, est composé d'un vitrage réfléchissant, qui a pour effet de limiter le recours à la climatisation. Le revêtement multicouche invisible *CoolCoat* agit comme un miroir sur les rayons infrarouges du soleil : la quantité de chaleur qui pénètre à l'intérieur du véhicule est réduite à 40%, à comparer à 65% pour un pare-brise teinté standard.



LIMITER L'IMPACT DE NOS SOLUTIONS

Objectif 2013

Toutes les familles de produits liés aux marchés du bâtiment et du solaire disposeront d'une Analyse du Cycle de Vie.

L'ANALYSE DU CYCLE DE VIE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

- 1 Extraction des matières premières
- 2 Production
- 3 Construction
- 4 Utilisation
- 5 Démolition/Déconstruction
- 6 Fin de vie



MESURER LES IMPACTS : L'ANALYSE DU CYCLE DE VIE

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'Analyse du Cycle de Vie 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.

Un standard commun, fondé sur les normes EN 15 804 et ISO 21 930, donne un cadre commun aux experts du Groupe pour réaliser ces ACV.

Les résultats de l'Analyse du Cycle de Vie sont utilisés en interne, afin de comprendre où sont situés les impacts environnementaux principaux associés à un produit donné. Ils aident également à choisir les axes de travail prioritaires pour améliorer ce produit.

PARTAGER NOS RÉSULTATS : LES DÉCLARATIONS ENVIRONNEMENTALES PRODUIT

Les résultats de nos Analyses du Cycle de Vie sont communiqués à nos partenaires externes et à nos clients, architectes, constructeurs ou artisans professionnels, sous forme de Déclarations Environnementales Produit⁶. 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 résultats des ACV peuvent être utilisés par nos clients lors de l'évaluation de la performance environnementale globale d'un bâtiment. Les Déclarations Environnementales Produit sont directement utilisables par les outils d'Analyse du Cycle de Vie du bâtiment intégrant les impacts environnementaux de tous les produits, systèmes et équipements qui composent le bâtiment.

Les Déclarations environnementales produit sont ensuite utilisées par nos clients qui souhaitent faire certifier leur bâtiment.

En effet, la plupart des éco-labels bâtiments (LEED, BREEAM⁷, DGNB⁸, HQE) accordent des crédits si le maître d'œuvre fournit les résultats des ACV des produits utilisés.

↑ FOCUS

FDES VÉRIFIÉE

Saint-Gobain a créé un pictogramme destiné à être utilisé pour les produits disposant d'une Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire vérifiée, mais aussi dans le cadre de la communication du Groupe et de ses filiales sur les Analyses du Cycle de Vie.



⁶ Les Déclarations Environnementales Produit sont aussi connues en France sous le nom de Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES).

⁷ BREEAM, label britannique pour la construction durable.

⁸ DGNB, label allemand de la construction durable.



RECYCLAGE DES DÉCHETS

Gyproc Italie a développé « Gy.eco »*, un service de recyclage des déchets à base de plâtre provenant du secteur de la construction et de la démolition.

Les déchets de plaques de plâtre sont collectés puis acheminés jusqu'à l'un des trois centres de récupération où ils sont ensuite traités. La matière première secondaire ainsi produite est certifiée et notamment utilisée comme additif dans l'industrie cimentière.

D'autres initiatives similaires existent. Ainsi, en France, 40 596 tonnes de déchets de plâtre ont été récupérées et recyclées grâce à la filière mise en place par la société Placoplatre. Au Royaume-Uni, British Gypsum a recyclé 30 000 tonnes de plaques de plâtre récupérées pour de nouveaux produits.

* Ce projet, appelé Gy.eco, a reçu le soutien de la Commission européenne et de son programme LIFE +.



FOCUS

LES ÉCO-LABELS DES BÂTIMENTS

L'utilisation même des produits et solutions de Saint-Gobain contribue à l'obtention d'éco-labels bâtiments, notamment pour les thématiques matériaux, efficacité énergétique et santé. Plusieurs Activités du Groupe ont réalisé des guides pour aider leurs clients à comprendre les contributions des matériaux de Saint-Gobain et leur fournir la documentation nécessaire à l'obtention de points qualifiants pour l'obtention de ces labels.

Saint-Gobain ISOVER France a publié une brochure sur la contribution de ses laines minérales à la démarche HQE. Saint-Gobain Glass a réalisé plusieurs brochures pour les labels LEED, BREEAM et DGNB. Saint-Gobain Weber Norvège a mis à disposition de ses clients un site Internet présentant la contribution des différentes gammes de produits pour obtenir le label BREEAM NOR⁹. Enfin CertainTeed a développé deux plateformes en ligne, EcoDocs™ et CertaSpec™ à destination de ses clients souhaitant obtenir une certification LEED.

Des verriers transparents

Premiers verriers au monde à avoir réalisé l'Analyse du Cycle de Vie de leurs produits, Saint-Gobain Glass et Glassolutions ont entrepris de mieux faire connaître leur démarche, en interne comme en externe. L'engagement de ces sociétés en faveur de l'environnement et des déclarations environnementales produit fondées sur les ACV ont été présentés lors de conférences de presse dans plusieurs pays.

Des sites Internet décrivant la démarche environnementale de Saint-Gobain Glass ont été mis en place dans plusieurs pays (pays nordiques, France, Pays-Bas).

Enfin, les Déclaration Environnementales Produit vérifiées sont disponibles, sur des sites Internet spécifiques pour Saint-Gobain Glass et Glassolutions,

<http://epd.glassolutions.eu/>

<http://epd.saint-gobain-glass.com/>



⁹ BREEAM NOR, label norvégien pour la construction durable.

LIMITER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

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 un impact minimum de nos activités.

Nous travaillons notamment à maîtriser et réduire notre consommation de ressources naturelles, à diminuer nos émissions polluantes, à réduire notre utilisation de matières premières et nos déchets de production, et à limiter notre consommation énergétique, ainsi que nos prélèvements et rejets en eau.

ÉQUIPE 2012



ROYAUME-UNI

PRÉSERVER L'EAU

Glassolutions UK a obtenu un « Green Award » lors des récompenses EHS décernées chaque année par la Délégation générale au Royaume-Uni, en Irlande et en Afrique du Sud. Glassolutions UK a réduit ses prélèvements d'eau de 33 % depuis 2011, pour un objectif initial de 15 %. Certains sites ont même obtenu des diminutions de l'ordre de 75 %. Pour atteindre ce résultat, la société a formé ses employés et investi dans de nouveaux équipements. Ces investissements ont également amélioré la productivité en limitant le besoin de maintenance et l'usure des pièces mécaniques.

La réduction des prélèvements d'eau figure parmi les volets de la politique EHS de Glassolutions UK dont tous les sites ont obtenu la certification ISO 14001, norme internationale prescrivant les exigences relatives à un système de management environnemental.

de gauche à droite

Barry Mayes,
directeur technique

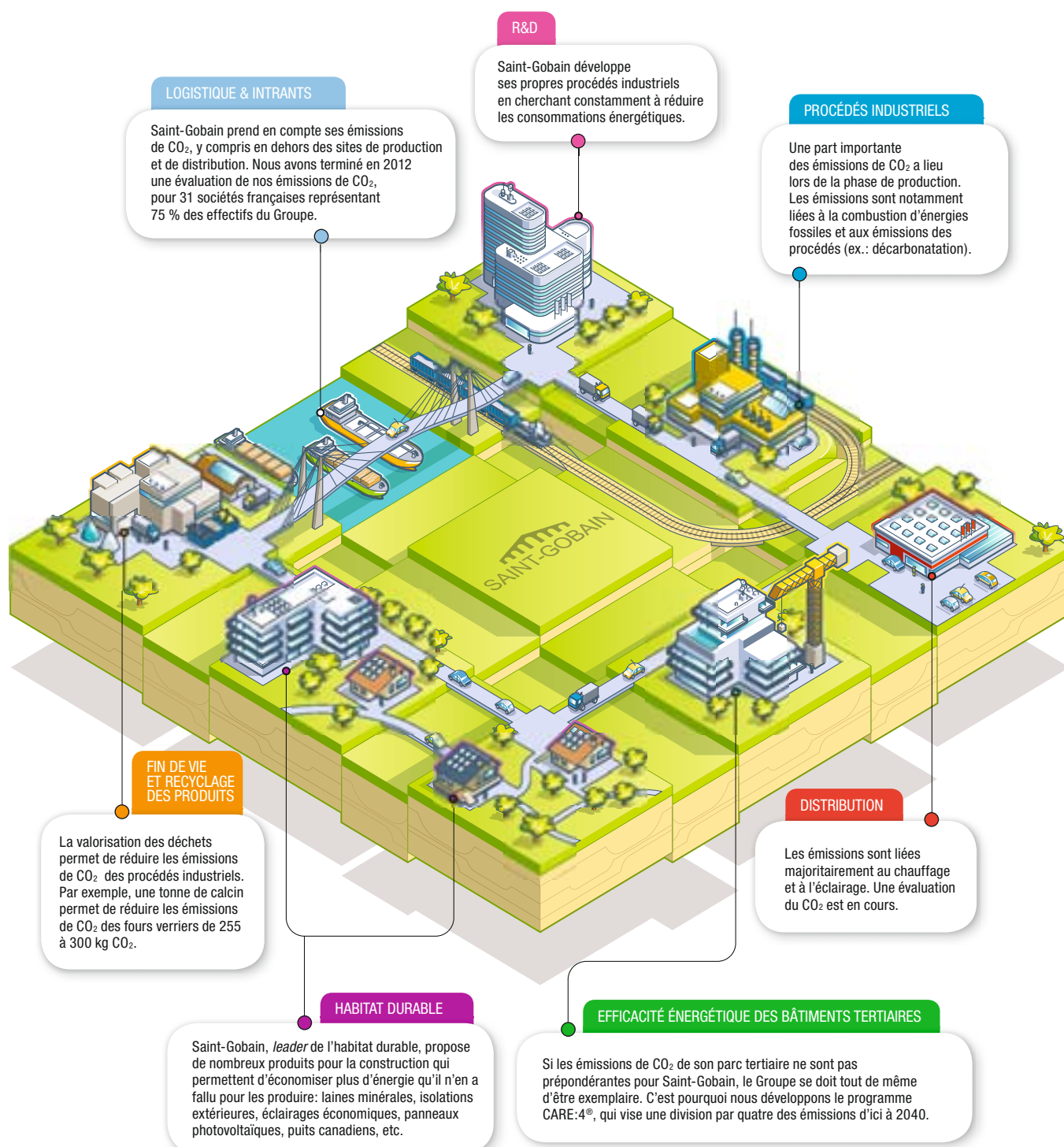
Simon Saffin,
directeur environnement

Peter Hindle,
*MBE (Member of the British Empire),
délégué général pour le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Afrique du Sud*



LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les enjeux climatiques et énergétiques sont parmi les plus grands défis que connaîtra la planète lors des prochaines décennies. Notre responsabilité est d'intégrer ces enjeux au cœur de notre stratégie, dans la gestion quotidienne de nos sites et de nos bâtiments.





COMPRENDRE NOS ÉMISSIONS DE CO₂

La production et la distribution de produits et de services engendrent des émissions de gaz à effet de serre tout au long de notre chaîne de valeur (voir schéma). Pour mieux connaître nos émissions, nous avons lancé en 2011 l'Évaluation Carbone Saint-Gobain, car le CO₂ est le principal gaz à effet de serre émis par le Groupe (l'étude de nos émissions de gaz à effet de serre montre que les émissions hors CO₂ sont négligeables). Trente-et-une sociétés françaises, représentant 75% des effectifs du Groupe, ont terminé cette évaluation en 2012, en tenant compte des émissions liées aux consommations d'énergies, aux procédés, au transport, aux déplacements du personnel et aux achats de matières premières. À la suite de l'évaluation, des plans d'action seront mis en place en 2013, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur. L'outil et la méthode d'analyse utilisés en France sont en cours de traduction pour les déployer dans l'ensemble des sociétés du Groupe, dans le monde entier.

COMMUNIQUER AVEC TRANSPARENCE

Depuis 2003, nous participons au *Carbon Disclosure Project* (CDP). Ce questionnaire de référence encourage les entreprises à communiquer de façon transparente sur leur approche en matière de changement climatique. En 2012, Saint-Gobain figure au *Carbon Disclosure Leadership Index* pour la troisième année consécutive. Le classement distingue chaque année les 51 premières entreprises les plus transparentes parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales pour leur communication sur les émissions de gaz à effet de serre.

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

Résultat 2012

À production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés¹⁰ du Groupe ont émis en 2012, 11,1 millions de tonnes de CO₂ direct soit une réduction de 3,3% par rapport à 2010.

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 et 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 complet destiné à améliorer la performance de l'entreprise par l'élimination des pertes, le *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 calcin¹¹ identique.



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

Objectif 2013

réduire de 6% les émissions directes de CO₂ à la fin 2013, sur la base de 2010, pour les sites concernés.

Développer le recyclage

L'utilisation de matières premières secondaires dans nos procédés permet de réduire considérablement notre facture énergétique. L'introduction de calcin (verre broyé) dans les fours verriers permet par exemple de diminuer la consommation énergétique de 2,5 à 3% par tranche de 10% de calcin ajoutée. Aujourd'hui, notre utilisation de matières premières secondaires est surtout limitée par les contraintes techniques et par la disponibilité de matières de qualité sur un marché tendu.

Recourir aux énergies nouvelles

Pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, nous développons des projets industriels utilisant l'énergie issue de la biomasse (charbon de bois pour la production de fonte au Brésil, biogaz en Finlande...), et plusieurs pilotes industriels sont en cours.

¹⁰ 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 d'au moins 30% par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 82).

¹¹ Verre brisé, provenant des déchets de fabrication ou de la collecte sélective des déchets ou des conteneurs de recyclage.

LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

↑ FOCUS

RÉCUPÉRATEUR DE CHALEUR

À Neuburg, en Allemagne, Verallia Deutschland a prévu, dès 2013, d'alimenter le réseau de la ville avec de la chaleur issue du processus de production de son usine. En complément de ces travaux, l'entreprise a engagé une démarche pour permettre l'utilisation de sources d'énergies renouvelables, en particulier le biogaz, pour alimenter les fours verriers. Des essais conduits dans l'usine de Bad Wurzach indiquent que, sous certaines conditions, des taux de substitution énergétique de l'ordre de 10 % seraient possibles.



Des progrès dus à l'innovation

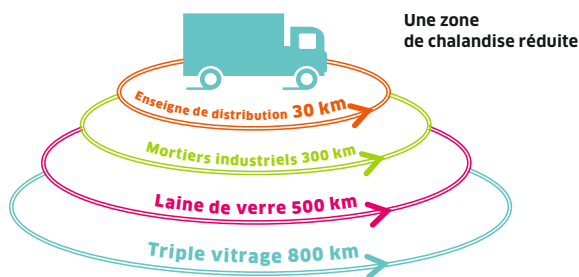
Travailler à réduire les consommations d'énergie est une préoccupation de longue date de Saint-Gobain. L'un de ses grands programmes stratégiques de recherche porte tout spécialement sur l'efficacité énergétique et l'impact environnemental des procédés. Il concerne plusieurs Activités, et en particulier la Canalisation, les Activités qui utilisent des fours verriers (Vitrage et Isolation) et le Pôle Conditionnement.

L'année 2012 a été marquée par des progrès significatifs dans l'amélioration des modes de combustion dans nos fours verriers, la réduction de près de 20 % de l'énergie consommée par notre procédé TEL pour la fabrication de laines de verre ou encore l'optimisation du séchage dans certaines de nos usines de plaques de plâtre.

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 par des enseignes du Pôle Distribution Bâtiment, mais aussi dans les Activités industrielles de Saint-Gobain. Par exemple, chez Saint-Gobain PAM, 38 % de la production est transportée par voie maritime, fluviale ou ferroviaire sur l'ensemble du trajet. De son côté, Point.P prévoit de publier en 2013 un livre blanc sur l'éco-transport.



↑ FOCUS

TRANSPORT FLUVIAL DE PLAQUES DE PLÂTRE

En 2012, Saint-Gobain Construction Products Belgium a effectué plusieurs livraisons de plaques de plâtre Gyproc par bateau, depuis son site de Kallo, situé dans le nord de la Belgique. Au total, 2 200 tonnes de plaques de plâtre ont été transportées. Ces opérations ont permis la réduction des émissions de CO₂ et du nombre de camions sur les routes.



Des travaux de recherche poussés

Améliorer l'efficacité et réduire l'impact environnemental du transport de nos matériaux est un objectif qui mobilise les compétences des chercheurs de Saint-Gobain. Une équipe de mathématiques appliquées basée au centre d'Aubervilliers développe des modèles innovants pour nos Activités industrielles (Saint-Gobain Weber, Saint-Gobain ISOVER, Saint-Gobain Glass) et pour les Activités de distribution (Saint-Gobain Autover, Point.P) où la logistique est un élément capital.



AGIR SUR NOS BÂTIMENTS : PROGRAMME CARE:4®



En cohérence avec notre cadre stratégique, nous nous attachons à améliorer l'efficacité énergétique de nos 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 4 les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire du Groupe d'ici 2040.

En 2012, les Délégations ont terminé l'inventaire de leurs bâtiments existants dans le secteur industriel et l'achèveront d'ici la fin du premier trimestre 2013 pour les sites du Pôle Distribution Bâtiment. L'inventaire répertorie 8 000 bâtiments, dont 1 500 pour lesquels les caractéristiques géométriques et d'enveloppe, ainsi que les équipements liés au confort (chauffage, climatisation...), ont été décrits. À partir de

ce travail, une analyse a été menée afin d'établir une cartographie de la consommation énergétique des bâtiments.

Pour chaque Activité, cette analyse servira de base à la définition de plans d'action pour améliorer les performances énergétiques des bâtiments.

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 produits et centres de recherche.

Le programme a d'abord été appliqué aux constructions neuves à partir de 2008, en fixant un objectif de performance aligné sur la meilleure pratique locale de consommation énergétique¹². En 2011, ce programme a été étendu à la rénovation des bâtiments.

Objectif : **4**
DIVISER PAR
LES CONSOMMATIONS
énergétiques et les
émissions de gaz à effet de
serre du parc immobilier
tertiaire du Groupe
d'ici 2040.

14
bâtiments certifiés
CARE:4® à fin 2012

7
réalisations
en 2012



FRANCE

Éco-construction

Le groupe Point.P s'est engagé dans une démarche d'éco-construction pour ses nouveaux bâtiments. « *Le programme CARE:4® nous a servi d'accélérateur* », note Michel Daniel, directeur patrimoine immobilier, environnement et prévention des risques. Grâce à son expertise acquise depuis 2011, la direction du patrimoine du groupe guide les équipes sur le terrain en s'appuyant sur un réseau d'une vingtaine d'experts.



Le point de vente de Point.P aux Pavillons-sous-Bois en France a reçu la certification CARE:4®.



INTERNATIONAL

Des simulations dynamiques

En 2012, trois bâtiments de Saint-Gobain Weber ont reçu la certification CARE:4® pour des réalisations en Suède, en Turquie et en France. Bernard Chauvet, directeur industriel régional et correspondant CARE:4®, nous présente le déploiement du programme.



Le bâtiment administratif de l'usine d'Adana en Turquie a été certifié CARE:4® en 2012.

« *Nous avons travaillé avec un bureau d'études spécialisé dans l'énergie, afin de réaliser des simulations dynamiques de bâtiments sous différentes conditions climatiques. Grâce à cette modélisation, nous avons montré que les objectifs CARE:4® étaient à notre portée. Notre expérience prouve qu'il est essentiel de prendre en compte le standard dès le début d'un projet. C'est par ailleurs un bon outil pour promouvoir les solutions de Saint-Gobain Weber pour la qualité de l'enveloppe extérieure du bâtiment.* »

¹² En tout état de cause, la consommation énergétique d'une construction neuve est plafonnée à 80 kWh_{EP}/m².an (en climats tempérés) ou 120 kWh_{EP}/m².an (en climats extrêmes) d'énergie primaire, 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.



Résultat 2012

À production comparable (ou iso production 2010), les sites concernés¹³ du Groupe ont prélevé en 2012, 52,5 millions de m³ d'eau, soit une réduction de 3,6% par rapport à 2010. L'ensemble des sites du Groupe a prélevé 75,3 millions de m³ d'eau ✓.

Objectif 2013

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

L'EAU

La politique Eau¹⁴ est le fruit d'un travail approfondi et transversal réalisé en collaboration entre les Directions EHS, Développement responsable, Risques et Assurances, Achats et Recherche et développement du Groupe, ainsi qu'avec le réseau EHS des Pôles et Activités.

Par la formalisation de sa politique, Saint-Gobain a confirmé sa volonté de réduire au maximum l'impact quantitatif et qualitatif de ses 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 liquide¹⁵, 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 en 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, a été testée en 2012 sur plus de 800 sites industriels, et améliorée en conséquence. Elle permet de définir un niveau 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» permet de structurer l'amélioration de la performance des sites dans la gestion de l'eau et la prévention des trois types de risque identifiés. Sa mise en œuvre doit permettre de diminuer les quantités d'eau prélevée et d'eau rejetée, de favoriser les sources de prélèvement et de rejets les moins sensibles, de contrôler la qualité des eaux et de prévenir les pollutions accidentelles.

Ce standard est déployé en priorité sur les sites industriels identifiés en 2012 par les Activités 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.

L'évaluation des risques issue de cette grille permettra d'identifier les autres sites qui devront appliquer en priorité ce standard en 2013.

¹³ 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 d'au moins 30% par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 82).

¹⁴ La politique Eau du Groupe est disponible sur demande.

¹⁵ Cet objectif ne prend pas en compte l'eau émise sous forme vapeur.



↑ FOCUS

RECYCLAGE DE L'EAU

Grâce au recyclage de ses eaux industrielles, le site Saint-Gobain Performance Plastics d'Akron (Ohio, États-Unis) économisera chaque année plus de 308 millions de litres d'eau, soit l'équivalent du contenu de 120 piscines olympiques.

L'usine consomme de l'eau pour faire fonctionner ses pompes et pour refroidir les tubes Tygon® lors du procédé de fabrication. Les eaux de traitement sont désormais réutilisées grâce à un système en circuit fermé. Ce système, mis en place courant 2012, permet à la fois de réduire la consommation d'eau et de supprimer les rejets.



ROYAUME-UNI

TÉMOIGNAGE

Allen Gorrings,
responsable environnement de la Délégation générale
au Royaume-Uni, en Irlande et en Afrique du Sud



« Une gestion optimale de l'eau. »

« Dans le sud de l'Angleterre, où les précipitations sont faibles et la densité de population élevée, la ressource en eau est fortement sollicitée. Nous devons donc limiter autant que possible son utilisation dans l'industrie. Prenant en compte ces enjeux, le site de Robertsbridge de l'Activité Gypse a mis en place des systèmes de récupération des lixiviats* des sols et de récupération de vapeur condensée pour les réutiliser dans la fabrication de plaques de plâtre en remplacement de l'eau brute. »

* Solution contenant les éléments solubilisés ou entraînés par lixiviation.

BIODIVERSITÉ

Nous exploitons 143 carrières souterraines ou à ciel ouvert dans le monde. La grande majorité d'entre elles appartiennent à l'Activité Gypse (111, soit 78%), 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.

Une politique relative à la biodiversité pour l'ensemble des Activités du Groupe sera mise en chantier en 2013. Nous évaluerons la sensibilité de l'ensemble de nos carrières vis-à-vis de la biodiversité. La cartographie des sites nous permettra de situer les carrières par rapport aux zones de fort intérêt pour la biodiversité. À partir de cet état des lieux, une grille d'évaluation des risques de nos carrières sera construite.



FRANCE

Jardin filtrant®

Le groupe Point.P a transformé son espace vert en jardin filtrant® sur le site de la Plateforme d'Aubervilliers, en région parisienne. Ce système d'épuration permet d'avoir zéro rejet en eau dans les réseaux d'évacuation.

La même démarche sera appliquée au site de Pantin en cours de construction. L'objectif est d'appliquer progressivement la même méthode à tous les nouveaux sites.

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.

Résultat 2012

75,2% des sites concernés¹⁶, sont certifiés pour l'environnement (norme ISO 14001 et/ou EMAS)

UN STANDARD POUR L'EXEMPLARITÉ ENVIRONNEMENTALE

Saint-Gobain a défini en 2012 le standard de gestion des événements environnementaux baptisé EvE qui identifie et traite les événements qui pourraient survenir sur les sites (accidents, incidents...). Nous disposons ainsi d'une méthodologie commune pour faire progresser l'ensemble de nos sites vers l'objectif de zéro accident environnemental. Le standard EvE a été développé à partir des outils utilisés par l'Activité Gypse, par le Pôle Matériaux Innovants et par Verallia.

UNE POLITIQUE DE CERTIFICATION DYNAMIQUE

La certification est un outil de gestion efficace qui permet d'intégrer les questions liées à l'environnement dans la gestion globale d'une entité. Elle demande également un engagement dans une démarche de progrès continu et dans la prévention de la pollution.

Au 31 décembre 2012, 75,2% des sites concernés, soit 400 sites, étaient certifiés pour l'environnement (norme ISO 14001 et/ou EMAS), contre 65,8% en 2010 à périmètre comparable. En 2013, 36 entités supplémentaires devraient obtenir cette certification environnementale, ainsi nous devrions atteindre un total de 82,0% des sites concernés.

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. Verallia a par exemple engagé une série d'investissements importants concernant les équipe-

Objectif 2013

Étendre la certification environnementale (ISO14001 et/ou EMAS) à plus de 90% des sites concernés d'ici à la fin 2013.

ments des fours en électro-filtres. L'Activité Vitrage prend également des mesures et poursuit ses efforts d'investissement dans les électro-filtres.

Les NO_x et les SO_x

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). La réduction des émissions de dioxyde de soufre se fait par l'utilisation d'un fioul ou de fines de charbon de meilleure qualité ou par la réduction des consommations d'énergie.

La mise en place de procédés de désulfuration est parfois nécessaire.

En complément de la réduction des émissions de NO_x à la source, des systèmes de traitement des gaz sont installés. Saint-Gobain Glass a par exemple investi dans des systèmes de réduction catalytique des NO_x en France et en Allemagne en 2012. Ces systèmes de traitement secondaire des fumées des fours sont placés en aval des électro-filtres permettant de 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 2011 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 7,0%, de SO₂ de 28,3% et de poussières de 15,0%.

Les autres substances réglementaires émises par le Groupe

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.

TÉMOIGNAGE

Philippe Tallendier,
responsable environnement de
l'Activité Canalisation, explique
les bénéfices de la certification



« 100 % des sites de l'Activité Canalisation sont certifiés ISO 14001. »

« La certification a profondément fait évoluer notre façon de travailler et a surtout permis de faire prendre conscience des enjeux par le plus grand nombre de nos salariés. Sur chaque site aujourd'hui, les opérateurs sont capables de dire immédiatement quels sont les risques environnementaux de leur poste de travail et savent comment réagir en cas d'anomalie. »



Résultat 2012

à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), la réduction est de 6,7% pour les sites concernés du Groupe (soit 2,3 millions de tonnes en 2012).

Objectif 2013

Réduire les déchets produits de 6% à la fin 2013, sur la base du réel 2010 pour les sites concernés.

RÉDUIRE LES RÉSIDUS DE PRODUCTION ET LA CONSOMMATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Saint-Gobain s'est fixé l'objectif de long terme « **zéro accident environnemental et un impact minimum de nos activités** ». Pour la gestion des déchets, nos priorités sont, par ordre décroissant, la réduction des quantités de sous-produits générés, leur valorisation en interne, la promotion de filières de valorisation externes (recyclage ou récupération d'énergie par incinération) pour les sous-produits 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 (fours utilisés pour le verre plat, le verre creux et la laine de verre), la diminution de la consommation de ressources passe essentiellement par l'introduction de calcin parmi les 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 lui 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.



↑ FOCUS

JEWSON RÉCOMPENSÉ POUR SA GESTION DES DÉCHETS

Au Royaume-Uni, Jewson a été distingué par un *Sustain Award*, prix récompensant les entreprises qui se sont illustrées dans le domaine du développement durable. L'enseigne a été primée pour ses actions novatrices en matière de réduction des déchets.

Elle a notamment développé le recyclage des palettes, la réduction globale des déchets jusqu'à la décharge et la gestion du recyclage dans son réseau d'agences. Les prix *Sustain Awards* ont été remis à l'occasion du salon mondial de la construction durable Ecobuild.



¹⁶ 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 d'au moins 30% par rapport à 2010 sont exclus du calcul à iso production 2010 (voir page 82).

PERMETTRE L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

Vivre le Groupe ensemble, telle est notre ambition pour les ressources humaines de Saint-Gobain. Nous avons lancé le programme OPEN (*Our People in an Empowering Network*), qui s'adresse à tous nos collaborateurs, pour accompagner le développement du Groupe. Cette ambition mobilise notre communauté pour faire de Saint-Gobain une entreprise encore plus ouverte sur le monde et sur elle-même. Notre politique de ressources humaines veille à offrir à chacun un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel et professionnel, et à donner du sens aux actions de tous dans l'organisation, car c'est un élément fondamental de bien-être et de performance au travail.



ÉQUIPE 2012



INTERNATIONAL

Isover Inside

L'Activité Isolation a lancé son programme d'entreprise *Isover Inside* pour partager avec ses 9 500 collaborateurs une même vision stratégique sur les évolutions rapides du marché, les engagements de la marque, l'habitat, le développement durable et les organisations, et comprendre les enjeux du métier, l'importance du service aux clients et du rôle des collaborateurs dans la réussite de la société. Ce projet fédérateur s'inspire du programme *Weberation* développé par l'Activité Mortiers Industriels. Sa diffusion s'effectue en cascade pour toucher 100 % des salariés. Elle est portée par les *managers* qui sont chargés d'essaimer le programme dans leur pays et de partager les thèmes stratégiques avec leurs équipes.

de gauche à droite

Gilles Léva,
directeur
international
marketing (Activité
isolation)

Dariusz Kurowski,
responsable
marketing de
zone et excellence
commerciale

Philippe Génin,
responsable
marketing de zone

Paula Mingatos,
responsable du
programme ISOVER
Inside

Benoît Collache,
responsable
marketing de zone

UN GROUPE OUVERT

Les évolutions qu'a connues Saint-Gobain ces dernières années, notamment du fait de sa stratégie de l'habitat durable, ont de fortes implications en termes de ressources humaines. Le passage d'une logique de produit à une logique de marché dans toutes nos Activités place le Groupe dans une dynamique d'ouverture.



192 781
collaborateurs ✓
dans **64** pays

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

- **26 902** cadres ✓
 - **80 384** employés, techniciens et agents de maîtrise ✓
 - **85 495** ouvriers ✓
 - **75 %** des effectifs hors de France
 - Près d'une **centaine** de nationalités représentées
 - **20,4 %** de femmes ✓
 - Un TF1* de **2,8** ✓ en 2012
- L'évolution des effectifs et le détail par Activité, pays et catégorie socioprofessionnelle figure en fin de document (pages 88-93).

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

Nous partons de la connaissance intime des besoins des clients pour définir les produits, les solutions et les services adaptés. Pour cela, nous devons ouvrir davantage nos processus créatifs et développer des partenariats aussi bien avec les clients et fournisseurs que les associations, entreprises, universités et territoires. Être à l'écoute du monde qui nous entoure et de ses évolutions est un enjeu de compétitivité et d'attractivité pour Saint-Gobain sur le long terme. Notre marque employeur, lancée en 2012, porte cette ambition d'ouverture et positionne le Groupe comme un employeur de référence (voir ci-contre). Cette marque s'adresse aussi bien aux personnes qui souhaitent nous rejoindre qu'à nos collaborateurs qui sont les meilleurs ambassadeurs pour promouvoir Saint-Gobain comme une entreprise où il fait bon travailler.

Cette ouverture se traduit également en interne. À tous les niveaux, des modes de travail collaboratifs sont encouragés. La diversité, la mobilité professionnelle ou encore l'émergence de réseaux sociaux internes stimulent le travail collectif et

l'innovation. Cet esprit d'ouverture se cultive aussi individuellement afin que chaque collaborateur dans son travail accompagne la stratégie du Groupe et trouve de nouvelles sources d'inspiration. C'est l'assurance de pérenniser la capacité d'innovation du Groupe et son succès.

Cette dynamique d'ouverture s'inscrit pleinement dans les valeurs du Groupe qui ont forgé notre politique de ressources humaines au fil des ans : le respect des personnes et de leur diversité, l'attention portée aux conditions et à l'environnement de travail et la qualité du dialogue social. Ces valeurs sont formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action du Groupe et se réfèrent expressément aux Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Elles guident notre démarche d'exemplarité dans tous les pays d'implantation de Saint-Gobain. Car nous souhaitons offrir à tous nos collaborateurs, où qu'ils soient, les mêmes chances d'épanouissement professionnel et partager une ambition commune pour l'avenir du Groupe.



L'ouverture à tous les niveaux



Favoriser la collaboration entre les salariés et les clients, c'est ce que propose le nouveau centre de formation et de technologie de Saint-Gobain Abrasives Pacific qui a ouvert en 2012 à Victoria en Australie. Il permet de former les forces de vente et les clients aux innovations de la société, de tester de nouveaux produits et d'enseigner les règles d'utilisation et de sécurité.

↑ FOCUS

MY SAINT-GOBAIN, UNE NOUVELLE MANIÈRE DE COLLABORER

Le Groupe a lancé *My Saint-Gobain*, une plateforme de collaboration interne pour faciliter les échanges d'information et de bonnes pratiques entre les salariés. Cet outil de travail est déjà utilisé par plus de 8 000 collaborateurs et son déploiement se poursuit.



Innovation, source d'attractivité

La recherche et l'innovation de Saint-Gobain sont un facteur d'attractivité pour le recrutement de chercheurs de haut niveau qui forment un vivier de talents pour le Groupe et ses Activités. Les liens tissés avec les grandes universités et institutions dans le cadre du réseau Saint-Gobain University Network attirent chaque année de nombreux candidats. Le centre de recherche de Northboro aux États-Unis expérimente depuis 2011 un nouveau système d'entretien où les candidats présentent leurs travaux devant un jury qui rassemble les fonctions de recherche et développement, de marketing et de ressources humaines. Ce système permet de multiplier le nombre de candidats reçus et de réduire la durée du processus de recrutement.



ACCORD-CADRE SUR LA DIVERSITÉ

En France, Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général du Groupe, a signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives un accord-cadre relatif à la diversité. Il s'articule autour de trois axes : des mesures d'aide à l'insertion de profils issus des zones urbaines sensibles et à la lutte contre l'illettrisme, des engagements en faveur de l'intégration et de l'accompagnement du handicap dans l'entreprise et le renforcement et la valorisation de la présence des femmes. Ces priorités sont déployées dans les autres pays d'implantation du Groupe en fonction de leur contexte culturel et réglementaire local.

Saint-Gobain, un employeur de référence

Saint-Gobain a poursuivi en 2012 le développement de sa marque employeur. Le lancement du nouveau site Internet de carrières et de recrutement de Saint-Gobain www.saint-gobain-experience.com et de sa déclinaison nord-américaine a marqué une étape importante. Dans de nombreux pays, des actions visant à renforcer la visibilité et l'attractivité de l'employeur Saint-Gobain ont été menées et les partenariats avec les écoles et les universités ont été renforcés, en particulier dans quatre pays cibles : les États-Unis, la Chine, la Pologne et la France. Et cette année encore, le Groupe et ses Activités ont été distingués parmi les meilleures entreprises où travailler en Thaïlande, en Inde ou encore au Portugal.

Visitez : www.saint-gobain-experience.com/
www.saint-gobain-northamerica.com/experience/ (déclinaison pour l'Amérique du Nord)



LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION

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



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 du travail¹⁷. 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 sûr, au-delà des exigences de la législation locale applicable. La démarche touche l'ensemble des métiers du Groupe et vise à inscrire la sécurité au cœur de notre culture d'entreprise. La sécurité est une 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 (voir lettre d'engagement pages

14-15). 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 engagés, notamment l'application des standards de sécurité, afin de garantir la sécurité de tous. Les équipes de l'EHS mènent de nombreuses actions de sensibilisation et de formation dans les sites du Groupe. Le Groupe et les Délégations 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 ci-contre). L'objectif est que chacun soit acteur de sa sécurité et de celle de son collègue.

Réduction des accidents

Depuis plusieurs années, grâce aux efforts de tous, le Groupe enregistre une baisse continue des accidents. En 2012, l'amélioration

des résultats de sécurité s'est poursuivie au-delà de l'objectif fixé.

Cependant, 10 accidents mortels ont eu lieu en 2012, ce qui n'est pas acceptable.

Standards de sécurité

Les causes des accidents les plus fréquemment observés ont été identifiées pour définir les standards de sécurité à mettre prioritairement en place.

En 2012, le Groupe a travaillé sur le standard risques routiers et mis à jour le standard lié au comportement, le SAFETY Management Tool (SMAT) (voir ci-contre).

Ils viennent compléter la liste des 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 sites ; permis de travail ; consignation et déconsignation ; sécurité sur les chariots élévateurs à fourche ; sécurité des machines.

¹⁷ La charte EHS, affichée dans tous les sites, fixe les objectifs à long terme : zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle pour la santé et sécurité.



↑ FOCUS

ENCOURAGER LES PROGRÈS : LE CLUB DES MILLIONNAIRES

Le « Club des Millionnaires » rassemble les sites les plus exemplaires en matière de sécurité. Fin 2012, il rassemblait au total 188 sites (contre 179 à fin 2011). Il permet de mettre en valeur les établissements qui ont les meilleurs résultats et qui démontrent à l'ensemble du Groupe que l'objectif de « zéro accident du travail » est possible. Parmi ces sites, 60 sont Millionnaires argent (avec 10 ans sans accident avec arrêt) et 5 Millionnaires or (avec 15 ans sans accident avec arrêt) contre respectivement 50 et 5 au 31 décembre 2011.

TÉMOIGNAGE

James Daykin,
responsable de la mine
de Burton On Trent (Fauld)
(BPB United-Kingdom Limited)



« Faire attention aux autres. »

« Le dernier accident du travail avec arrêt remonte à plus de 16 ans, un record dont le personnel de Fauld tire une grande fierté. Travaillant dans un environnement à haut risque, les collaborateurs savent qu'ils ne peuvent se permettre de relâcher leur vigilance. Pourtant, leur philosophie est simple : ils font attention à eux et, surtout, ils font attention les uns aux autres. C'est cet esprit d'équipe très fort qui a permis l'émergence d'une véritable culture de la sécurité. Faire partie du Club des Millionnaires or de Saint-Gobain représente beaucoup pour toutes les équipes de Fauld, car c'est la reconnaissance de leur engagement exceptionnel. »

Résultats 2012

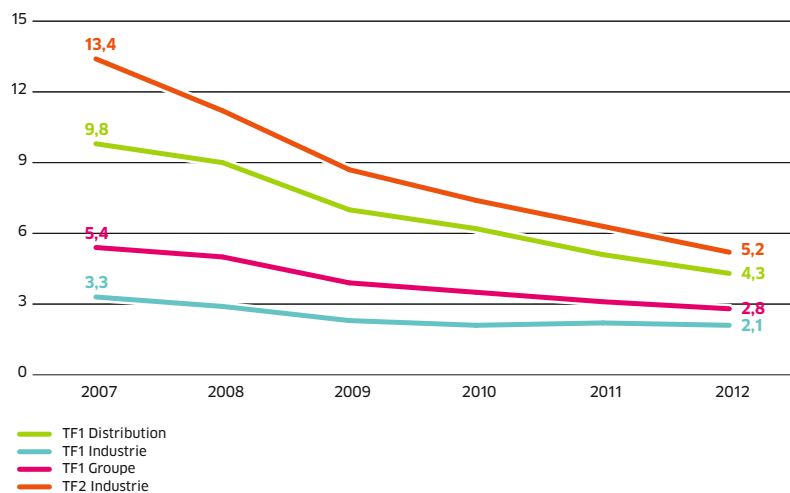
En 2012, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) du Groupe est de 2,8✓, alors que l'objectif était de 3,0 ; celui de la Distribution Bâtiment de 4,3✓ (objectif de 5,1) et le taux de fréquence des accidents avec ou sans arrêt de travail (TF2) industriel est de 5,2✓ (objectif de 5,8). Ces indicateurs intègrent les employés et les intérimaires.

→ Le Groupe est en avance sur les objectifs qu'il s'était fixés pour 2012.

Objectif 2013

Pour intégrer ces progrès, de nouveaux objectifs ont été fixés pour 2013 : TF1 inférieur à 4,1 pour la Distribution Bâtiment ; TF2 pour l'industrie inférieur à 4,8 et TF1 Groupe inférieur à 2,6.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT DE TRAVAIL DE PLUS DE 24 HEURES (TF1) ET DES ACCIDENTS DÉCLARÉS (TF2) DES EMPLOYÉS SAINT-GOBAIN ET DES INTÉRIMAIRES



↑ FOCUS

« SAFETY MANAGEMENT TOOL »

Le Safety Management Tool (SMAT), l'outil créé pour l'observation des pratiques de sécurité sur le terrain, a été mis à jour en 2012.

Le SMAT est un outil d'observation qui, par une discussion constructive entre les participants, contribue à amener des changements positifs en termes de comportement.

Le SMAT est réalisé par un directeur ou par les responsables locaux selon un planning annuel. La personne recevant le SMAT est prévenue préalablement.

LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION



PORTUGAL

Améliorer la santé au quotidien

Verallia Portugal a mis en place, avec l'aide d'un expert, un programme d'exercices ergonomiques pour les collaborateurs. En effet, même lorsqu'un poste de travail est bien aménagé, des problèmes peuvent survenir si aucune attention n'est portée à la façon dont les tâches sont effectuées. Travailler en usine, et même devant un ordinateur, avec des tâches à reproduire plusieurs fois par jour, peut provoquer des douleurs et de la fatigue musculaire. Le programme consiste à prévenir d'éventuels troubles grâce à des exercices physiques, durant 15 minutes, avant de débuter sa journée. Cette initiative a rencontré un fort succès et a suscité l'engagement de tous.



SANTÉ, ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les procédés de transformation et l'utilisation de produits minéraux et chimiques liés aux métiers du Groupe peuvent être des sources d'exposition pour une partie des salariés de Saint-Gobain. Les démarches d'hygiène industrielle et les outils innovants mis en place par le Groupe visent à atteindre l'objectif de long terme de zéro maladie professionnelle.

La politique santé du Groupe

Une politique santé a été établie en 2012 et sera communiquée à l'ensemble du Groupe en 2013. Elle concerne la protection de la santé des collaborateurs et la prise en compte de la santé des clients, des utilisateurs de nos produits et des riverains de nos sites dans le cadre de nos opérations. Elle demande également l'exemplarité dans les procédés, les produits et les services sur l'ensemble de leur cycle de vie. Dans la continuité des actions déjà réalisées, cette politique marque un engagement collectif et personnel de chaque collaborateur du Groupe.

Standards et recommandations

Afin de garantir le même niveau de protection à tous les salariés et les sous-traitants

intervenant sur les sites de Saint-Gobain dans le monde, le Groupe a mis en place 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 la protection de tous les salariés et sous-traitants.
- Un outil spécifique permettant d'identifier les risques liés à la manutention et aux postures de travail « PLM » (Posture Lifting Movement) a été développé et diffusé auprès des responsables de l'EHS des Pôles et des Délégations, à la fois dans les sites industriels et ceux 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.



Maîtrise des risques toxiques et autres risques

Le Groupe a mis à la disposition des Pôles et des Activités industrielles un nouvel outil de maîtrise des risques toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...). Baptisé « SAFHEAR » (SAFety and HEALth Risk Management), il reprend les meilleures pratiques internes et externes. Le module sur l'évaluation des risques toxiques a été déployé en 2012. Un second module permettant d'évaluer les autres risques pour la santé et la sécurité sera déployé en 2013.

À la suite de la mise en place dans chaque Délégation d'un programme de formation des personnes chargées du déploiement de SAFHEAR, un suivi a été assuré en 2012 avec des formations de rappel et le recueil des avis des utilisateurs afin d'améliorer la première version de l'outil. Les inventaires des produits et des substances sont en cours de finalisation sur les sites industriels du Groupe. L'objectif est maintenant de lancer les évaluations des risques d'ici la fin de l'année 2013.

SAFHEAR intègre la base de données interne « S'B@se » sur le classement des dangers des substances. L'ensemble de cette politique et les outils associés visent à assurer le même niveau de prévention des risques de santé pour l'ensemble de nos

collaborateurs et pour les utilisateurs des produits de Saint-Gobain.

Règlement européen REACH¹⁸

En lien avec le standard de Saint-Gobain sur les agents toxiques (TAS), le Groupe est activement impliqué dans la mise en œuvre de 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.

Les dossiers pour lesquels nous sommes le déclarant principal au sein des consortiums ont été déposés avec succès. Nous procédons aussi à l'enregistrement de substances en partenariat avec d'autres déclarants européens concernés par ces mêmes substances. Les dossiers pour les substances concernées par les prochaines échéances d'enregistrement sont en cours de préparation. Certains dossiers ont été déposés en anticipation.

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, Saint-Gobain intègre systématiquement une « clause REACH », dans tous les contrats d'achat afin de s'assurer de la conformité de nos fournisseurs à la réglementation. Cette clause a été mise à jour en 2012, notamment pour bien prendre en compte

les obligations liées aux fiches de données de sécurité étendues.

Enfin, nous nous tenons informés des mises à jour de la liste des substances candidates à l'autorisation ou soumises à autorisation ou soumises à restrictions, afin de remplir nos obligations de communication auprès de nos clients sur la dangerosité des substances ou nos obligations de substitution le cas échéant.



TÉMOIGNAGE

Patrick Sébastien,
directeur hygiène industrielle du
Pôle Matériaux Innovants



« Une démarche d'hygiène industrielle de qualité. »

« Le défi pour Saint-Gobain est de systématiser une démarche d'hygiène industrielle de qualité sur des sites présentant une large diversité en termes de produits, de procédés de fabrication, d'organisations et de cultures. Pour répondre à cet objectif, le Groupe développe des outils complémentaires aux programmes globaux déjà existants, comme le standard TAS. Ainsi le logiciel SAFHEAR a été mis à disposition début 2012. Il permettra d'inventorier les produits chimiques présents sur les sites et de réaliser partout l'évaluation des risques chimiques liés aux substances toxiques. Mais l'anticipation et la réduction des risques dès les phases de conception, de développement et d'industrialisation des nouveaux produits ou nouveaux procédés de fabrication, constitue une démarche bien plus efficace encore. Cette démarche est maintenant systématiquement intégrée dans la formation interne de tous les chercheurs du Groupe. »

¹⁸ Règlement (CE) n° 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances, et instituant une agence européenne des produits chimiques.

LES FONDEMENTS DE NOTRE ACTION

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. Quels que soient 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. Elles sont portées par tous les dirigeants du Groupe et largement relayées en interne. Traduites dans plusieurs langues, elles 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, qui est utilisé pour la description de postes. Il sert de guide pour la conduite des entretiens annuels d'évaluation.



L'exemplarité managériale, nos responsables d'équipe en parlent

TÉMOIGNAGE

Daniel Henkel,
directeur scientifique au centre
de recherche de Saint-Gobain
à Northboro aux États-Unis



« Être ouvert »

« Allier travail personnel et animation d'équipe avec passion et reconnaissance, c'est cela pour moi être un bon manager. J'essaie de motiver mes collaborateurs sur les objectifs à atteindre, d'être ouvert à la discussion et toujours respectueux même si je ne suis pas d'accord. Tout se joue dans le dialogue que je développe avec mon équipe. Arrivé récemment chez Saint-Gobain, je trouve que la culture managériale du Groupe permet à chacun de faire entendre sa voix. Les idées sont encouragées à tous les niveaux de l'organisation ! »

TÉMOIGNAGE

Alexandre Pasquesoone,
responsable Pays pour le Maroc,
la Mauritanie, la Tunisie, le Sénégal et
la Guinée-Conakry, Saint-Gobain PAM



« Motiver »

« J'ai un rôle de pivot. Je fixe les directives, planifie le travail, répartis les tâches et m'assure de la bonne communication de mes équipes, très multiculturelles, pour répondre aux besoins des clients. Motiver ses collaborateurs et leur donner des défis est essentiel pour obtenir le meilleur de chacun. La satisfaction de l'équipe se manifeste avant tout par la concrétisation des projets. C'est la plus belle des récompenses ! »

TÉMOIGNAGE

Nadine Matthews,
directeur de Glassolutions UK
au Royaume-Uni



« Partager »

« Manager, c'est rassembler des personnes avec des points de vue et des idées différents, et créer les conditions pour que l'équipe soit efficace. Allier la performance de notre activité au développement personnel de chacun est un enjeu majeur, guidé par nos Principes de Comportement et d'Action. Je suis convaincue que si on a les compétences, l'ambition et l'engagement pour réussir, alors rien n'est impossible ! C'est la philosophie que j'essaie de partager avec mes équipes au quotidien. »



LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est une composante forte de la vie du Groupe et un levier de son développement à long terme. Animé par l'encadrement local de nos sociétés et de nos sites, il repose sur l'implication des salariés, l'échange avec les représentants du personnel et une communication active sur la vie de l'entreprise. L'action de Saint-Gobain dans ce domaine s'illustre notamment au sein de la Convention européenne pour le dialogue social qui réunit 70 représentants syndicaux des 27 pays européens. Avec l'aide d'un expert indépendant elle engage un dialogue prospectif sur l'évolution de l'emploi dans les sites industriels européens.

En France, le Président-Directeur Général de Saint-Gobain rencontre périodiquement les coordinateurs syndicaux centraux français et participe au comité de Groupe France ainsi qu'à la Convention européenne pour le dialogue social. Il témoigne ainsi de son engagement en faveur d'un dialogue social ouvert et constructif.

En 2012, 1 371 accords ont été signés au sein du Groupe, témoins de la richesse de notre dialogue social. Ces accords portent notamment sur des questions de rémunération (41%), d'organisation du temps de travail (22%), d'emploi (10%) et de formation (3%). 72,1% des salariés du Groupe (100% en France) bénéficient du cadre social défini, le cas échéant, par la législation, les accords collectifs d'entreprise ou ceux de branche professionnelle.

Particulièrement dynamiques en France et en Europe, nos actions pour le dialogue social doivent à présent être étendues à

l'ensemble des pays d'implantation du Groupe afin d'établir partout un échange durable avec nos parties prenantes, tout en prenant en compte notre modèle de développement décentralisé et d'organisation par Délégations.

Ajustement des effectifs dans le respect des personnes

Dans un contexte économique incertain, le Groupe a entrepris des actions pour préserver l'emploi en favorisant la mobilité interne et en ne procédant à des réductions d'effectifs qu'en dernier ressort. Ainsi le

chômage technique de longue durée est privilégié. Les restructurations peuvent prendre la forme de plans de sauvegarde de l'emploi ou de plans de départs volontaires. Lorsque ces mesures sont inévitables pour préserver l'équilibre économique du Groupe, elles font l'objet d'un accompagnement personnalisé des salariés concernés avec la prise en compte des conséquences professionnelles, matérielles, psychologiques et familiales. Tous les salariés peuvent bénéficier d'une formation complémentaire, d'une aide à la mobilité géographique ou d'un soutien à la réalisation d'un projet personnel.



AMÉRIQUE DU NORD

Des horaires flexibles

Aux États-Unis et au Canada, Saint-Gobain déploie le programme *Work Smart*, qui propose une flexibilité horaire aux salariés. Face aux difficultés de circulation ou d'organisation quotidienne de la vie de famille, ce dispositif permet aux collaborateurs d'aménager et de moduler leur temps de travail en fonction de leurs contraintes personnelles. Il a été établi à la suite d'une enquête de satisfaction interne et d'échanges entre Saint-Gobain et ses collaborateurs. Ce programme symbolise l'engagement du Groupe pour favoriser l'équilibre de vie de ses équipes et renforcer leur implication, leur productivité et leur fidélisation.

TÉMOIGNAGE

Nathalie Abbott,
directrice juridique adjointe,
Délégation Amérique du Nord



« En travaillant à domicile un jour par semaine, je gagne deux heures de déplacement, moins de stress et je peux me concentrer sur des projets de fond. C'est une réelle valeur ajoutée pour moi. »

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 local et les caractéristiques des métiers.

↑ FOCUS

DESTINATION « INTERNATIONAL »

Saint-Gobain encourage les expériences internationales pour ses équipes et en particulier pour ses futurs dirigeants. Les expatriés et leur famille sont accompagnés pour leur installation et leur adaptation (logement, scolarité des enfants, stages linguistiques, etc.). Un site intranet et un guide de la mobilité internationale leur fournissent de nombreuses informations sur les enjeux culturels et la vie pratique de leur pays de destination. Fin 2012, 1 589 cadres, dont 411 expatriés, travaillaient hors de leur pays d'origine. Tous les deux ans, le Groupe mène une enquête de satisfaction auprès de son personnel expatrié et recense les points d'amélioration.

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, d'offrir de nouvelles solutions à nos clients et d'ouvrir le Groupe à de nouvelles cultures et de nouveaux territoires. La mobilité permet de diversifier les parcours et les missions. Elle favorise l'innovation et constitue un atout pour consolider la culture du Groupe et ses valeurs grâce aux nombreux échanges qu'elle développe. La mobilité est ouverte à tous les collaborateurs, cadres et non-cadres. L'entretien annuel, les revues de personnes ou encore les plans de succession, réalisés annuellement, sont des moments privilégiés pour identifier les souhaits de mobilité. Des comités sont organisés régulièrement dans tous les pays pour partager les offres de postes et les souhaits d'évolution des salariés. Les responsables de tous les niveaux ont également un rôle important à jouer pour accroître la mobilité, car ils sont les premiers interlocuteurs de leurs collaborateurs. Pour préparer leur mobilité, les salariés s'appuient sur la Charte de la mobilité professionnelle. Ils disposent également de l'outil OpenJob, lancé en 2012, qui rend visibles, sur l'intranet et sur le site de carrières du Groupe (www.saint-gobain-experience.com), les postes à pourvoir et permet de candidater en ligne. OpenJob favorise la mobilité



↑ La Charte de la mobilité professionnelle, accessible sur l'intranet du Groupe, précise les rôles et responsabilités de tous (le collaborateur, sa hiérarchie directe et le responsable des ressources humaines) pour une mobilité réussie.

interne car il permet le partage des viviers de candidats entre les entités de Saint-Gobain. Saint-Gobain a mis en place en 2012 des plans d'action pour la mobilité dans ses pays d'implantation et créé des passerelles entre les fonctions et les Activités. La mobilité s'envisage dans la durée mais les premiers résultats devraient être visibles dès 2013. En France, le Groupe renforcera notamment les opportunités pour les non-cadres avec le support de Saint-Gobain Développement (voir pages 58-59). En 2012, 458✓ salariés cadres ont bénéficié d'une mobilité entre les Activités, 1 014✓ d'une mobilité fonctionnelle et 231✓ d'une mobilité géographique.

TÉMOIGNAGE

Ian Beresford,
responsable Produit, Saint-Gobain Performance Plastics à Corby,
au Royaume-Uni

« Cette évolution professionnelle répond pleinement à mes attentes. »

« J'ai débuté chez Saint-Gobain dans le domaine de la production de plaques de plâtre. Quelques années plus tard, j'ai souhaité évoluer dans un nouveau domaine et acquérir des compétences commerciales et marketing. Saint-Gobain a été à l'écoute de mon souhait de mobilité et j'ai pu en discuter ouvertement avec mon supérieur lors de l'entretien annuel. J'ai ainsi intégré un poste de responsable produit, dans le secteur des plastiques qui allie mes connaissances techniques et industrielles à l'approche commerciale pour apporter de la valeur ajoutée à l'activité et aux clients. Pour me guider dans cette mobilité, j'ai été formé et accompagné par les ressources humaines, notamment pour vérifier que cette orientation était en ligne avec mes objectifs personnels et mon plan de développement à long terme. Cette évolution professionnelle répond pleinement à mes attentes. »





DIVERSITÉ DES ÉQUIPES

Porter un regard neuf sur nos organisations et faire émerger des idées nouvelles est notre enjeu de diversité. Saint-Gobain s'engage à développer et promouvoir la diversité sous toutes ses formes. Qu'il s'agisse de nationalités, de mixité, de générations ou encore de formation et de parcours professionnels, être pluriel et divers est essentiel pour ouvrir les sensibilités et le Groupe. C'est une source de valeur ajoutée et de performance pour Saint-Gobain. C'est aussi une volonté forte de donner sa chance à tous de manière équitable. Témoin fort de cet engagement, Saint-Gobain a signé en 2012 un accord-cadre sur la diversité pour ses filiales en France (voir page 45).

Être mixte

La mixité a été un sujet phare en 2012 pour le Groupe. Des plans d'action sont en place pour promouvoir activement les femmes à tous les niveaux de notre organisation. Ils portent sur les politiques de recrutement, la promotion professionnelle, l'égalité salariale, la formation ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Les femmes représentaient 24,3% des recrutements en 2012. Elles constituent 20,4% de l'effectif du Groupe, soit 39 023 personnes à fin 2012.

Être multiculturel

Saint-Gobain a une ambition multiculturelle forte pour apporter des réponses locales à ses clients partout dans le monde. Cela passe avant tout par un management multiculturel et des équipes locales porteuses des valeurs et de la culture du Groupe. Cette approche permet au Groupe de s'adapter en permanence aux spécificités et conditions de chaque pays, et d'être un acteur local dans toutes ses implantations.

Être pluridisciplinaire

Saint-Gobain développe la diversité au sein de ses équipes en valorisant des formations et des parcours variés. Dans ce sens, le Groupe gère des filières de compétences dans les domaines du marketing, de la recherche et développement, des ventes, etc.

Être intergénérationnel

Saint-Gobain donne toute sa place aux jeunes comme aux seniors. Parce que chacun apporte à notre organisation une

richesse et une singularité nécessaire au fonctionnement de notre organisation et à son renouvellement.

En 2012, plus de 8 000 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés chez Saint-Gobain. Le Groupe offre également de nombreuses opportunités aux étudiants et jeunes diplômés pour démarrer leur vie professionnelle : des stages, des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, du volontariat international en entreprise (VIE) ou encore des programmes spécifiques comme le *Global Player Program* en Europe centrale et du Nord ou le *Trainee program* au Brésil.

Les seniors ont représenté 5,7% des recrutements du Groupe en 2012. Des actions locales sont menées pour recruter des salariés âgés de plus de 55 ans et dynamiser leurs parcours. Elles portent notamment sur l'anticipation et l'évolution des carrières, les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, le développement des compétences et l'accès à la formation. Saint-Gobain propose à des salariés en deuxième partie de carrière de transmettre leurs compétences sous la forme de missions ponctuelles. C'est le cas en France avec le dispositif « appui technique » (voir pages 58-59) qui fait appel au niveau d'expertise élevé de seniors du Groupe pour aider des petites et moyennes entreprises (PME) en besoin de revitalisation.

Être handicapé

Les personnes en situation de handicap représentent 1,7% des effectifs de Saint-Gobain. Le Groupe a poursuivi en 2012 ses actions pour l'intégration de travailleurs handicapés. En France, des responsables de ressources humaines ont partagé leurs expériences réussies en matière de recrutement, d'accueil et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées afin d'en accélérer la diffusion au sein de Saint-Gobain. Ces bonnes pratiques sont rassemblées dans la boîte à outils « Handibox » mise à la disposition des responsables des ressources humaines. En 2013, des formations pour les équipes de ressources humaines et les managers seront déployées afin d'améliorer la prise en compte de ce sujet dans le Groupe.



Les réseaux féminins se développent chez Saint-Gobain. En 2012, le réseau WIN – Women in Network a été lancé en France pour promouvoir la mixité avec des actions de formation et de tutorat. En Amérique du Nord le Women's network existe depuis 2003 et des réseaux sont en cours de constitution dans d'autres pays.

TÉMOIGNAGE

Ezequiel Driano,
responsable adjoint des ventes régionales,
Saint-Gobain PAM en Jordanie



« Évoluer dans un environnement multiculturel est une chance. »

« Argentin d'origine, j'ai travaillé depuis mon entrée chez Saint-Gobain, en France et aujourd'hui en Jordanie où je m'occupe également de l'Irak. Évoluer dans un environnement multiculturel est une chance qui me permet de mieux m'adapter et d'apprendre de nouvelles manières d'être et de faire. C'est une source de respect avec mes collègues et les clients pour tirer parti de nos différences. »



En Allemagne, le premier point de vente de Saint-Gobain Building Distribution Deutschland géré exclusivement par des apprentis a été inauguré à Bielefeld.

QUATRE PRIORITÉS POUR NOUS DÉVELOPPER

↑ FOCUS

ACTIONNARIAT SALARIÉ

Depuis 25 ans, l'actionnariat salarié renforce le lien entre le Groupe et ses collaborateurs en leur offrant 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 qui bénéficient d'une décote et, dans certains pays, d'un abondement complémentaire. Notre actionnariat salarié est composé de plus de 90 000 comptes individuels. Ces investisseurs fidèles prennent part sur le long terme au développement du Groupe et profitent du partage de la valeur créée.

Des équipes RH mobilisées

Nos équipes de ressources humaines accompagnent et mobilisent les collaborateurs pour mettre en œuvre notre stratégie. Elles s'appuient sur des valeurs fortes, des processus adaptés et une gestion décentralisée et proche du terrain. Et pour professionnaliser encore davantage la fonction, le Groupe lancera en 2013 « l'académie des RH ». Ce programme composé de plusieurs modules de formation guidera les ressources humaines localement et à l'international pour une meilleure gestion des carrières et des talents.



ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Les ressorts de l'engagement au travail sont nombreux et ont évolué ces dernières années, notamment pour les nouvelles générations qui nous rejoignent. Les collaborateurs recherchent de la motivation et du sens dans leur travail au quotidien. C'est pourquoi dès leur recrutement et à chaque étape de leur évolution dans notre Groupe, Saint-Gobain s'engage à mobiliser ses collaborateurs et à les faire grandir grâce à des parcours variés. Cela passe par des éléments fondamentaux comme une rémunération attractive et motivante, une couverture sociale de qualité ou encore un accès privilégié à l'actionnariat salarié (voir focus). En matière de rémunération, les normes salariales de base sont définies par les Délégations dans chaque pays et dans chaque secteur d'activité et selon les conditions de marché. Les sociétés établissent ensuite leur politique salariale. Des systèmes de bonus et des primes sont également en place. Enfin, 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 dignement 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 et une couverture de haute qualité. Saint-Gobain étend aussi ses efforts aux dispositifs de protection sociale dans l'ensemble de ses pays d'implantation.

Mais l'engagement au travail naît aussi de l'accompagnement et de l'attention portée aux collaborateurs tout au long de leur parcours. Nos Principes de Comportement et d'Action (voir pages 6-7), nos programmes d'accueil et d'intégration, le travail en équipe et la transversalité, la flexibilité du travail, la communication, les nouveaux outils de l'information ou encore la participation à des projets solidaires (voir pages 60-63) sont constitutifs d'un environnement professionnel motivant et engageant.

TÉMOIGNAGE

Fabienne Laurent,
responsable développement et amélioration continue du service paie,
Saint-Gobain Service RH France

« Le télétravail a eu un impact très positif. »

« Je suis manager d'une équipe de trois personnes et je pratique le télétravail deux jours par semaine. Cela me permet de concilier efficacité professionnelle et équilibre de vie familiale. Saint-Gobain a fourni l'équipement pour que je me connecte avec le bureau. Le télétravail a eu un impact très positif sur l'autonomie de mes collaborateurs. Nous avons mis en place une organisation qui les responsabilise tout en maintenant des échanges réguliers. »





DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Saint-Gobain cultive l'ouverture, l'innovation et la diversité de ses collaborateurs

pour développer leurs compétences et leurs savoir-faire, leur ouverture et leur sensibilité au développement durable. Actions de formation collective et transversale ou parcours individualisés, il s'agit de proposer à chacun des programmes adaptés et évolutifs. C'est la mission notamment de l'École du Management pour les collaborateurs en situation d'encadrement. Plus de mille participants en 2012 ont suivi ces modules de formation et son déploiement se poursuit dans les Délégations avec 18 programmes adaptés localement.

Pour accompagner la stratégie du Groupe et en lien avec les évolutions du marché, Saint-Gobain développe mondialement des programmes pour soutenir les grands projets opérationnels du Groupe. C'est le cas par exemple du *World Class Manufacturing*¹⁹ (voir pages 14-15) qui vise l'excellence opérationnelle, ou des programmes spécifiques pour la filière *Supply Chain* ou R&D. Les formats évoluent également vers des approches mixtes avec des formations à distance et présentes 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, il permet de développer ces talents et d'établir leur plan de carrière en favorisant des parcours diversifiés. Les comités de ressources humaines ou encore les plans de succession assurent un suivi précis de ce vivier de talents.

4 défis pour la formation

- Faciliter la mise en œuvre de la stratégie de l'habitat durable 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,
- Décentraliser la formation, l'adapter au contexte de chaque pays et soutenir le développement dans les zones à forte croissance.

La formation en chiffres

150 754

salariés ont été formés en 2012, soit 78,2% des effectifs

1 016

participants à l'École du Management - 43 modules de formation

22,9

heures de formation ont été dispensées par personne en 2012

18

programmes déployés localement

↑ FOCUS

PARCOURS SUR MESURE

La Délégation pour l'Asie-Pacifique propose à ses cadres à haut potentiel de suivre une séance de deux jours d'évaluation et de perfectionnement pour établir un parcours personnalisé. Après un bilan de compétences, les participants réalisent des jeux de rôles, des études de cas et des simulations de projets, des tests de comportement et une évaluation 360° ou encore des discussions de groupe qui s'appuient sur le référentiel de compétences managériales de Saint-Gobain. À l'issue du programme, ils élaborent avec leur responsable un plan de développement sur mesure.



C'est un processus instructif pour la remise en question et l'amélioration continue de ses compétences. Chaque activité est soigneusement conçue et très bien organisée. C'est l'un des programmes les plus passionnants que j'aie expérimenté.



Lucia Sun,
directrice générale de Saint-Gobain Performance Plastics en Chine, ancienne participante au programme et aujourd'hui évaluatrice.

Prévention du stress et bien-être au travail

En 2012, en France, plus de 800 managers et des membres du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), ont participé à une journée de sensibilisation à la prévention du stress au travail. Cette formation facilite la mise en place d'une culture commune et d'une stratégie de prévention des risques psychosociaux au sein des Activités : enquête qualitative, diagnostic, etc.

Cette année également, un dispositif a été mis en place pour aider les responsables opérationnels dans le management des personnes en difficulté. Il s'appuie sur le guide des fragilités en entreprise*, sur un travail avec les équipes pluridisciplinaires des ressources humaines, du corps social et médical ainsi que sur une formation à l'entretien de prévention.

*** Guide réalisé dans le cadre des travaux de la Chaire HEC « Social Business – Entreprise et Pauvreté » pour renforcer le rôle social de l'entreprise et dont Saint-Gobain est membre depuis mai 2010.**

¹⁹ World Class Manufacturing : Programme d'amélioration continue de l'efficacité industrielle avec des méthodes communes.

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS LOCALES



Saint-Gobain est un acteur multirégional qui sert des marchés locaux. Nous investissons aussi bien dans les zones du monde en forte croissance que dans les pays matures. Ces investissements contribuent à l'emploi et participent au développement économique des territoires où nos sites sont implantés. Nous mettons en œuvre des initiatives pour le développement social et économique de nos bassins d'emploi et menons des actions de solidarité auprès des communautés qui nous entourent.

ÉQUIPE 2012



THAÏLANDE

Projets solidaires

L'association Projets solidaires a été créée par des salariés de Saint-Gobain Weber pour participer activement à des projets humanitaires. Elle a obtenu le soutien de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives pour un projet de rénovation d'une école et de construction d'une crèche et de sanitaires en Thaïlande. Quinze salariés de Saint-Gobain Weber travaillant en France et en Thaïlande ont participé au chantier, dans les villages de Poblaki et de MaeWae, situés dans des montagnes difficiles d'accès à l'ouest du pays.

de gauche à droite

1^{er} rang

Somporn Chaiwut,
conseiller technique senior
(Saint-Gobain Weber Thaïlande)

Damien Novak,
chef de marché Isolation
thermique par l'extérieur

Blandine Bruno,
responsable propriété
intellectuelle (Pôle Produits
pour la Construction)

**Supaporn
Natpatsawee,**
directrice ressources
humaines et
communication (Saint-
Gobain Weber Thaïlande)

Chonthicha Chaiyarin,
assistante du directeur
général et analyste ventes

2^e rang

Nicolas Royer,
ingénieur d'études

Aymeric Collard,
acheteur

Pascal Crozet,
technicien gestion
production

Marie-Claude Guerton,
agent logistique livraisons

3^e rang

Delphine Treguer,
contrôleur de gestion
junior

Denis Frelat,
chef des ventes

4^e rang

Wanchai Kochasang,
commercial chef de vente

Emmanuel Ramaux,
conseiller technique

Valérie Fers,
gestionnaire achats

DÉVELOPPER LES BASSINS D'EMPLOI

Nous contribuons
au développement
des territoires où nos sites
sont implantés.



 Usine de Saint-Gobain Weber à Château-Thébaud (France).

↑ FOCUS

SOUTIEN AUX PME

En 2012, Saint-Gobain Développement a soutenu la création de 340 emplois hors du Groupe grâce à la conclusion de 39 conventions avec des entreprises, soit un engagement financier de 1,2 million d'euros. Ces prêts sont accordés pour soutenir en priorité des projets d'entreprises engagées dans une démarche de développement durable.

Saint-Gobain est un acteur multirégional 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.

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 à 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 prend la forme de prêts participatifs à taux bonifié et sans garantie, et d'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. En 2012, les PME ont ainsi bénéficié de 188 jours d'appui technique, contre 112 jours en 2011 (calculés du 1^{er} décembre au 30 novembre de l'année suivante).



TURQUIE

Formation d'anciens détenus

Izocam et Saint-Gobain Weber en Turquie fournissent des matériaux et une expertise technique pour former d'anciens détenus aux systèmes d'isolation thermique des bâtiments par l'extérieur. Réalisées dans la ville de Mersin, au bord de la Méditerranée, les sessions de formation s'étendront à d'autres villes du pays, en accord avec le bureau général du procureur. Elles visent à faciliter la réinsertion des anciens détenus en leur apportant une formation d'ouvriers qualifiés.



BRÉSIL

Des kits de sécurité pour le recyclage

Verallia a fait don de 500 kits de sécurité à des coopératives de recyclage, afin de renforcer ses relations avec ses partenaires, d'encourager la collecte sélective des déchets et de créer des emplois et des revenus. Ces kits comprennent des lunettes, des gants et des uniformes de sécurité, ainsi que 50 sacs de conteneurs.

Ce projet vise à mettre un terme aux pratiques des ramasseurs de bouteilles ou « garrafeiros » qui achètent bouteilles, bonbonnes, flacons de parfum, bocaux et bouteilles de whisky pour le marché de la contrefaçon et à favoriser leur réinsertion sociale en leur fournissant une source légitime de revenus par le biais de la collecte sélective des déchets. Par ailleurs, cette action augmentera la quantité de calcin réutilisé dans la fabrication du verre, ce qui allongera la durée de service des décharges et contribuera à la protection de l'environnement.

FOCUS

DISPOSITIF PILOTE « HABITAT ET INSERTION »

En 2012, Saint-Gobain a décidé de lancer, en France, un dispositif d'insertion spécifique aux métiers de l'habitat. Ce dispositif sera piloté en partenariat avec les principaux acteurs de l'emploi du territoire et les entreprises du secteur de l'habitat ayant des besoins de recrutement (artisans, négoce de matériaux, fabricants de produits destinés au bâtiment...). Les bénéficiaires pourront découvrir les postes à pourvoir dans les entreprises partenaires. Ils seront ensuite sensibilisés aux particularités des métiers de l'habitat, notamment à la notion d'efficacité énergétique, puis accompagnés afin de faciliter leur intégration dans l'entreprise. Une première expérimentation aura lieu en 2013 en Seine-Saint-Denis.

LA FONDATION D'ENTREPRISE INTERNATIONALE SAINT-GOBAIN INITIATIVES

En tant qu'acteur responsable, leader dans ses métiers, Saint-Gobain considère qu'il est de sa responsabilité de mener des actions de solidarité dans des domaines cohérents avec l'orientation stratégique du Groupe.

La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives a pour objet de soutenir des projets parrainés par des salariés (ou des retraités) de notre Groupe, dans trois domaines :

- l'insertion des jeunes adultes dans la vie professionnelle, notamment dans le secteur de l'habitat,
- 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 localisés dans un pays d'implantation du Groupe. La Fondation intervient pour financer des travaux ou apporter une expertise technique.

En donnant l'opportunité à chaque collaborateur du Groupe de manifester son engagement par la participation à des activités ayant pour but l'intérêt général et l'assistance envers les plus démunis, la Fondation contribue à la construction d'une commu-



nauté d'hommes et de femmes solidaires, partageant des valeurs communes.

La Fondation a été créée en 2008 pour une période allant jusqu'à la fin de 2012. Réuni le 27 novembre 2012, le Conseil d'administration de la Fondation a décidé de son renouvellement, avec une dotation correspondant à 1 million d'euros par an.



FOCUS

LA FONDATION EN QUELQUES CHIFFRES

Sur la période 2008-2012 :

- **143** projets ont été soumis à la Fondation, correspondant à une demande totale de soutien de **15 millions d'euros**
- **48** ont été soutenus, représentant un engagement de la Fondation de **3,9 millions d'euros**
- **78** 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
- **17** restaient à fin 2012 en cours d'examen par le comité de sélection et le comité de direction de la Fondation.

Travail et Vie

La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives a soutenu le projet de rénovation d'un centre d'hébergement et de réinsertion sociale situé dans le 20^e arrondissement de Paris, en relation avec les associations Travail et Vie et Bail Pour Tous. Ce centre accueille chaque année une cinquantaine de personnes en grande difficulté, souvent issue de l'errance.

Les équipes de Saint-Gobain sont intervenues dès l'élaboration du cahier des charges, apportant leur expertise technique pour définir la stratégie de rénovation énergétique, ce qui a permis d'atteindre le niveau BBC (Bâtiment basse consommation).

Pour ce projet, Saint-Gobain Initiatives et l'association Travail et Vie ont remporté ensemble le Trophée du mécénat d'entreprise pour l'environnement et le développement durable 2011 dans la catégorie « Environnement/Solidarité » qui leur a été remis le 28 février 2012 par le ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.





2012

40 nouveaux
projets reçus

1,2 M€ versés

10 conventions de
mécénat signées

BRÉSIL

Pour les enfants

En relation avec l'association locale *Pontos Coração*, la Fondation a soutenu le projet *Fazenda do Natal*, visant à améliorer les conditions sanitaires de maisons d'accueil pour des enfants défavorisés, près de Salvador, dans l'État de Bahia. Les travaux comprenaient la rénovation des sanitaires et l'assainissement de quatre maisons. De nouveau sollicitée pour l'année 2013, la Fondation a donné son accord pour l'accompagnement d'une nouvelle tranche de travaux.



BELGIQUE

Centre d'accueil

La Fondation Saint-Gobain Initiatives a participé au projet de réaménagement des locaux du centre d'accueil de Fabota à Louvain. Cette association propose des activités éducatives à des enfants issus de milieux défavorisés et apporte un soutien à leurs parents. Fabota a confié la majeure partie de ses travaux à l'association *Wonen en Werk* qui forme des jeunes adultes en difficulté aux métiers du bâtiment. Les sociétés Saint-Gobain Gyproc, Saint-Gobain ISOVER et Saint-Gobain Weber ont également apporté leur soutien en fournissant des matériaux et en dispensant les formations nécessaires à leur utilisation.

Paroles de parrains



FRANCE

TÉMOIGNAGE

Alexandra Dekoninck,
technicienne de recherche, marraine
du projet du Prieuré de Vanves
(Île-de-France), lieu de vie communautaire
construit avec l'association Simon
de Cyrène et la Fondation Abbé Pierre.



« Ma plus grande satisfaction est d'avoir vu les habitants s'épanouir. »

« J'ai été ravie d'apprendre que mon entreprise participe à l'intégration de personnes fragiles et qu'elle propose à ses employés de contribuer à cet effort commun. Ma plus grande satisfaction est d'avoir vu les habitants s'épanouir pleinement dans ce nouveau lieu de vie. »



MALAISIE

TÉMOIGNAGE

Shahrani Mohamed Raffi,
responsable des Ressources humaines
(Gyproc), parrain du projet pour l'orphelinat
Al-Munirah Charity Home, pour les enfants
abandonnés et de familles à bas revenus
dans la vallée du Klang, État de Selangor.



« Ce projet a renforcé notre esprit d'équipe. »

« Nous avons soutenu l'orphelinat pendant deux ans, puis nous avons voulu aider les enfants davantage. Ce projet a renforcé notre esprit d'équipe. Les collaborateurs sont fiers du temps donné à l'orphelinat et des résultats obtenus avec la contribution de la Fondation. »



PORTUGAL

TÉMOIGNAGE

Artur Brandao Reynolds,
responsable marketing (Saint-Gobain
Glass), parrain du projet Casa de Santo
António, centre d'accueil pour les enfants
de familles défavorisées et les femmes,
à Lisbonne.



« Parrainer ce projet m'a donné le sentiment d'être utile. »

« C'est un ami qui m'a parlé de la Casa de Santo António. Quand j'ai visité le lieu, j'ai été très impressionné et touché par le travail des bénévoles auprès des mères et de leurs enfants. Parrainer ce projet m'a donné le sentiment d'être utile à la communauté. »

ACTIONS SOCIÉTALES LOCALES

Les sites de Saint-Gobain dans le monde interagissent avec leur environnement immédiat, par le biais d'initiatives désintéressées.

L'ensemble des actions de mécénat menées par Saint-Gobain en 2012 a représenté une enveloppe globale de 5,1 millions d'euros (y compris la dotation annuelle de la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives).

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 le cas échéant dans des domaines plus généraux tels que l'éducation, la recherche, la culture ou la santé.

Ces initiatives prennent diverses formes, par exemple :

- en Amérique du Nord : la Fondation Saint-Gobain Corporation mène des actions aux États-Unis et au Canada,
- en Inde : la Fondation Saint-Gobain India est active dans des projets liés à l'éducation,
- en France : la Fondation PAM et la Fondation Placoplatre® œuvrent notamment pour l'insertion des jeunes dans leurs métiers respectifs.



BRÉSIL

Insertion sociale

↑ FOCUS



ÉDUCATION

En Inde, la Fondation Saint-Gobain India soutient plusieurs projets destinés à l'éducation des jeunes filles, afin de lutter contre les discriminations dont elles sont encore souvent les victimes. C'est l'objet de l'initiative conduite en partenariat avec l'ONG *Nanhi Kali* auprès de 500 jeunes filles âgées de 5 à 10 ans, issues de villages situés à proximité de l'usine de Saint-Gobain Sekurit de Pune. La Fondation apporte un soutien matériel et social aux enfants, et propose un programme de formation académique d'un niveau supérieur à celui des établissements scolaires locaux.

Au Brésil, Saint-Gobain Matériaux Céramiques s'est engagé dans le développement des communautés locales à proximité de son usine de Barbacena (État de Minas Gerais), en soutenant *Sociedade São Miguel Arcanjo*, un organisme qui s'occupe d'enfants et d'adolescents abandonnés ou dans des situations d'extrême pauvreté. Avec l'aide de Saint-Gobain, cette institution prend en charge 400 jeunes et leur fournit hébergement, scolarisation, soins médicaux, activités culturelles et artistiques, et pour les plus âgés, une formation professionnelle afin de favoriser leur insertion sur le marché local de l'emploi. « Participer à cette initiative d'insertion sociale est une expérience formidable, témoigne Reinaldo de Andrade Valu, directeur général du Carbone de Silicium au Brésil. Cela nous a fait grandir, en tant que société mais aussi en tant qu'individus ».





POLOGNE

Pour un orphelinat

Depuis 10 ans, Saint-Gobain Sekurit HanGlas Polska soutient un orphelinat situé à Koźuchów, à proximité de l'usine de Żary. En 2012, les donations ont représenté 10 000 euros. Parallèlement à ce soutien matériel, une action commune, ayant pour thème les Principes de Comportement et d'Action, a été entreprise. Les enfants ont été invités à réaliser des dessins illustrant chacun des Principes. Les dessins ont été regroupés dans un calendrier, qui a été distribué à l'ensemble du personnel de l'usine à la fin de l'année.



ROYAUME-UNI ET IRLANDE

TOGETHER

Le programme de solidarité « Together » suscite une mobilisation croissante parmi les salariés, les clients et les fournisseurs de Saint-Gobain Building Distribution UK & Ireland. 2012 a été une année record pour la participation au « Tour de Jewson », un marathon cycliste à vocation caritative. Les 294 coureurs ont parcouru un total de 2 500 miles, récoltant ainsi 32 500 livres (environ 41 000 euros) au profit de Barnardo's, une association d'aide aux enfants défavorisés



et à leurs familles, avec laquelle Saint-Gobain Building Distribution UK & Ireland est en partenariat depuis 2011. En complément de ce soutien financier, de nombreux salariés ont donné une partie de leur temps à l'association dans le cadre de projets d'amélioration de l'habitat pour des populations défavorisées.



ÉTATS-UNIS

YOUTHBUILD

YouthBuild est une association à but non lucratif qui a pour mission d'aider les jeunes des communautés défavorisées. Dans le cadre de son partenariat avec cette association, la Fondation Saint-Gobain Corporation apporte une subvention triennale de 550 000 dollars (environ 410 000 euros). Des salariés de Saint-Gobain participent aux travaux de manière bénévole, fournissant conseil et assistance. En parallèle, les jeunes poursuivent leurs études secondaires, avec pour objectif d'obtenir leur diplôme, puis de trouver un emploi ou d'être admis dans une université.

Un premier projet a été réalisé en 2012, avec la réhabilitation d'un logement social à Philadelphie, dans le respect de critères d'efficacité énergétiques très exigeants. Le bâtiment a reçu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).



TÉMOIGNAGE

« La maison a été transformée. Ma vie aussi. »

« Je m'appelle Ciera Russum et je suis membre de l'équipe "Advanced Construction" à l'école YouthBuild de Philadelphie. J'ai travaillé avec Green Building sur un projet de réhabilitation. La maison a été transformée. Ma vie aussi. Lorsque nous sommes arrivés, la maison était à l'abandon. Je me demandais comment une équipe de jeunes inexpérimentés pourrait mener à bien ce projet de reconstruction. Grâce à l'aide de nos instructeurs de Saint-Gobain, nous avons acquis les compétences nécessaires et aussi, confiance en nous-mêmes. Auparavant, je n'avais jamais touché un tuyau. Maintenant, je fais des études de plomberie. Nous avons également appris à travailler en équipe, à gérer notre temps, à faire confiance aux autres. J'ai appris à accepter la critique et à me comporter en leader, responsable du succès de son projet. »

AGIR SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

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 du développement durable et à la promotion de pratiques exemplaires.

Nous accompagnons nos clients pour faire progresser la construction durable. En interne, nos équipes sont mobilisées et déclinent la politique de développement durable du Groupe dans des programmes opérationnels.



ÉQUIPE 2012



EUROPE DU NORD

Klimacenter

En Europe du Nord, Brødrene Dahl a poursuivi le déploiement de son concept innovant de Klimacenter, à la fois salles d'exposition, centres de formation et pôles de compétences dédiés aux énergies renouvelables et aux économies d'énergie. Déjà présent au Danemark depuis 2009, le concept a été déployé en Norvège et en Suède. Un second Klimacenter danois a par ailleurs vu le jour. Les installateurs professionnels et les clients particuliers peuvent y découvrir un large choix de solutions respectueuses de l'environnement, le tout en situation. Ils peuvent également profiter de conseils et de formations délivrés par des experts de Dahl dans le domaine.

de gauche à droite

Lars Pedersen,
directeur des
ventes climat,
Dahl Danemark

Lars Fournais,
directeur général
de Saint-Gobain
Distribution
Danemark

Hauke Thiessen,
directeur des ventes
climat et concepts,
Dahl Danemark

MOBILISER LES ÉQUIPES

Les sociétés de Saint-Gobain appliquent la politique de développement durable du Groupe en mobilisant leurs équipes autour d'objectifs et d'actions opérationnelles.

PROGRAMMES DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Certaines de nos filiales et Délégations ont lancé des programmes de responsabilité sociétale de l'entreprise et mis en place des comités de pilotage spécialisés afin de suivre leurs progrès en matière environnementale et sociale.

En Grande-Bretagne, la Délégation a associé des membres de l'équipe centrale et des représentants des Activités afin d'établir

une feuille de route et des objectifs à 3 ans, notamment autour du CO₂, de l'eau, de l'écovinnovation, de la diversité et de la sécurité. Ces sujets ont été largement diffusés en interne dans les supports de communication et lors de réunions et d'événements. La mobilisation des équipes repose également sur la valorisation des succès à l'échelle du Groupe, des Activités et des pays.

FOCUS

PRINCIPES DE COMPORTEMENT ET D'ACTION : FORMER LES 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. Ceux-ci constituent en effet, pour les nouveaux embauchés, le premier visage de Saint-Gobain. À ce titre, il leur appartient de présenter les Principes et, lorsque c'est nécessaire, d'effectuer des rappels. Cette formation a pour but de les y aider. Existant en Chine depuis de nombreuses années, elle a été lancée au Brésil en 2012 et elle sera déployée, à partir de 2013, dans l'ensemble du Groupe.



TÉMOIGNAGE

Hubert Leroy,
DRH de Lapeyre



« Plusieurs actions ont déjà été réalisées. »

« Nous voulons anticiper l'évolution des réglementations environnementales, les mettre en œuvre méthodiquement et en faire un atout pour nos clients. Plusieurs actions ont déjà été réalisées, dont la réalisation de bilans carbone et le lancement d'un projet de filière de valorisation des menuiseries en fin de vie. »



Prioriterre

En 2012, le groupe Lapeyre a lancé son programme de développement durable, PrioriTerre, mobilisant l'ensemble de ses collaborateurs autour de 10 projets, de la valorisation des déchets à la réduction des impacts carbone, en passant par les achats responsables ou le déploiement de la politique environnement bois. L'objectif est d'installer durablement une démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise qui soit source de valeur ajoutée pour les collaborateurs et pour les clients. Les deux pilotes du projet témoignent.

TÉMOIGNAGE

Camille Mouly,
chef de produits
Menuiseries extérieures



« Nous ne sommes qu'au début de ce programme. »

« Les sujets les plus techniques bénéficient du soutien d'experts du Groupe Saint-Gobain. Nous ne sommes qu'au début de ce programme, dont la réussite repose sur l'implication de tous nos collaborateurs. »



Journée Internationale Environnement, Santé, Sécurité



Tous engagés !

Partout dans le monde, les salariés de Saint-Gobain se sont mobilisés le 11 octobre 2012 pour célébrer la 5^e Journée Internationale Environnement, Santé, Sécurité. Dans tous les sites du Groupe, les salariés ont activement participé à cet

événement majeur de sensibilisation à l'amélioration de la sécurité, au respect de la santé et à la protection de l'environnement. De nombreux exercices de sécurité, des actions de prévention pour la santé et des ateliers de sensibilisation à la protection de l'environnement ont rythmé la journée. La présentation de la nouvelle lettre d'engagement de Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain, sur la politique EHS du Groupe, a également marqué un temps fort de cette journée.

ment ont rythmé la journée. La présentation de la nouvelle lettre d'engagement de Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain, sur la politique EHS du Groupe, a également marqué un temps fort de cette journée.



↑ Mexique : Esprit d'équipe devant le site de Saint-Gobain Merit.



↑ États-Unis : Des salariés témoignent de leur engagement pour l'EHS sur le site de Granville (État de New York) de Saint-Gobain Performance Plastics.



↑ Afrique du Sud : Réunion d'équipe sur la santé, la sécurité et l'environnement chez Saint-Gobain Construction Products South Africa.



↑ Chine : Les collaborateurs de Saint-Gobain PAM à Xuzhou.

FOCUS

DIAMANTS ET ÉMERAUDES

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 de l'environnement » ont été créées pour les performances environnementales. Ce palmarès est à la fois un facteur d'émulation et l'occasion d'un échange bénéfique pour tous. Certaines Délégations ont mis en place localement des cérémonies sur le même format, afin de valoriser plus largement leurs équipes.

SENSIBILISER NOS PARTIES PRENANTES

Saint-Gobain mène, notamment auprès des professionnels du bâtiment, des actions de sensibilisation sur les thèmes du développement durable et de l'habitat.



↑ FOCUS

PARTENAIRE DU RÉSEAU EUROPÉEN DES GREEN BUILDING COUNCILS

Saint-Gobain est, depuis juin 2012, partenaire du réseau européen du *World Green Building Council* (WGBC). Ce réseau, qui réunit plus de 35 pays, a pour objectif de promouvoir la construction durable en Europe. Saint-Gobain renforce ainsi son engagement auprès des *Green Building Councils* et participe au développement d'une vision européenne de la construction durable.

Nous participons à la réflexion sur les bâtiments durables de demain, tant au niveau international, par la mise en place de solutions communes, qu'au plan local, en prenant en compte les spécificités régionales ou nationales.

Dans le cadre de cette démarche, Saint-Gobain promeut les approches qui font de l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) un outil privilégié pour le choix des produits et des bâtiments (voir pages 28-31).

Cet engagement se concrétise par la participation de Saint-Gobain à plusieurs initiatives menées en collaboration avec d'autres industriels et partenaires publics.

UN ENGAGEMENT INTERNATIONAL POUR LA CONSTRUCTION DURABLE

Saint-Gobain est membre de la *Sustainable Building Alliance* (Alliance pour la construction durable), dont l'objectif est d'établir un ensemble d'indicateurs-clés pour l'évaluation de la qualité environnementale des

bâtiments, fondés sur une méthodologie commune, mais adaptés aux spécificités locales, qu'elles soient sociales, économiques, culturelles ou climatiques.

Plus largement, le Groupe encourage et soutient la mise en place de démarches harmonisées, fondées sur l'Analyse de Cycle de Vie, pour l'évaluation des performances environnementales des bâtiments et des produits de construction.

UN ENGAGEMENT LOCAL POUR LA CONSTRUCTION DURABLE

Respect des spécificités nationales

Afin de promouvoir l'habitat durable au niveau local, Saint-Gobain encourage ses filiales à adhérer aux *Green Building Councils* (GBC), associations professionnelles de promotion de l'habitat durable. Saint-Gobain est membre de nombreux GBC dans le monde, avec un engagement tout particulier en Europe (voir focus).

Ces partenariats permettent à Saint-Gobain de partager ses connaissances dans le



domaine de la qualité environnementale et d'encourager de meilleures pratiques dans l'industrie de la construction, dans la reconnaissance et le respect des spécificités nationales.

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 » (la maison économe) en Espagne, « Alliance to save energy » et « Council of NAIMA » (États-Unis), EURIMA et EUROACE (Europe) ou encore l'Alliance « Active House ».



↑ FOCUS

PARTIES PRENANTES 2012

Saint-Gobain a été partenaire de ScenaRio 2012, la première enquête mondiale sur la jeunesse et le développement durable. 30 000 jeunes âgés de 16 à 29 ans, issus de 30 pays sur 5 continents, ont été interrogés dans le cadre de cette étude* ainsi que 100 personnalités comprenant notamment des architectes, des élus et des professionnels de la ville durable. Le partenariat de Saint-Gobain s'inscrit dans la stratégie du Groupe et dans son dialogue avec ses parties prenantes. L'étude a été présentée le 20 juin 2012 dans le cadre de Rio+20, la conférence mondiale des Nations Unies sur le développement durable.

* Une publication multilingue synthétisant les résultats de l'enquête menée par Nomadéis et Fondapol est disponible sur le site Internet www.scenario2012.org.



↑ En partie construit avec des matériaux de Saint-Gobain, le « 8-Tallet » complexe immobilier à Copenhague (Danemark).

Entreprises pour l'Environnement



Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain, a pris la présidence d'Entreprises pour l'Environnement (EpE) le 28 juin 2012.

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. L'association, qui vient de célébrer ses 20 ans, est un lieu de réflexion, d'échange des connaissances et des meilleures pratiques pour ses membres. Des groupes de travail se penchent sur le changement climatique, l'économie de l'environnement, les liens entre l'environnement et la santé ou la biodiversité.

www.epe-asso.org



ACCOMPAGNER NOS 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.

FOCUS

MESURER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Saint-Gobain ISOVER et les centres de recherche de Rantigny et d'Aubervilliers en France ont collaboré avec de nombreux partenaires extérieurs, qu'ils soient privés, comme les constructeurs IGC et ARCADE, publics comme EDF, ou académiques comme Salford University (en Grande-Bretagne), pour développer, tester et breveter une nouvelle méthode de mesure in-situ de la performance énergétique des bâtiments. Ce protocole innovant, QUB (Quick U-value of Buildings), a pour objectif de déterminer rapidement la conformité entre les performances annoncées et les performances effectives dans les bâtiments à basse consommation ou les bâtiments passifs. C'est une étape importante pour la promotion de la construction durable : pour la première fois il sera possible de mesurer de façon quantitative la performance énergétique intrinsèque d'un bâtiment, plutôt que de se limiter à son calcul théorique.

SOLUTIONS ET PARTENARIATS INNOVANTS

Les relations que nous entretenons avec les professionnels du bâtiment et la connaissance que nous avons de leurs métiers 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 tous les intervenants du secteur, publics comme privés, 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 pour favoriser les échanges avec les acteurs des marchés et leur fournir des réponses encore plus proches de leurs besoins. Inauguré en octobre 2011, le Centre d'innovation Domolab à Aubervilliers a fêté son premier anniversaire avec des résultats très encourageants : plus de 3 500 visiteurs et de nombreux nouveaux projets à développer dans l'année à venir.

Forts de ce premier succès, d'autres projets ont vu le jour : l'Habitat Lab de Milan (voir pages 22-23). Des lieux similaires sont en cours de construction à Londres et à Moscou.

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.

Soutenues par les équipes de la Délégation, les Activités de Saint-Gobain en Grande-Bretagne ont préparé en 2012 le lancement du « green deal », le programme du gouvernement britannique pour améliorer la performance énergétique des bâtiments. Ils ont conçu des programmes de formation répondant aux nouveaux besoins de la réglementation (voir focus p. 71). « Le "green deal" va accélérer le développement des matériaux de construction durables. Nous devons nous assurer que nos activités industrielles (gypse, isolation, verre plat et mortiers) et de distribution sont bien positionnées pour aider leurs clients en fournissant les solutions, conseils et formations adéquats sur le marché émergent et complexe de la construction durable », résume Mark Weaver, directeur stratégique du marché de la rénovation pour le Royaume-Uni et l'Irlande.

En complément des formations, les salons professionnels nous donnent l'opportunité de mieux sensibiliser nos clients à la construction durable.

Verallia Des produits créateurs de valeur

Verallia développe avec ses clients les produits adaptés aux évolutions du marché et générateurs de valeur, tout en tenant compte des enjeux liés au développement durable. Partout dans le monde, la société lance des bouteilles et des pots éco-conçus qui répondent aux exigences de réduction des impacts environnementaux et maintiennent l'attractivité de l'emballage et la mise en valeur du produit. Depuis le lancement en 2009 des gammes ECOVA, ce sont plus de 5 milliards de bouteilles éco-conçues qui ont été vendues par Verallia.

ecova





↑ FOCUS

ACCREDITATION POUR LES INSTALLATEURS

La Greenworks Training Academy de Birmingham, en lien avec les enseignes du Groupe au Royaume-Uni, est le premier centre de formation du pays à proposer un cours sur l'accréditation « green deal » pour les installateurs professionnels. Lancé par le gouvernement britannique, le « green deal » est un programme qui aide les propriétaires et les entreprises à améliorer la performance énergétique des bâtiments. Birmingham est l'une des six villes à recevoir l'assistance du ministère de l'Énergie et du Changement climatique pour promouvoir le « green deal ».



↑ Une Greenworks Training Academy a ouvert en 2012 aux Pays-Bas.



ALLEMAGNE

ISOVER LIVE, NOUVEL OUTIL DE FORMATION INTERACTIF

En Allemagne, ISOVER G+H a lancé *ISOVER live*, des modules de formation retransmis en direct sur Internet. Un formateur d'ISOVER explique aux professionnels de l'isolation et aux particuliers comment poser correctement les produits et les systèmes. Une messagerie instantanée permet aux internautes de poser des questions en temps réel.



BRÉSIL

FORMATION MOBILE

Un an après son lancement, le centre de formation mobile de Saint-Gobain au Brésil est allé à la rencontre de plus de 5 000 professionnels de la construction.



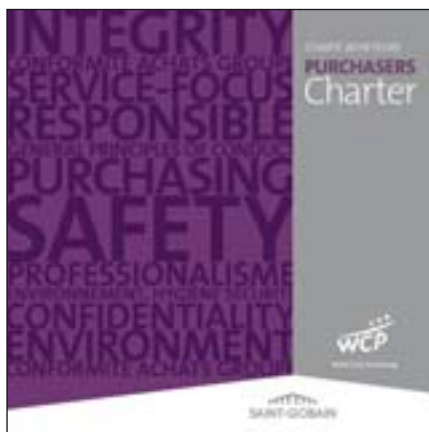
ROYAUME-UNI

UNE «APPLI» POUR LES CLIENTS

Pour guider et accompagner ses clients dans le domaine de la construction durable au Royaume-Uni, Jewson a développé l'application *Ask Jack*, disponible sur le web et les smartphones. Les professionnels et particuliers peuvent poser leurs questions à Jack, chef d'agence virtuel. Il leur répond instantanément en s'appuyant sur les informations du « Guide de la Construction durable » édité par l'enseigne.

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.



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...

Au-delà de l'impérative 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.

La démarche d'achats responsables s'appuie sur :

- une **Charte Acheteurs**, qui donne à chaque acheteur des lignes directrices pour régler ses comportements au quotidien dans l'exercice de sa mission,
 - > une nouvelle Charte Acheteurs a été lancée en 2012 ;
- une **Charte Fournisseurs**, précisant les exigences du Groupe à l'égard de ses fournisseurs et prestataires en matière de droits de l'Homme, de conduite des affaires, ainsi qu'au plan environnemental et social, et diffusée auprès de l'intégralité des fournisseurs référencés,
 - > une nouvelle Charte Fournisseurs a été lancée en 2012, et une base de données a été mise en place, afin que les fournisseurs de chaque filiale et de chaque pays puissent accuser réception de la charte et la signer électroniquement ;
- l'insertion, dans les accords-cadres conclus par le Groupe, de **clauses d'achats responsables**, rappelant aux fournisseurs les

exigences du Groupe en matière de développement durable,

> cette disposition a été étendue à l'ensemble des contrats passés par le Groupe et ses filiales ;

- un **questionnaire d'auto-évaluation des fournisseurs**, intégré de façon systématique à tous les appels d'offres émis depuis l'outil central « SRM Prosource » ;
- un programme d'**audit des fournisseurs**, afin de s'assurer du bon respect par nos fournisseurs de leurs engagements en matière de droit du travail, droits de l'Homme, santé et sécurité sur le lieu du travail, 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 est réalisé, pouvant conduire, en cas de nouveau manquement, à une cessation des relations commerciales.
 - > 108 fournisseurs ont été audités en 2012, dont 44 pour un audit de suivi ;
- un investissement et une mobilisation des équipes dans la **formation**,
 - > en 2012, 1 220 personnes ont complété le module de formation en ligne aux achats responsables « Adhere Achats », lancé en 2011 et traduit dans 6 langues ;
- une organisation **spécifique**, constituée d'un réseau d'acheteurs répartis dans divers pays et Activités et de référents susceptibles d'apporter méthode et conseil, animé en central par les équipes de Saint-Gobain Achats et de Saint-Gobain Distribution Bâtiment pour ce qui est des achats dits de négoce.

↑ FOCUS

ANALYSE DES RISQUES

En 2012, une démarche d'analyse de risque par catégorie d'achats a été lancée, sur la base du référentiel EcoVadis. L'ensemble du volume d'achat (hors négoce) de Saint-Gobain a été segmenté en 141 catégories et analysé suivant une double grille d'analyse géographique et suivant 21 critères de responsabilité sociale et environnementale. Cette démarche permet une meilleure identification des fournisseurs critiques, et donc un meilleur ciblage des audits de fournisseurs.



Achats de négoce



Le Pôle Distribution Bâtiment a lancé fin 2011 une politique s'inspirant de la démarche d'achats responsables du Groupe, adaptée aux spécificités des métiers du négoce. 300 fournisseurs stratégiques se sont engagés en 2012, par la signature de la Charte Fournisseurs du Pôle. Un effort particulier de formation a été entrepris en interne à destination des acheteurs et des référenceurs dans les activités.

Inscrite dans la continuité, la politique Environnement-Bois a continué de faire progresser le Pôle dans ce domaine, avec notamment la poursuite de la certification des points de vente, une offre élargie de produits de menuiserie éco-certifiés FSC ou PEFC, et enfin, la formation des équipes à la nouvelle réglementation européenne FLEGT.

TÉMOIGNAGE

Wavin

**Fournisseur stratégique de Saint-Gobain
Distribution Bâtiment**

Nisrene Haddad,
responsable développement durable
Gert-Jan Maasdam,
directeur Belgique et directeur Grands Comptes



« Notre coopération avec Saint-Gobain Distribution Bâtiment nous aide également à convaincre nos fournisseurs. »

« Nous avons, depuis 2003, un accord européen de partenariat avec le Pôle Distribution Bâtiment de Saint-Gobain. En 2012, le Pôle a choisi Wavin comme fournisseur pilote afin de tester les nouvelles clauses de développement durable figurant dans ses contrats. Cette collaboration nous a fait prendre conscience que notre politique en matière de développement durable représentait une véritable opportunité d'établir un solide partenariat dans ce domaine avec l'un de nos principaux clients. Elle renforce en outre notre positionnement en tant que leader européen de l'utilisation de matériaux recyclés dans les canalisations en matière plastique, ce qui reflète l'un de nos quatre engagements clés en faveur du développement durable. Notre coopération avec Saint-Gobain Distribution Bâtiment nous aide également à convaincre nos fournisseurs et d'autres parties prenantes du secteur d'unir nos forces pour intégrer la démarche de développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur. »

FOCUS

ACHATS AUPRÈS DE L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

Depuis de nombreuses années, en France, 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 2012, 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.

Saint-Gobain favorise ainsi le développement des collaborations avec les différentes composantes de ce secteur, dans des logiques de proximité.



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 (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 du développement durable chez 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 2012 et mars 2013.

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

- le système de *reporting* NRE (Nouvelles Régulations Économiques ; en place depuis l'exercice 2002), avec le support du logiciel Enablon qui gère le *reporting* sur les effectifs ;
- le système de gestion et de *reporting* des cadres appelé PeopleGroup ;
- le système de *reporting* EHS (Environnement, Hygiène, Sécurité), dénommé Gaïa (en place depuis l'exercice 2003).





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 et Grenelle II de 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 l'application des règles de calcul des indicateurs sociaux définis dans la Doctrine du Groupe disponible en français et en anglais. Depuis 2012, ce lien est renforcé avec l'utilisation d'un outil collaboratif *My Saint-Gobain* et la création d'une communauté du *reporting* social composée des contributeurs clés. Tous les documents liés au processus du *reporting* et au bon déroulement de toutes nos campagnes sont disponibles dans cet espace partagé ;
- le choix d'indicateurs dans 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 1 276 entités de *reporting*, pour 572 sociétés consolidées à fin 2012. En 2012, les deux systèmes de *reporting* (auparavant utilisés séparément) ont été rapprochés.

- 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* NRE, créé en 2002 dans le souci de rendre compte de la performance

sociale du Groupe, repose sur un périmètre plus restreint, représentant 97,2% des effectifs consolidés 2012. C'est sur cette base que sont calculés l'ensemble des 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.

• Définition des indicateurs

Les indicateurs sont définis par la doctrine du Groupe Saint-Gobain qui est disponible en français et en anglais, afin de s'assurer de sa bonne compréhension par les contributeurs. La doctrine est diffusée par les Délégations.

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 5 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 ;
- 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.

Les 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 80% des cadres du Groupe).

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.

3. Difficultés et limites

La principale difficulté est liée à la variété des pays d'implantation du Groupe. Elle repose sur la compréhension des indicateurs qui sont parfois interprétés selon le contexte local (législation 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, mais la doctrine du Groupe s'efforce d'harmoniser ces définitions.

Reporting EHS

1. Fondements

• Texte de référence

Le référentiel utilisé pour le *reporting* EHS, 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 de 2001 et Grenelle II de 2012. Afin de suivre les évolutions des standards internationaux tels que le *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 presque 1 771 entités (augmentation par rapport à 2011, en raison du niveau de collecte des données qui s'affine) qui regroupent l'ensemble des

MÉTHODOLOGIE

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 sites du périmètre concerné 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 (consommation en énergie, en eau, quantité de déchets non valorisés...), permettant de les identifier et de les suivre clairement. Ce périmètre concerne 532 entités. Les sites dont le niveau de production a diminué d'au moins 30% par rapport à 2010 (soit 69 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 de ce périmètre sont présentées à l'aide de sous-périmètres environnement. En effet, du fait de la diversité des activités du Groupe, tous les indicateurs environnementaux existants 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 bonne¹) homogènes. Ces groupes d'entités sont appelés sous-périmètres environnement, dont les principaux pour Saint-Gobain sont :

- le sous-périmètre verrier, qui inclut les Activités des Pôles Matériaux Innovants-Vitrage et de Verallia, de l'Activité Adfors (Pôle Matériaux Innovants – Matériaux Haute Performance) et de l'Activité Isolation hors laine de roche (Pôle Produits pour la Construction) qui possèdent un four de fusion verrier (118 sites concernés sur 129 entités) ;
- le sous-périmètre de l'Activité Canalisation (21 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, le gypse...) (393 sur 875). Les 143 carrières font partie de ce sous-périmètre.

Les données sont majoritairement saisies directement dans le système de *reporting* des données EHS, Gaïa au niveau des entités EHS. Le reste des données est issu d'autres

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'arrêts, heures travaillées...
Général	Annuelle	Monde (toutes les entités sauf certains bureaux ou sites rattachés)	Certification, résultats d'audit...
Plaintes et données financières	Annuelle	Sites « périmètre environnement concerné » + Mines et carrières (sauf sites rattachés à usines) + Autres sites à l'initiative des Pôles	Plaintes et données financières répondant à la loi NRE
Santé	Annuelle	Monde (toutes les entités sauf certains bureaux ou sites rattachés)	Campagne de mesure, suivi des standards Santé...
Environnement & Mines et carrières	Annuelle	Sites « périmètre environnement concerné » + Mines et carrières (sauf sites rattachés à usines) + Autres sites à l'initiative des Pôles	Production, matières premières, énergies, émissions atmosphériques, eau, déchets, Plan de réhabilitation...

¹ Tonne bonne : correspond à la fabrication qui sort des sites pour être vendue.



systèmes de *reporting*, utilisés par ailleurs (*reporting* « Teams » pour l'Isolation).

Les différents questionnaires envoyés, ainsi que leur fréquence, le périmètre couvert et leur contenu sont présentés dans le tableau suivant :

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 (questionnaires sécurité et « Safety On-Line ») et les sous-traitants (questionnaire « 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.

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 1 026 sites, c'est-à-dire les sites concernés, les mines et les carrières (sauf sites rattachés à des usines) et les autres sites à l'initiative des Pôles.

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)².

Les données financières EHS (dépenses et investissements) sont suivies par Gaïa depuis l'exercice 2007. Les données des exercices clos sont ajustées au cours de l'exercice suivant pour tenir compte des informations ultérieures obtenues.

• Définition des indicateurs

Les indicateurs sont définis par le protocole de *reporting* EHS qui est disponible en français et en anglais, afin de s'assurer de sa bonne compréhension par les contributeurs.

• Objectifs 2011-2013

Le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2010) sur lequel seront suivis les objectifs environnementaux 2013. Les résultats publiés sur ce périmètre seront donc à périmètre comparable jusqu'à l'exercice 2013 : les sites qui seront vendus seront retirés (à la fois des indicateurs de l'année et de l'année 2010), mais aucune acquisition ne sera prise en compte avant le 1^{er} janvier 2014, date à laquelle sera révisé le périmètre. En outre, pour les indicateurs suivis pour les objectifs environnementaux, les résultats seront publiés à production comparable à 2010. Cela signifie que les émissions et les

consommations 2012 ont été recalculées sur la base de la production 2010, et en ne conservant que les sites qui n'ont pas connu de baisse de production de plus de 30%.

2. Consolidation des données

Le protocole de *reporting* EHS est disponible en français et anglais. Le processus de *reporting* (autant mensuel qu'annuel) s'organise en 4 étapes :

- la saisie des données, effectuée par le ou les animateurs EHS de l'entité concernée ;
- la validation, effectuée le plus fréquemment par le chef d'établissement ou par le coordinateur de la société ou de l'Activité ;
- la vérification, effectuée par chaque Pôle, à travers ses directeurs EHS ;
- la consolidation, effectuée par la Direction EHS du Groupe.

3. Difficultés et limites

Il existe des différences d'unités de mesure entre les métiers et les pays. Les données sont donc parfois difficiles à vérifier. Par ailleurs, des problèmes de compréhension des termes techniques peuvent apparaître entre les différents pays et métiers du Groupe, par exemple la notion de déchets qui, en fonction des législations et compositions, peut être interprétée différemment (résidu de production, sous-produit, déchet). 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, un travail d'amélioration de la traduction en espagnol et en portugais des indicateurs a été effectué.

² 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 DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012 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 82-93 et 96-101 du rapport développement durable 2012 du Groupe Saint-Gobain.

Les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés sont les suivants :

• Indicateurs environnementaux :

- Émissions de CO₂ directes et indirectes,
- Émissions de NO_x,
- Émissions de SO_x,
- Énergie consommée par type d'énergie,
- Eau prélevée par type de source,
- Total déchets produits ;

• 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 arrêts 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 sexe,
- Recrutement des cadres par sexe,
- Évolution des cadres par sexe,
- 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 et 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 développement durable 2012. 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 : 6 régions (France) groupe Point.P et 1 société (Brésil) groupe Lapeyre, 4 autres sociétés du Pôle (Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni) ;
 - Pôle Matériaux Innovants : 12 sites (Colombie, Égypte, États-Unis, France, Italie, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni) dont 6 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux ;
 - Pôle Produits pour la Construction : 12 sites (Allemagne, Brésil, Chine, Danemark, États-Unis, France, Thaïlande) dont 2 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux ;



- Pôle Conditionnement : 7 sites (Allemagne, Espagne, États-Unis, France) dont 1 a été vérifié au niveau société pour les indicateurs sociaux ;
 - Siège Délégation États-Unis ;
 - Centre de Recherche (France).
- 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 et 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 12% et 35% 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 82-93 et 96-101 du rapport développement durable 2012, 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 21 mars 2013

Les Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georgiou

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 produits, sont présentés en valeur absolue à production réelle par rapport à 2010 pour les 532 sites du périmètre concerné dans la suite du document. Ils donnent une information sur **les impacts environnementaux** du Groupe.

Les indicateurs en lien avec les objectifs triennaux concernant les émissions de CO₂, les prélèvements en eau et les déchets produits, 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 produits, en excluant du périmètre concerné les 69 sites dont le niveau de production a diminué d'au moins 30 % par rapport à 2010, soit 12 % des sites de ce périmètre.

• Consommation de matières (EN1, EN2)

• Le verre

La part de calcin dans la production de verre a augmenté dans le Groupe entre 2011 et 2012 à périmètre comparable : ainsi, en 2012, les fours verriers des sites concernés ont consommé 10,1 millions de tonnes de matières premières vierges (contre 11,1 en 2011), 4,41 millions de tonnes de calcin externe (contre 4,37 en 2011) et 3,15 millions de tonnes de calcin interne (contre 3,11 en 2011).

• La fonte

En 2012, la part de la production en première fusion est passée à 81,1 % dans les sites concernés (contre 80,5 % en 2011, à périmètre comparable). Cette évolution est liée à la répartition des volumes produits sur nos différents sites à travers le monde. En 2012, 45,8 % des tonnes bonnes de fonte sont issues de matières recyclées dans les sites concernés (contre 38,4 % 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.

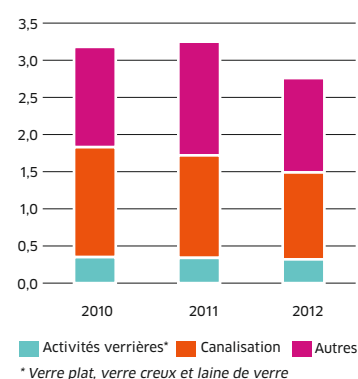
• Le gypse

En 2012, dans les sites concernés de l'Activité Gypse, 26,3 % des tonnes bonnes de gypse sont issues de matières recyclées (contre 29,2 % en 2011).

• Déchets de production (EN22)

En 2012, à production réelle³, la réduction des déchets produits est de 13,2 % en valeur absolue par rapport à 2010 (soit 2,8 millions de tonnes de déchets produits en 2012 ✓). Cette diminution globale est principalement due à la diminution des déchets produits par l'Activité Canalisation.

DÉCHETS PRODUITS – PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de tonnes



En 2012, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés⁴ du Groupe ont réduit de 6,7 % la quantité de résidus produits.

En matière de *reporting*, un nouveau module de gestion des déchets sera développé en 2013. 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.

³ Production réellement réalisée en 2012.

⁴ Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué d'au moins 30 % par rapport à 2010.

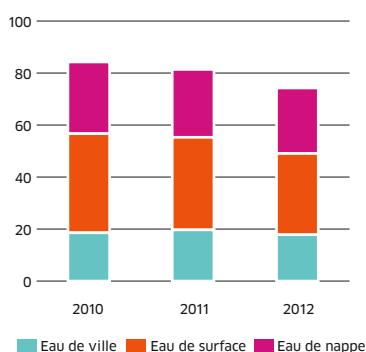


• Gestion de l'eau (EN8, EN10, EN21)

• Les prélèvements en eau du Groupe

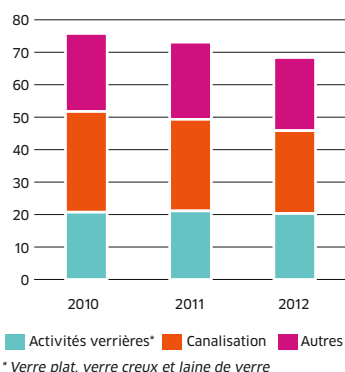
En 2012, l'ensemble des sites du Groupe a prélevé 75,3 millions de m³ d'eau ✓. La quantité d'eau prélevée depuis 2010 a diminué de 11,3%. La quantité d'eau de ville utilisée est stable depuis 2010 alors que l'on observe une diminution de la quantité d'eau de nappe et surtout d'eau de surface sur cette même période.

PRÉLÈVEMENTS D'EAU - GROUPE
en millions de m³



À production réelle⁵, les sites concernés du Groupe ont prélevé en 2012 68,4 millions de m³ d'eau ✓ soit une réduction de 9,8% en valeur absolue. Cette diminution s'observe principalement pour l'Activité Canalisation.

PRÉLÈVEMENTS D'EAU - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de m³

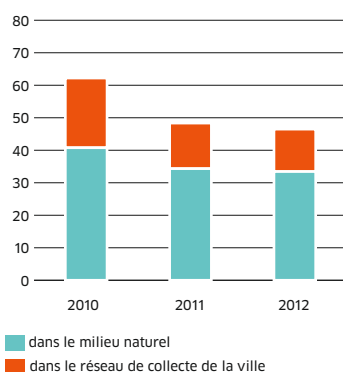


À production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les sites concernés⁶ du Groupe ont réduit de 3,6% leurs prélèvements en eau en 2012.

• Rejets en eau

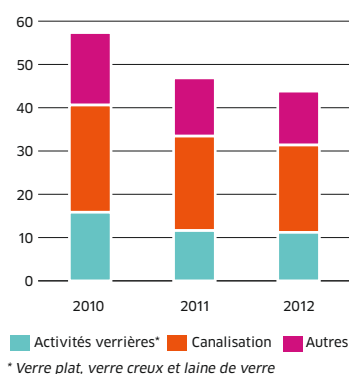
En 2012, le volume total des rejets liquides en eau du Groupe s'élevait à 46,6 millions de m³. La diminution des rejets est de 25,2 % en valeur absolue par rapport à 2010. Cette tendance s'observe à la fois pour les rejets dans le réseau de collecte de la ville et dans le milieu naturel.

REJETS D'EAU - GROUPE
en millions de m³



À production réelle⁷, les sites concernés du Groupe ont rejeté en 2012 43,8 millions de m³ d'eau, soit une réduction de 23,6% en valeur absolue par rapport à 2010. Cette diminution provient de la mise en place et de l'application de la politique eau.

REJETS D'EAU - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en millions de m³



Le standard « Eau », dont 2012 est la première année d'application, 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.

⁵ Production réellement réalisée en 2012.

⁶ Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué d'au moins 30 % par rapport à 2010.

⁷ Production réellement réalisée en 2012.

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE INDUSTRIELLE-SANTÉ, SÉCURITÉ (EHS)

• Émissions de CO₂ (EN16, EN17)

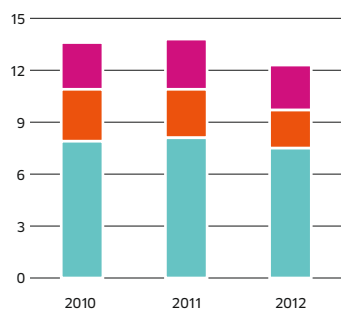
Nos risques liés au changement climatique :

- 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.

• Résultats 2012

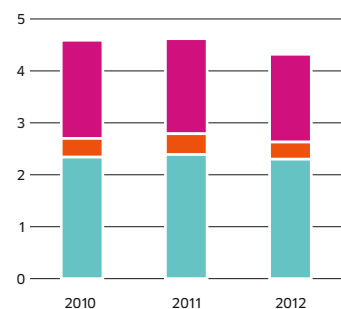
Les émissions directes du Groupe sont liées très majoritairement à nos activités industrielles. Ces émissions de CO₂ sont issues de la combustion d'énergies fossiles et des réactions chimiques intervenant dans nos procédés de fabrication (par exemple décarbonatation dans les procédés verriers).

ÉMISSIONS CO₂ DIRECTES -
PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en Mt CO₂



* Verre plat, verre creux et laine de verre

ÉMISSIONS INDIRECTES -
PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en Mt CO₂



* Verre plat, verre creux et laine de verre

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.

En 2012, 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 2012 ont été :

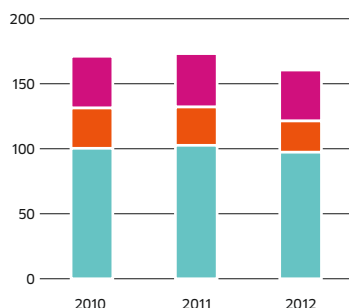
- Sur le scope 1 (émissions directes), de 12,3 MtCO₂✓, soit une réduction de 8,7% en valeur absolue par rapport à 2010.
 - Sur le scope 1 et 2 (émissions directes et émissions indirectes énergétiques), de 16,6 MtCO₂✓, soit une réduction de 8,0% en valeur absolue par rapport à 2010.
- Pour les sites du périmètre concerné⁸, à production comparable à 2010 (ou iso production 2010), les émissions de CO₂ ont diminué :
- Sur le scope 1, de 3,3% entre 2010 et 2012
 - Sur le scope 1 et 2, de 3,5% entre 2010 et 2012

• Énergie (EN3, EN4)

En 2012, la consommation d'énergie des sites du Groupe s'établit à 210899 TJ✓ (en 2011, 224668 TJ). La part de l'énergie indirecte⁹ est relativement stable, à près de 21 % du total de l'énergie consommée.

Nos Activités verrières et nos activités de Canalisation diminuent leur consommation en énergie directe comme le montre le graphique ci-dessous.

ÉNERGIE DIRECTE -
PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de TJ

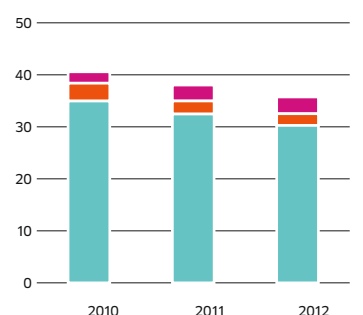


* Verre plat, verre creux et laine de verre

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

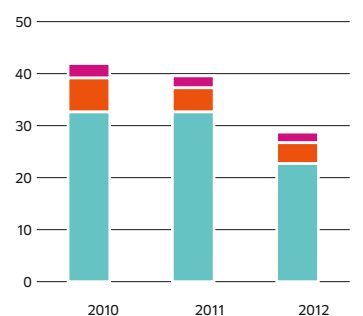
On observe une diminution des émissions de NO_x, SO₂ et poussières, à production comparable à 2010, entre 2010 et 2012, pour les sites du périmètre concerné.

ÉMISSIONS DE NO_x - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



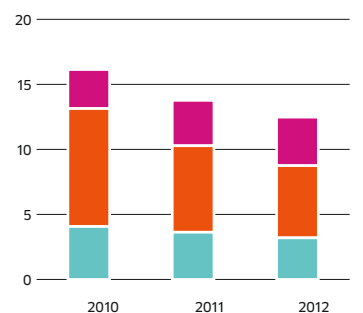
* Verre plat, verre creux et laine de verre

ÉMISSIONS DE SO₂ - PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



* Verre plat, verre creux et laine de verre

ÉMISSIONS DE POUSSIÈRES -
PÉRIMÈTRE CONCERNÉ
en milliers de tonnes



* Verre plat, verre creux et laine de verre

⁸ Sont exclus du périmètre concerné les sites dont le niveau de production a diminué d'au moins 30 % par rapport à 2010.

⁹ Electricité et chaleur achetées.



• 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.

L'Activité Gypse possède un système environnemental permettant de détecter, de traiter et d'analyser ces pollutions accidentelles. En 2012, dans l'Activité Gypse, 3 déversements ont été reportés. Verallia et le Pôle Matériaux Innovants ont lancé une démarche équivalente en 2011. Une méthodologie commune à l'ensemble du Groupe a été mise en place en 2012 (voir page 40).

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 2012, à 2,8 ✓ pour le Groupe, soit 0,3 point de moins qu'en 2011, l'objectif était qu'il soit inférieur à 3,0 en 2012. Le taux de gravité, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées (TG) est de 0,18, soit 0,02 point de moins qu'en 2011.

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 5,2 ✓ en 2012 contre 6,3 en 2011, soit une amélioration de 1,1 point.

• Prévention des accidents graves

Nous avons pour objectif de réduire à zéro le nombre d'accidents mortels survenus dans notre Groupe.

En 2012, le Groupe a déploré 10 accidents mortels liés au travail, contre 8 en 2011.

Les accidents ont concerné les populations suivantes :

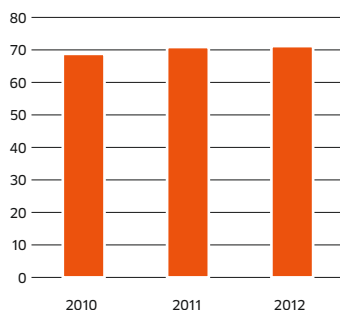
- salariés de Saint-Gobain : 6 (3 en 2011),
- sous-traitants : 2 (3 en 2011),
- intérimaires : 0 (1 en 2011),
- tiers présents sur nos sites : 2 (1 en 2011).

Le Groupe enregistre par ailleurs en 2012 9 décès non liés au travail et 9 accidents mortels de trajet (contre 11 décès non liés au travail et 12 accidents mortels de trajet en 2011).

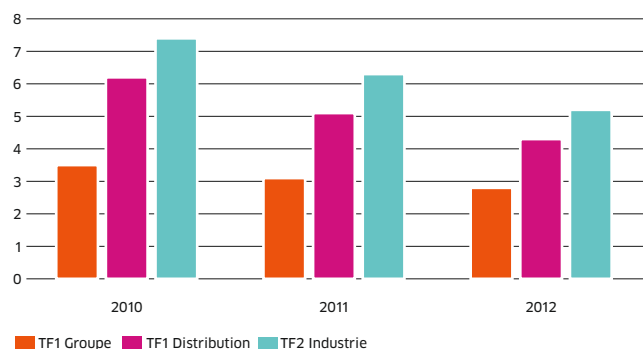
• Santé

Entre 2010 et 2012, on observe une augmentation du nombre de sites proposant une visite médicale régulière à ses employés.

VISITES MÉDICALES PÉRIODIQUES
en % de sites



TAUX DE FRÉQUENCE (SALARIÉS ET INTÉRIMAIRES)



• 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 et recense tous les sujets à vérifier en termes de matières premières, de processus de fabrication, d'usage du produit ou de fin de cycle de vie. En France et en Allemagne, une formation est organisée dans les centres de recherche du Groupe afin de mieux prendre en compte les aspects EHS dans la conduite des projets de recherche et développement et le lancement de nouveaux produits. En 2012, 4 sessions de formation ont eu lieu et ont accueilli 56 participants.

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	Résultats 2012	Nos commentaires	Objectifs 2013
ENVIRONNEMENT			
Émissions directes de CO ₂ des sites concernés*	-3,3 % par rapport à la production de 2010*** -8,7 % en valeur absolue		Diminution de 6 %* des émissions directes de CO ₂ des sites concernés**
Évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe	Bilan des émissions de GES de filiales françaises suivant l'outil du Groupe : <i>Saint-Gobain Carbon Assessment</i>		Déploiement mondial de l'évaluation pour les principales sociétés du Groupe
Définition des objectifs du Facteur 4 pour nos bâtiments tertiaires : programme CARE:4®	Lancement des outils support d'établissement du bilan énergétique du parc tertiaire 7 nouveaux bâtiments sont certifiés CARE:4®	Au total, 14 bâtiments sont certifiés CARE:4®	Les plans d'action CARE:4® sont mis en œuvre (rénovation...) par chaque Activité
Gestion de l'eau	Déploiement du standard eau du Groupe Prélèvements en eau des sites concernés** -3,6 % par rapport à la production de 2010*** -9,8 % en valeur absolue	Les résultats sont positifs. Les efforts se poursuivent dans les Activités	- Diminution de 6 %* des prélèvements en eau des sites concernés** - Déploiement de la grille d'évaluation des risques liés à l'eau et du standard « Eau » sur les sites industriels
Déchets produits des sites concernés*	-6,7 % de déchets produits par rapport à la production de 2010*** -13,2 % en valeur absolue de déchets produits	Un standard sur la gestion des déchets sera lancé prochainement ce qui nous permettra de fiabiliser les déchets mis en décharge	Diminution de 6 %* des déchets produits des sites concernés**
Certifications environnementales des sites concernés	75,2 % des sites sont certifiés	6,8 % de sites de plus seront certifiés en 2013	Plus de 90 % des sites concernés** certifiés ISO 14001
Politique environnementale appliquée au bois pour le Pôle Distribution Bâtiment	Près de 80 % des bois et panneaux achetés issus de forêts certifiées		Déploiement de la Politique Environnement Bois sur l'ensemble des sites, y compris Pôles industriels
Systématisation des ACV pour toutes les gammes de produits	Toutes les familles de produits pour la construction ont une ACV	Mise en place d'une méthodologie d'évaluation et de communication des ACV sur tous les produits de la construction	Toutes les familles de produits liés aux marchés du bâtiment et du solaire disposent d'une ACV
Mise en place d'une politique d'éco-conception (éco-innovation) pour les produits de la construction	Élaboration d'un module de formation		Déploiement de ce module auprès des managers concernés



Thèmes	Résultats 2012	Nos commentaires	Objectifs 2013
SÉCURITÉ			
Réduction du taux de fréquence des accidents: Objectifs 2012 - TF1 < 3,0 (TF1 < 5,1 pour la Distribution) - TF2 < 5,8 pour l'Industrie	TF1 : 2,8 ✓ - Distribution = 4,3 ✓ TF2 : - Industrie = 5,2 ✓	Le Groupe a atteint l'objectif qu'il s'était fixé pour 2012	Réduction du taux de fréquence des accidents : - TF1 de 4,1 pour la Distribution Bâtiment - TF2 pour l'industrie < 4,8 - TF1 Groupe < 2,6 Ces indicateurs concernent les employés et les intérimaires
Déploiement des standards sécurité	Établissement du standard sécurité : risques routiers Mise à jour du standard sur le comportement SMAT****	Le Groupe a à sa disposition 9 standards sécurité : travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites, permis de travail, consignation/déconsignation, sécurité des machines, chariots élévateurs à fourche, espaces confinés, véhicules et piétons, stockage et opérations logistiques	Mise en œuvre des standards dans tous les sites du Groupe, au plus tard 3 ans après leur entrée dans le Groupe Mise en œuvre de la matrice de formation EHS par les Délégations, en liaison avec les Pôles
SANTÉ			
Politique Santé	Élaboration d'une politique santé cadre pour Saint-Gobain		Déploiement de la politique Santé
Évaluation des risques (via l'outil SAFHEAR)	Déploiement du module sur l'évaluation des risques toxiques.	Le déploiement du module sur les autres risques pour la santé et la sécurité est prévu en 2013	Déploiement dans le Groupe de l'outil SAFHEAR. Mise en place de la traçabilité des expositions avec SAFHEAR selon la réglementation française.
Guide pour la silice cristalline et les poussières alvéolaires			Fiabilisation de l'indicateur silice et réduction des situations d'exposition (objectif défini par Activité) Mise en œuvre du mesurage annuel individuel des expositions et réduction des situations d'exposition (objectif défini par Activité)
Analyse des dangers et des impacts EHS dans la conduite de projets R&D (via la procédure Saint-Gobain <i>Gate Process</i>)	Déploiement de la formation à la procédure dans les centres de R&D	En 2012, 56 personnes ont été formées	Déploiement d'un module de formation à la procédure auprès des chefs de projets R&D

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

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

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

**** SMAT : *Safety MAnagement Tool*.

ACV : Analyse du Cycle de Vie

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

PERFORMANCE SOCIALE

1. Emploi (LA1, LA2, EC7)

• Évolution et répartition des effectifs

L'année 2012 a été marquée par un nouveau ralentissement général des économies européennes et par une croissance contrastée en Asie et pays à forte croissance sur les principaux marchés.

Au 31 décembre 2012, les effectifs du Groupe représentent 192 781 personnes¹⁰ soit une baisse de 1,0% par rapport à 2011 (194 658 personnes).

À structure comparable, l'évolution des effectifs est de -1,9% en 2012.

Les effectifs diminuent légèrement dans toutes les zones géographiques, à l'exception de l'Amérique du Nord et l'Asie développée.

Le Pôle Distribution Bâtiment regroupe 36 % des effectifs, le Pôle Matériaux Innovants 32%, le Pôle Produits pour la Construction 25% et le Pôle Conditionnement 7%¹⁰.

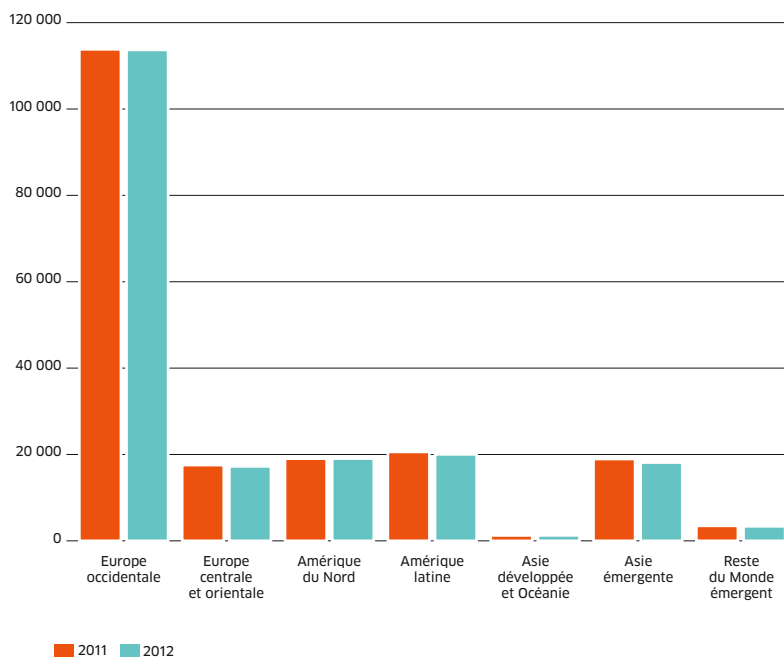
Les effectifs du Pôle Matériaux Innovants sont en baisse de 2,1%. Cette évolution provient principalement des variations d'effectifs pour le verre plat et le verre transformé bâtiment.

Le Pôle Produits pour la Construction a vu ses effectifs baisser de 0,8%. Cette diminution concerne essentiellement l'Activité Canalisation.

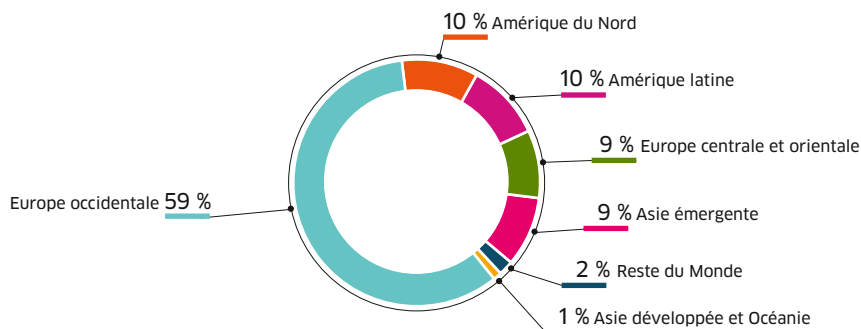
Les effectifs du Pôle Distribution Bâtiment ont connu une faible diminution de 0,3% avec des situations variables d'une enseigne à l'autre. Hors effet d'acquisition (Brossette et Build Center), et donc à structure comparable, le Pôle Distribution Bâtiment enregistre une baisse de 2,9% de ses effectifs en 2012.

Les effectifs du Pôle Conditionnement ont diminué de 4,0%.

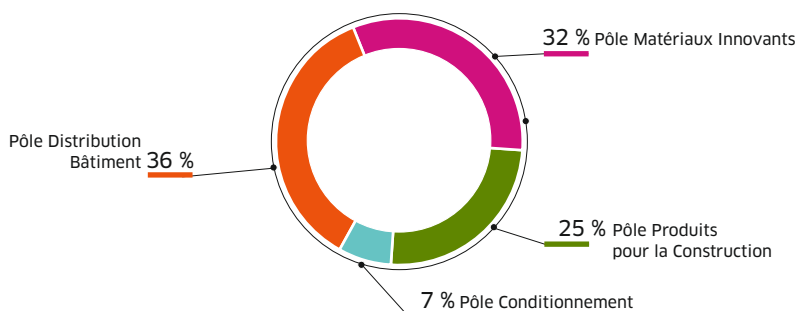
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PÔLE



¹⁰ Hors effectifs holding et fonctions supports.

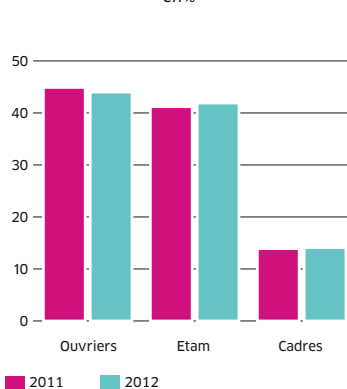


ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR GENRE



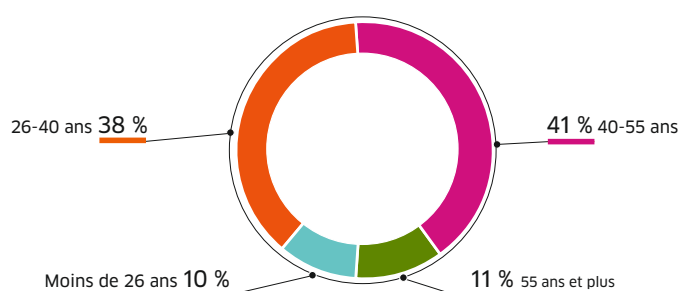
Saint-Gobain veille à assurer un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes, notamment au sein de l'encadrement, tant au niveau des recrutements que pour l'accès aux fonctions de responsabilité. La part des femmes dans les effectifs progresse très légèrement de 20,0% en 2011 à 20,4% en 2012.

ÉVOLUTION EFFECTIF PAR CSP



En 2012, la part de cadres dans les effectifs progresse (14,1%). 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 17,4% de cadres. La part des femmes augmente plus sensiblement dans cette catégorie, passant de 18,0% en 2011 à 19,0% en 2012¹¹. La part des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) progresse (41,9%) dans le Groupe. La présence des femmes dans cette catégorie reste forte et représente 31,8%.

La part des ouvriers est en baisse et représente 44,0% des effectifs du Groupe, avec une situation contrastée entre d'une part le monde industriel (59,8%) et d'autre part celui de la distribution (18,4%). La proportion de femmes parmi les ouvriers s'élève à 10%.

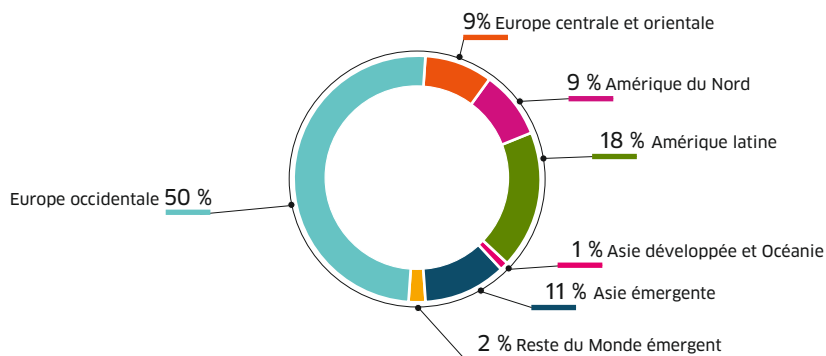
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE¹²

• Recrutements

En 2012, le taux de recrutement baisse et passe de 15,9% en 2011 à 13,3% en 2012. 24 983 personnes ont été recrutées chez Saint-Gobain en 2012 (contre 29 718 en 2011). En 2012, les jeunes candidats de moins de 26 ans ont représenté 34,7% des recrutements (35,4% en 2011). Les salariés âgés de plus de 50 ans et plus ont représenté 5,7% des embauches en 2012 (5,3% en 2011)¹². Les femmes ont représenté 24,3% des

recrutements en 2012 (23,1% en 2011). Et 135 cadres chercheurs ont été recrutés en 2012 pour renforcer la capacité d'innovation du Groupe. Les recrutements sont opérés localement par les Délégations et les sociétés, qui définissent la stratégie la plus appropriée à leur environnement. En 2012, les recrutements ont été effectués avec une présence élargie sur Internet grâce au nouveau site de carrières et de recrutement de Saint-Gobain : www.saint-gobain-experience.com

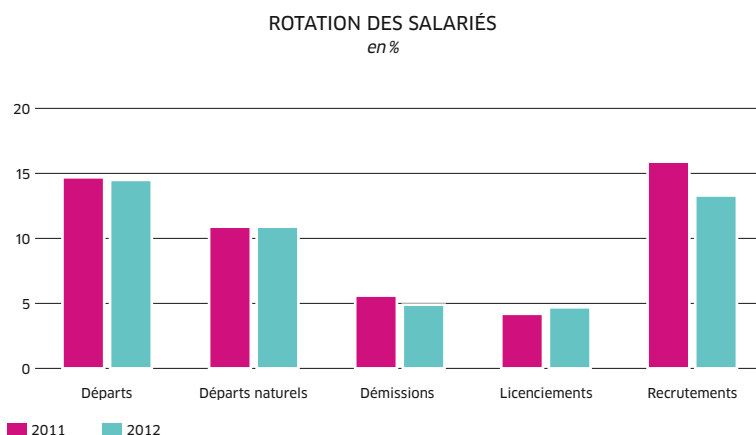
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



¹¹ Source : People Group.

¹² Compte tenu des législations en vigueur dans certains pays, l'information sur la répartition des effectifs par âge couvre 95 % de l'effectif global.

• Rotation des salariés



Saint-Gobain a plutôt stabilisé la rotation des effectifs en 2012, avec une baisse du taux de départ de 0,2 point par rapport à 2011. Pour autant, le taux de recrutement et le taux de démission baissent sensiblement, en lien avec la conjoncture de l'emploi. L'ancienneté des salariés passe de 10,9 à 11,3 années en moyenne.

2. Organisation du temps de travail (LA1, LA7)

Compte tenu de l'activité industrielle du Groupe, 32,7% des salariés travaillent en équipe par cycles. L'organisation du travail peut s'effectuer sur deux ou trois postes (2X8 heures, 3X8 heures), ou au-delà, pour les activités à « feu continu » (5X8 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 tous les pays, le temps de travail annuel des salariés postés est inférieur à celui des opérateurs qui travaillent à la journée. 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 sont amenées occasionnellement à demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Celles-ci ont représenté en moyenne 4,1% des heures travaillées en 2012.

L'intérim a représenté 6,8% en 2012 des heures travaillées contre 5,9% en 2011.

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. Les filiales de Saint-Gobain doivent vérifier la régularité des activités et des contrats de travail de l'entreprise partenaire avant la signature d'un contrat de sous-traitance. Les salariés des entreprises prestataires et sous-traitantes ayant à intervenir sur un site du Groupe doivent, à leur arrivée, prendre connaissance des normes de sécurité. Pendant toute la durée de leur présence, ils sont soumis en matière d'hygiène et sécurité aux règles et mesures applicables à l'ensemble des employés du Groupe travaillant sur le même site. Ils reçoivent, en fonction des besoins, des formations spécifiques dans ces domaines.

Le temps partiel représente 2,9% de l'effectif du Groupe, soit une baisse par rapport à 2011 (3,1%).

Les contrats à durée déterminée ont concerné 4,4% des salariés du Groupe en 2012 contre 3,9% en 2011. Cette évolution reflète notamment les efforts faits par le Groupe pour développer l'alternance qui passe de 1,9% en 2011 à 2,4% en 2012. Le taux de transformation en contrats à durée indéterminée représente 27,9% (35,0% en 2011).

Le taux d'absentéisme est stable, à 3,7%. Les causes d'absentéisme les plus fréquentes sont la maladie (67,8%), la maternité (14,0%) et les accidents du travail (3,8%).

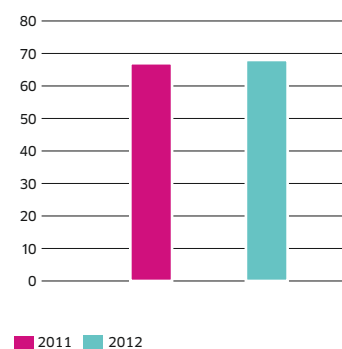
3. Relations sociales, bilan des accords collectifs, restructurations (LA4, LA5, LA9)

• Organisation du dialogue social

EFFECTIFS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE
en %



EFFECTIFS REPRÉSENTÉS PAR UNE INSTANCE REPRÉSENTATIVE ÉLUE
en %



Au total, 1 371 accords ont été signés en 2012, notamment sur les thèmes des salaires (41%), du temps de travail (22%), de l'emploi (10%) et de la formation (3%).

En France, un accord majeur sur la diversité a été signé en septembre 2012 (voir pages 44-45).

En 2012, 72,1% de l'effectif global est couvert par une convention collective (100 % en France) et 68,0% des effectifs sont représentés par une instance représentative élue.



• 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.

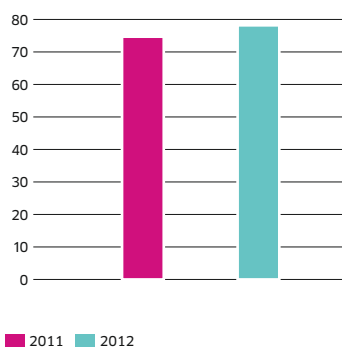
Le processus de notification préalable aux modifications d'organisation est très variable d'un pays à l'autre. Dans la plupart des Délégations, il s'agit d'une obligation légale ou spécifiée dans un accord d'entreprise. Les délais de notification peuvent aller, suivant les zones, de 2 à 15 semaines, avec toutefois certaines situations particulières (comme celle de l'Allemagne où le délai peut aller de 2 semaines à 7 mois).

4. Santé et sécurité au travail (LA7)

- Voir indicateurs de performance EHS (voir pages 80-87)

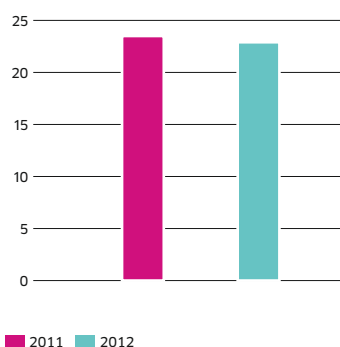
5. Formation (LA10, LA12, LA8)

PART DES SALARIÉS FORMÉS
en %



Plus de 4,2 millions d'heures de formation ont été dispensées dans le Groupe en 2012 (2,1% de la masse salariale) et ont concerné 78,2% des effectifs, soit 150 754 salariés. Avec environ 4 millions d'heures, la formation présente l'essentiel de cet effort.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION
EN MOYENNE PAR AN PAR SALARIÉ



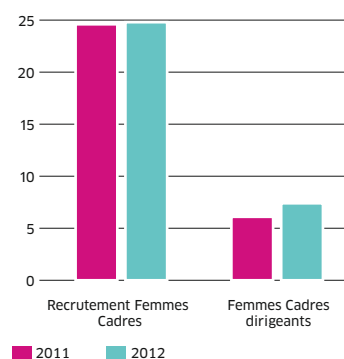
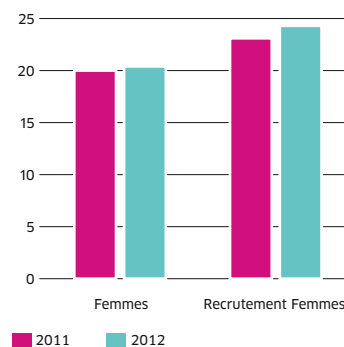
En 2012, chaque salarié a bénéficié en moyenne de 22,9 heures de formation par an. Les formations techniques représentent 49,1% des formations et celles consacrées à l'EHS 24,4%. En ce qui concerne l'éducation, la formation, le conseil, la prévention et la maîtrise des risques pour aider les salariés, 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 produits chimiques, le bruit, les premiers secours, etc.), de prévention (campagne pour la prévention de l'obésité, campagnes de vaccin, suivi des risques psycho-sociaux, etc.), d'assistance et de conseil (travailleurs sociaux sur site, consultations psychologiques, aide pour arrêter de fumer, 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. Plusieurs des campagnes d'éducation et de prévention sont menées au sein des communautés locales.

6. Diversité et égalité de traitement (LA1, LA13, LA14, LA15, HR4, HR5)

• Diversité et égalité des chances

RECRUTEMENT ET PROMOTION DES FEMMES
en %



Parmi les 192 781 salariés du Groupe à fin 2012, on compte 39 023 femmes, soit une part de 20,2%, à comparer à 20,0% à fin 2011, ce qui représente une progression de 0,2 point.¹³ Le taux de recrutement des femmes progresse de 23,1% à 24,3% en 2012.

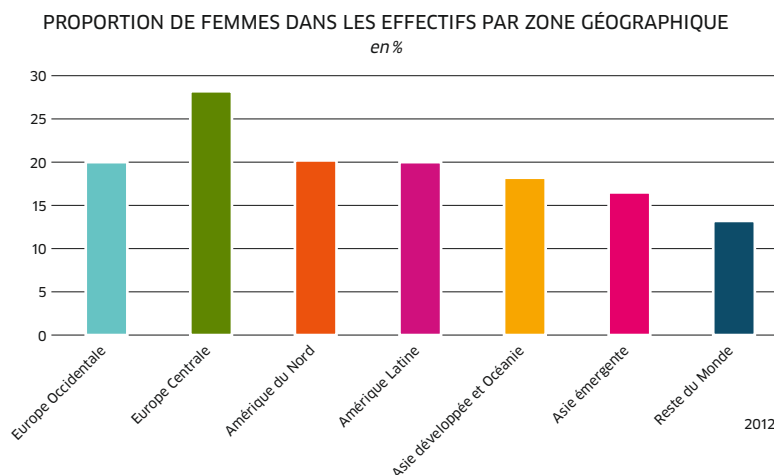
Elles se répartissent en 2012 en 8 498 ouvrières femmes (21,8% des femmes du Groupe), 25 485 employées, techniciennes, personnel de vente et agents de maîtrise (65,3%), et 5 040 cadres (12,9%) ✓

¹³ Calcul effectué sur la base SIS (100 % de l'effectif). Sur la base NRE (97,2 % de l'effectif), la part des femmes est de 20,4 %, et donc la progression de 0,4 point.

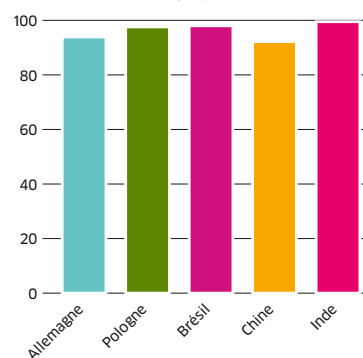
La promotion des femmes dans les postes à responsabilité a augmenté, les femmes cadres passant de 12,3% en 2011 à 12,9% ✓ des effectifs féminins en 2012, pour un taux de recrutement ayant évolué de 24,6% en 2011 à 24,9% ✓ en 2012. La proportion des femmes cadres dirigeants progresse de 1,3 point en 2012.

Parmi les cadres travaillant hors de leur pays d'origine, les femmes représentent 23,0%. En 2012, 8 678 jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés chez Saint-Gobain. Ils représentent 34,7% des embauches dans le Groupe, contre 35,4% en 2011 toutes catégories socio-professionnelles confondues. En France, 1 397 contrats de professionnali-

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.



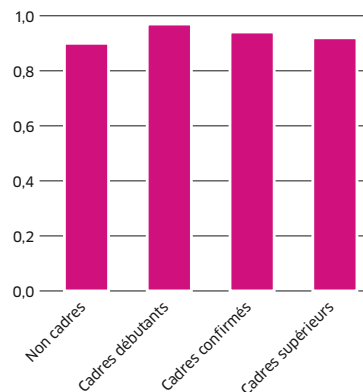
PART DES RESSORTISSANTS NATIONAUX PARMIS L'ENCADREMENT DANS 5 PAYS D'IMPLANTATION DU GROUPE
en %



• Égalité de traitement

• Rémunération

RAPPORT ENTRE LE SALAIRE DES FEMMES ET DES HOMMES EN FRANCE



• Intéressement et participation

En France, la quasi-totalité des salariés en 2012 (98,5%) bénéficient d'un accord d'intéressement collectif (97,8% en 2011). 68,5 millions d'euros ont été versés aux salariés au titre de l'intéressement et 37,4 millions au titre de la participation, ce qui représente 6,4% de la masse salariale concernée.

sation ou d'apprentissage ont été signés avec des jeunes qui suivent un cursus de formation en alternance.

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). 45 V.I.E étaient en cours en 2012 aux États-Unis, en Allemagne, en Belgique et au Japon.

En 2012, les salariés de plus de 50 ans ont représenté 5,7% des recrutements du Groupe, soit une progression par rapport à 2011 (5,3%).

Les personnes en situation de handicap représentent 1,7% 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 1 438 personnes en situation de handicap, soit un taux de 3,8% sur l'effectif d'assujettissement. 69 postes de travail ont été aménagés avec la médecine du travail.



• Protection sociale

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

• Actionnariat salarié

En 2012, dans le cadre du Plan d'Épargne du Groupe (voir page 54), 4 387 680 actions ont été souscrites, pour un montant total de 125,4 millions d'euros. En France, 46,5 % des salariés ont participé au PEG par l'intermédiaire de Fonds communs de Placement d'entreprise (FCPE). Le PEG a été également proposé dans 24 pays européens et 17 à l'international. Au total, plus de 32 000 salariés ont participé en 2012.

Les fonds du PEG détiennent ensemble 8,4 % du capital et 12,1 % des droits de vote de la Compagnie de Saint-Gobain.

• Équilibre vie privée et vie professionnelle

Le Groupe est attentif à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses salariés, notamment dans le cadre des congés parentaux et s'engage à favoriser le retour au travail de ses salariés.

CONGÉ PARENTAL en France en 2012

Nombre de femmes en France ayant droit au congé parental	670
Pourcentage de ces salariées femmes ayant pris un congé parental	30,6 %
Nombre d'hommes en France ayant droit au congé parental	1 707
Pourcentage de ces salariés hommes ayant pris un congé parental	1,2 %

7. Promotion et respect des droits de l'Homme et des conventions OIT (HR4, HR6, HR7)

• Incidents de discrimination relevés

NOMBRE D'INCIDENTS DE DISCRIMINATION DÉCLARÉS



27 incidents de discrimination ont été déclarés en 2012. Chacun des incidents a fait l'objet d'une analyse et d'un traitement, pouvant aller dans certains cas jusqu'à un licenciement.

D'une manière générale, en complément de la formation sur les Principes de Comportement et d'Action (voir pages 66, 94), les Délégations réalisent des actions de sensibilisation spécifiques sur l'interdiction de toute forme de discrimination.

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



Deux plaintes relatives au droit à la liberté syndicale et à la négociation collective ont été déposées, dont l'une a été classée sans suite et l'autre est en cours d'instruction par les autorités judiciaires locales.

Une troisième plainte relative à une demande de création de syndicat a été relevée, mais celle-ci a été rejetée par les autorités du pays.

D'une manière générale, les sociétés du Groupe, en France et dans le monde, mènent une politique active pour établir un dialogue social transparent, sincère et respectueux avec les instances représentatives du personnel (voir pages 16 et 51).

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, 828 cadres ont suivi une formation approfondie aux Principes de Comportement et d'Action en 2012 dans le cadre de l'École de Management. Afin de démultiplier cet effort, un programme de formation des formateurs est en cours de déploiement dans le Groupe (voir pages 66-67).

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 101-102).

Plan concurrence

En 2012, 9 460 salariés du Groupe ont suivi le programme de formation en ligne « Comply » au respect du droit de la concurrence.

Depuis le lancement du Plan, plus de 254 séminaires de formation approfondie au respect du droit de la concurrence ont été organisés, dans 19 pays, permettant de toucher près de 7 000 dirigeants et employés du Groupe.

Au total, depuis le lancement du plan, 102 sites du Groupe, dans 24 pays, ont été soumis à un audit de concurrence mené à l'improviste par des avocats spécialistes du droit de la concurrence.

Dispositif d'alertes professionnelles

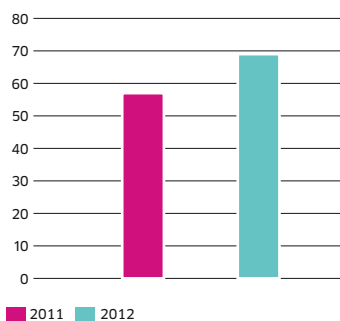
Neuf alertes professionnelles ont été reçues en 2012 via le dispositif d'alerte du Groupe. Elles ont toutes fait l'objet d'un examen, et le cas échéant d'investigations. Lorsqu'elles se sont avérées fondées, les mesures adéquates ont été prises.

Prévention de la corruption

Aucune alerte reçue au moyen du dispositif d'alerte du Groupe n'a porté en 2012 sur un cas de corruption.

Achats responsables (HR2, EC6)

ACHATS RESPONSABLES :
NOMBRE D'AUDITS INITIAUX



Dans le cadre de la politique d'achats responsables (voir pages 72-73), 69 audits initiaux ont été effectués auprès de nos fournisseurs par une société spécialisée, auxquels il convient d'ajouter 55 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 Inde (13 audits initiaux), en Chine (11), au Brésil (8), en Russie (4), etc. Parmi les points contrôlés figurent des éléments propres aux conditions de travail, aux horaires et aux salaires.

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

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



qualité des relations entre les grands clients et les petites et moyennes entreprises (PME). Cette charte comporte 10 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 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 2012.

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)

Un incident relatif au respect des droits de l'Homme a été répertorié en 2012. La Délégation concernée a analysé l'incident et l'a résolu.



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 de 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 classées,
- 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 Légimité), 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).

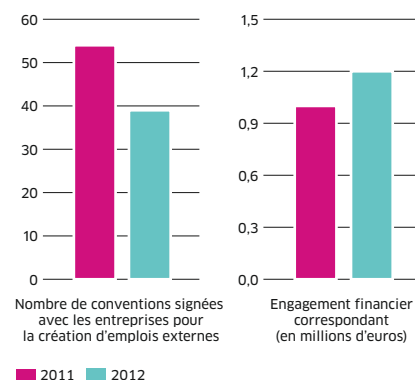
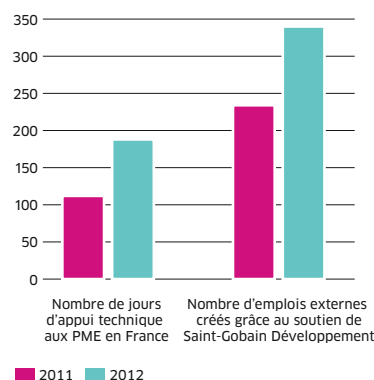
De son côté, la Mission habitat durable (voir pages 10-11) effectue une veille et émet des recommandations permettant aux équipes marketing dans les activités de mieux connaître les labels existants pour les bâtiments et les produits de la construction. L'objectif est de favoriser les labels faisant de l'analyse du cycle de vie un critère de choix. 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. Cette année 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 2012 dans le Groupe.

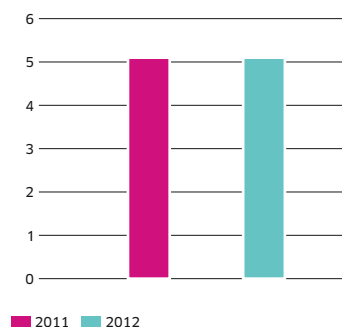
Développement local

• Développement économique local



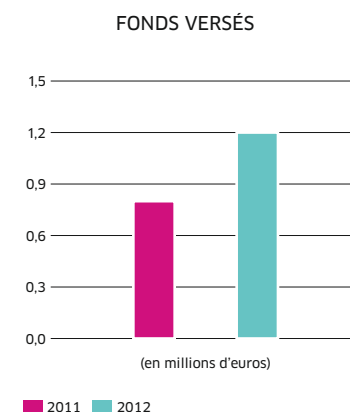
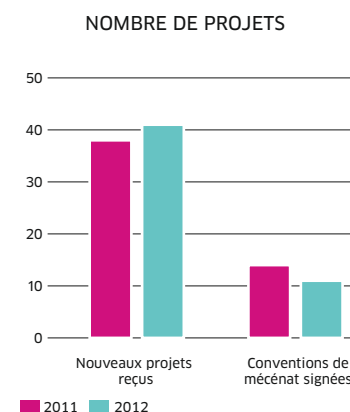
• Actions de solidarité auprès des communautés locales

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



SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Environnement

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	GRI 3.1	Page du rapport
CERTIFICATIONS DES SITES				
Nombre de sites certifiés Qualité à périmètre comparable*	763	704		-
Part des sites concernés certifiés Environnement*	72,2 %	75,2 %		p 40-41
DÉPENSES ENVIRONNEMENTALES				
Total des dépenses environnementales, dont :*	117,9 M€	144,0 M€	EN30	p 32-33
Salaires, charges, bonus de toutes les personnes s'occupant du management de l'environnement*	21,6 M€	26,6 M€	EN30	-
Dépenses effectuées pour obtenir ou renouveler les certifications environnementales (ISO 14001 ou EMAS)	2,4 M€	2,4 M€	EN30	-
Taxes environnementales	4,8 M€	5,2 M€	EN30	-
Assurances et garanties	2,7 M€	5,3 M€	EN30	-
Amendes environnementales	0,5 M€	0,1 M€	EN28	-
Coûts des incidents environnementaux	0,8 M€	1,1 M€	EN30	-
Coûts des mesures techniques	8,3 M€	5,9 M€	EN30	-
Budgets alloués pour les projets R&D en lien avec l'environnement	67,2 M€	90,2 M€	EN30	-
Coûts de dépollution de sols, de réhabilitation de sites anciens et divers coûts	9,6 M€	7,2 M€	EN30	-
Investissements ou parties d'investissements liés à la protection de l'environnement	72,1 M€	60,8 M€	EN30	-
Provisions pour risques environnementaux	169 M€	151 M€	EN30	-
MATIÈRES PREMIÈRES ET RÉSIDUS DE PRODUCTION				
Quantité de résidus de production (déchets produits) des sites concernés, à production de 2010*	2,5 Mt	2,3 Mt✓	EN22	p 41, 82-85
Consommation de matières premières vierges des fours verriers des sites concernés*	11,1 Mt	10,1 Mt	EN1	p 82-85
Consommation de calcin des fours verriers des sites concernés*	3,11 Mt de calcin interne, et 4,37 Mt de calcin externe	3,15 Mt de calcin interne, et 4,41 Mt de calcin externe	EN2	p 82-85
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de laine de verre dans les sites concernés*	15,0 % de calcin interne et 47,1 % de calcin externe	17,2 % de calcin interne et 45,6 % 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 et 43,7 % de calcin externe	19,8 % de calcin interne et 46,4 % de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre plat dans les sites concernés*	27,7 % de calcin interne et 5,3 % de calcin externe	31,3 % de calcin interne et 4,2 % de calcin externe	EN2	-
Part de la production en première fusion de la fonte en tonnes bonnes dans les sites concernés*	80,5 %	81,1 %		p 82-85
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de fonte dans les sites concernés*	38,4 %	45,8 %	EN2	p 82-85
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de gypse dans les sites concernés*	29,2 %	26,3 %	EN2	p 82-85
Part des tonnages de déchets générés par le traitement des fumées recyclées dans les fours des sites concernés de Saint-Gobain Glass	52,8 %	52,6 %		-

✓ Indicateurs 2012 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2012 figure en pages 80-81 de ce document.

(*) Valeurs ajustées au périmètre 2012. Nous mettons à jour les valeurs de 2011 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	GRI 3.1	Page du rapport
GAZ À EFFET DE SERRE				
Émissions directes de CO ₂ des sites concernés à production de 2010*	11,5 Mt	11,1 Mt ✓	EN16	p 34-37, 82-85
Émissions directes de CO ₂ pour l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	14,0 Mt CO ₂	12,8 Mt CO ₂ ✓	EN16	p 82-85
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	569 kg CO ₂ / tonne bonne de verre	559 kg CO ₂ / tonne bonne de verre ✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	1 594 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte	1523 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte ✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de plâtre dans les sites concernés*	126 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre	126 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	EN17	-
Émissions indirectes de GES (achats d'électricité, vapeur, eau chaude)	5,0 Mt éq. CO ₂	4,6 Mt éq. CO ₂ ✓	EN16	-
ÉNERGIE				
Consommation totale d'énergie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	224 668 TJ	210 899 TJ ✓	EN3	p 82-85
Consommation totale d'énergie indirecte de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	47 784 TJ	44 185 TJ ✓	EN4	-
Consommation d'électricité de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	46 831 TJ	43 277 TJ ✓	EN4	-
Consommation de vapeur et d'eau chaude de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	953 TJ	908 TJ ✓	EN4	-
Consommation totale d'énergie directe de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	176 904 TJ	166 714 TJ ✓	EN3	-
Consommation de charbon et de coke de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	27 515 TJ	24 245 TJ ✓	EN3	-
Consommation de gaz naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	111 253 TJ	116 704 TJ ✓	EN3	-
Consommation de dérivés du pétrole de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	36 019 TJ	25 641 TJ ✓	EN3	-
ÉMISSIONS DANS L'AIR				
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,29 kg	1,68 kg ✓	EN20	p 82-85
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés	2,68 kg	2,81 kg ✓	EN20	p 82-85
Émissions de SO ₂ des sites concernés de l'Activité Canalisation et des Activités verrières*	37 266 t	26 711 t ✓	EN20	p 82-85
Émissions de NO _x par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,27 kg	2,24 kg ✓	EN20	p 82-85
Émissions de NO _x par tonne bonne de fonte dans les sites concernés	1,45 kg	1,58 kg ✓	EN20	p 82-85
Émissions de NO _x des sites concernés de l'Activité Canalisation et des Activités verrières*	34 976 t	32 524 t ✓	EN20	p 82-85
Émissions de poussières par tonne bonne de verre dans les sites concernés	0,25 kg	0,24 kg	EN20	p 82-85
Émissions de poussières par tonne bonne de fonte dans les sites concernés	3,84 kg	3,90 kg	EN20	p 82-85

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	GRI 3.1	Page du rapport
EAU				
Prélèvements d'eau des sites concernés à production de 2010*	50,9 M de m ³	52,5 M de m ³ ✓	EN8	p 38-39, 82-85
Prélèvements totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	82,1 M de m ³	75,3 M de m ³ ✓	EN8	p 38-39, 82-85
Prélèvements d'eau de pluie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	0,4 M de m ³	0,5 M de m ³ ✓	EN8	p 82-85
Prélèvements d'eau de ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	19,7 M de m ³	17,8 M de m ³ ✓	EN8	p 82-85
Prélèvements d'eau de surface de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	35,6 M de m ³	31,2 M de m ³ ✓	EN8	p 82-85
Prélèvements d'eau de nappe phréatique de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	26,1 M de m ³	25,2 M de m ³ ✓	EN8	p 82-85
Rejets totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	48,4 M de m ³	46,6 M de m ³	EN21	p 82-85
Rejets d'eau dans le milieu naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	34,3 M de m ³	33,5 M de m ³	EN21	p 82-85
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	13,0 M de m ³	EN21	p 82-85
RISQUES ENVIRONNEMENTAUX				
Nombre de sites classés SEVESO	5	5		DR ¹⁴ p 113
Nombre de déversements accidentels (Activité Gypse)	5	3	EN23	p 82-85
Volume de déversements accidentels (Activité Gypse)	2,7 m ³ de fuel	31,1 m ³	EN23	-

¹⁴ DR : document de référence.



Social

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	GRI 3.1	Page du rapport
EMPLOI				
Effectif total	194 658 personnes	192 781 personnes✓	LA1	p 44, 88-93
Répartition des effectifs par genre H/F	80,0%/20,0%	79,6%/20,4%✓	LA1	p 53, 88-93
Taux d'ouvriers	44,9%	44,0%✓	LA1	p 88-93
Taux d'employés, techniciens et agents de maîtrise	41,2%	41,9%✓	LA1	p 88-93
Taux de cadres	13,9%	14,1%✓	LA1	p 88-93
Taux de CDD	3,9%	4,4%	LA1	p 88-93
Taux de CDD convertis en CDI	35,0%	27,9%	LA1	p 88-93
Taux d'intérim	5,9%	6,8%	LA1	p 88-93
Taux des emplois à temps partiel	3,1 %	2,9 %	LA1	p 88-93
Taux de départ	14,7 %	14,5 %	LA2	p 88-93
Taux de démission	5,6 %	4,9 %	LA2	p 88-93
Taux de licenciement	4,2 %	4,7 %	LA2	p 88-93
Taux de recrutement	15,9 %	13,3 %	LA2	p 88-93
Taux recrutement par genre H/F	76,9 %/ 23,1 %	75,7 %/ 24,3 %	LA2	p 88-93
MOBILITÉ				
Nombre de salariés cadres en mobilité entre Activités	Non mesuré	458✓		p 52-53
Nombre de salariés cadres en mobilité entre filières	Non mesuré	1 014✓		p 52-53
Nombre de salariés cadres en mobilité géographique	Non mesuré	231✓		p 52-53
ORGANISATION DU TRAVAIL				
Part des salariés des activités industrielles travaillant en équipe	32,5 %	32,7 %		p 88-93
Part des heures supplémentaires sur les heures travaillées	4,7 %	4,1 %		p 88-93
Taux d'absentéisme	3,7 %	3,7 %	LA7	p 88-93
RELATIONS SOCIALES				
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	67,0 %	68,0 %	LA4	p 88-93
Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux	1 383	1 371	LA4	p 51, 88-93
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)	LA4	p 51, 88-93
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	LA5	p 88-93
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL				
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) dans le Groupe*	3,1	2,8✓	LA7	p 8-9, 44, 46-47, 82-85, 86-87
Taux de gravité Groupe	0,20	0,18	LA7	p 82-85
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) du Pôle Distribution Bâtiment*	5,1	4,3✓	LA7	p 82-85
Taux de fréquence des accidents déclarés (TF2) des Pôles industriels *	6,3	5,2✓	LA7	p 82-85
Nombre d'événements mortels liés au travail de salariés Saint-Gobain	3	6	LA7	p 82-85
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		p 46
Nombre de sites certifiés Santé-Sécurité à périmètre comparable*	356	341		-

✓ Indicateurs 2012 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2012 figure en pages 80-81 de ce document.

(*) Valeurs ajustées au périmètre 2012. Nous mettons à jour les valeurs de 2011 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS
























Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	GRI 3.1	Page du rapport
FORMATION				
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,0 %	2,1 %	LA10	-
Salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	74,7 %	78,2 %	LA10	p 55, 88-93
Nombre moyen d'heures de formation par salarié par an	23,5 heures	22,9 heures	LA10	p 55, 88-93
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	LA10	P 88-93
Pourcentage de salariés non-cadres bénéficiant d'un entretien d'évaluation	49,5 %	49,5 %	LA12	-
Cadres ayant effectué un entretien d'évaluation	81 %	81 %	LA12	-
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	LA8	-
Extension du programme aux familles	conseil et assistance en cas d'accident grave	conseil et assistance en cas d'accident grave	LA8	-
Extension du programme aux communautés	parfois en lien avec les associations	parfois en lien avec les associations	LA8	-
NON-DISCRIMINATION				
Taux de recrutement jeunes de moins de 26 ans	35,4 %	34,7 %	LA1 - LA13	p 88-93
Part des contrats jeunes (alternance, apprentissage...) en France	3 %	3 %	LA1 - LA13	p 88-93
Taux de recrutement de salariés âgés de 50 ans ou plus	5,3 %	5,7 %	LA1 - LA13	p 53, 88-93
Proportion des femmes dans l'effectif total	20,0 %	20,4 % ✓	LA1 - LA13	p 53, 88-93
Part des femmes non-ouvrières dans l'effectif des femmes	77,8 %	78,1 % ✓	LA1 - LA13	-
Part de femmes ouvrières dans l'effectif des femmes	22,2 %	21,9 %	LA1 - LA13	p 88-93
Part de femmes cadres dans l'effectif total féminin	12,3 %	12,9 % ✓	LA1 - LA13	p 88-93
Part des femmes cadres dans l'effectif total cadres	18,0 %	19,0 % ✓	LA1 - LA13	p 88-93
Taux recrutement femmes cadres/taux recrutement cadres	24,6 %	24,9 % ✓	LA1 - LA13	p 88-93
Promotion femmes cadres sur total promotion des cadres	Non mesuré	18,5 % ✓	LA1 - LA13	-
Part de femmes sur total cadres dirigeants	6,1 %	7,4 %	LA1 - LA13	p 88-93
Part des personnes handicapées dans l'effectif concerné en France	3,7 %	3,8 %	LA13	p 88-93
Nombre de postes aménagés pour salariés handicapés	52	69	LA13	p 88-93
Nombre total d'incidents de discrimination	29	27	HR4	p 88-93
Nombre total d'incidents relatifs à la liberté syndicale	2	3	HR5	p 88-93
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT				
Écart de rémunération annuelle hommes/femmes en France	9 %	9 %	LA14	p 88-93
Part des salariés bénéficiant d'un accord d'intéressement en France	97,8 %	98,5 %		p 88-93
Nombre de salariés ayant souscrit au Plan d'Épargne du Groupe	plus de 80 000	plus de 90 000		p 54
Part des actions détenues par les salariés du Groupe	8 %	8,4 %		p 88-93
Pourcentage des droits de vote détenus par fonds du Plan d'Épargne du Groupe	11,8 %	12,1 %		p 88-93
Nombre de pays bénéficiant du Plan d'Épargne Groupe	42	42		p 88-93
Pourcentage salariés couverts par une protection sociale en France et taux de couverture	Non mesuré	95 % bénéficient d'un taux de couverture à 94 %		-



Sociétal

Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012	GRI 3.1	Page du rapport
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		p 94-95
Nombre d'alertes reçues au moyen du dispositif d'alertes professionnelles	Non mesuré	9		p 94-95
Nombre de cas de corruption signalés	1 cas	0 cas		p 94-95
Nombre de fournisseurs audités (audits initiaux)	57	69	HR2	p 8-9, 94-95
Part des achats (hors négoce) réalisée auprès de fournisseurs locaux	18,7 %	20,3 %	EC6	p 94-95
Nombre total d'incidents relatifs au travail des enfants	0	0	HR6	p 94-95
Nombre total d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire	0	0	HR7	p 94-95
Autres incidents relatifs aux droits de l'Homme	0	1	HR11	p 94-95
Montant des amendes significatives pour le non-respect des lois et des réglementations	0	0	S08	p 94-95
Nombre total des sanctions non financières pour le non-respect des lois et des réglementations	0	0	S08	p 94-95
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	188 jours		p 8-9, 58-59, 94-95
Nombre d'emplois externes créés en France grâce au soutien de Saint-Gobain Développement	234 emplois	340 emplois		p 58-59, 94-95
Nombre de conventions signées avec les entreprises pour la création d'emplois externes	54 conventions	39 conventions		p 58-59, 94-95
Engagement financier dans le cadre des conventions d'aide aux PME en France	1 million d'euros	1,2 million d'euros		p 58-59, 94-95
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		p 62-63
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de nouveaux projets reçus	38	41		p 60-61, 94-95
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de projets acceptés	15	14		-
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : nombre de conventions de mécénat signées	14	11		p 8-9, 60-61, 94-95
Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives : fonds versés pour les projets	815 000 euros	1,2 million d'euros		p 60-61, 94-95

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRI

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
ÉLÉMENTS DE PROFIL				
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.	p 1, 
		1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	p 6-7 DR ¹⁵ p 110-116, 
Profil de l'organisation		2.1	Nom de l'organisation.	Couverture, 
		2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	p 2-5, 24-25 DR p 10-26, 
		2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, avec description des principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises.	p 2-5 DR p 10, 95-96, 
		2.4	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	DR p 219-220, 
		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.	p 4-5 DR p 7, 
		2.6	Nature du capital et forme juridique.	DR p 66, 
		2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteurs desservis et types de clients ou de bénéficiaires.	p 2-5 DR p 10-26, 
		2.8	Taille de l'organisation et plus particulièrement : • 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.	p 4-5 DR p 4, 6, 9, 10, 15, 20, 23, 26, 206-215, 
		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 : • 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 p 133-134, 
		2.10	Récompenses reçues au cours de la période de <i>reporting</i> .	p 25, 41, 60, 
Paramètres du rapport	Profil du rapport	3.1	Période considérée (par exemple exercice comptable, année calendaire) pour les informations fournies.	DR p 181, 
		3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	2012, 
		3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	DR p 181, 
		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 : • détermination du principe de pertinence ; • définition des priorités à l'intérieur du rapport ; • et identification des parties prenantes susceptibles d'utiliser le rapport.	p 16-17, 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.	p 76-79, 
		3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport.	p 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.	p 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.	p 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).	p 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.	p 76-79, 

¹⁵ DR : document de référence.



Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
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. 	p 102-107,
	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).	p 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.	p 11 DR p 73-85, (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).	p 11,
		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 p 75,
		4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration (ou assimilé).	p 16-19 DR p 72,
		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 p 85-94,
		4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêts.	p 12-13, 94-95 DR p 80,
		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 p 81-82,
		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.	p 1, 6-7, 12-13, 94-95 DR p 34-36,
		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.	p 12-13, 94-95 DR p 81,
		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 p 34-36, 81,
	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 p 110-116,
		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.	p 1, 6-7, 110-111,
	Dialogue avec les parties prenantes	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. 	p 1, 6-7, 68-69,
		4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation.	p 16-19 DR p 72,
		4.15	Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer.	p 16-17, 68-69,
		4.16	Démarche de ce dialogue, et notamment fréquence par type et par groupe de parties prenantes.	p 16-17, 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.	p 16-19, 76,
























TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRI

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
APPROCHE MANAGÉRIALE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE				
Approche managériale et indicateurs de performance	Environnement	DMA EN	Environnement	
			Matières	p 14-15, 28-29, 41,
			Énergie	p 14-15, 28-29, 34-37,
			Eau	p 14-15, 28-29, 38-39,
			Biodiversité	p 14-15, 28-29, 39,
			Émissions, effluents et déchets	p 14-15, 28-29, 40-41,
			Produits et services	p 22-29,
			Respect des textes	p 12-15 DR p 101-108,
			Transport	p 36,
			Généralités	p 8-9, 14-15,
	Droits de l'Homme	DMA HR	Droits de l'Homme	
			Pratiques d'investissement et d'achat	p 58, 72-73,
			Non-discrimination	p 12-13, 45, 53,
			Liberté syndicale et droit de négociation	p 12-13, 51,
			Interdiction du travail des enfants	p 12-13, 72-73,
			Abolition du travail forcé et obligatoire	p 12-13, 72-73,
			Pratiques de sécurité	p 12-13,
			Droits des populations locales	p 12-13, 72-73,
			Évaluation	p 12-13, 72-73,
			Mesures coercitives	p 12-13, 72-73,
	Emploi, Relations sociales et travail décent	DMA LA	Emploi, Relations sociales et travail décent	
			Emploi	p 52-55,
			Relation entre la Direction et les salariés	p 51,
			Santé et sécurité au travail	p 14-15, 46-49,
			Formation et éducation	p 55,
			Diversité et égalité des chances	p 45, 53,
			Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	p 45,
	Société	DMA SO	Société	
			Communautés locales	p 53-63,
			Corruption	p 12-13,
			Politiques publiques	p 68-69,
			Respect du droit de la concurrence	p 12-13,
			Respect des textes	p 12-13,
	Responsabilité du fait des produits	DMA PR	Responsabilité du fait des produits	
			Santé et sécurité des consommateurs	p 14-15,
			Étiquetage des produits et services	p 28-29,
			Communication marketing	p 10-13,
			Respect des textes	p 12-13,
	Économie	DMA EC	Économie	
			Performance économique	p 4-5, 14-15 DR p 3, 6,
			Présence sur le marché	p 22-27 DR p 6-9,
			Impacts économiques indirects	p 56-63,



Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
INDICATEURS GRI				
Environnement	Matières	EN1	Consommation de matières en poids ou en volume.	p 41, 82-85, 96,
		EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	p 41, 82-85, 96,
	Énergie	EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire.	p 82-85, 97,
		EN4	Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire.	p 82-85, 97,
	Eau	EN8	Volume total d'eau prélevé, par source.	p 38-39, 82-85, 99,
		EN10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée.	p 82-85, (1)
	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.	p 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.	p 39, (4)
	Émissions, effluents et déchets	EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂).	p 82-85, 97,
		EN17	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂).	p 97,
		EN 18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues.	p 28-29, 34-37, 82-85,
		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.	p 40-41, 82-85, 97, (4)
		EN21	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.	p 82-85, 98, (2)
		EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement.	p 28-29, 82-85, 96, (4)
		EN23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.	p 82-85, 98,
	Produits et services	EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.	p 10-11, 28-29,
		EN27	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie.	p 10-11, 28-29, (2)
	Respect des textes	EN28	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des réglementations en matière d'environnement.	p 96, (4)
	Généralités	EN30	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	p 96, (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.	p 94-95,
		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.	p 94-95,
		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.	p 94-95,
	Non-discrimination	HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	p 94-95, 100,
	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.	p 94-95, 100,
	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.	p 94-95, 101,
	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.	p 94-95, 101,
	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.	p 94-95, 101 DR p 101-102,
	Mesures correctives	HR11	Nombre d'incidents relatifs aux droits de l'Homme enregistrés, adressés et résolus.	p 94-95, 101,

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRI

Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
Emploi, relations sociales et travail décent	Emploi	LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.	p 44, 88-93, 99,  (6)
		LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	p 44, 88-90, 99,  (6)
		LA15	Taux de retour dans l'entreprise et taux de rétention après le congé parental, par sexe.	p 91-93,  (3)
	Relations entre la Direction et les salariés	LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.	p 51, 90, 99, 
		LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.	p 90, 99, 
	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.	p 46-49, 85, 90, 99,  (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.	p 91, 101, 
	Formation et éducation	LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle et par sexe.	p 91, 100,  (6)
		LA 12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodique et par sexe.	p 91, 100, 
	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.	p 91-92, 100 DR p 72-75,  (5)
Société	Communautés	LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	p 91-92, 100, 
		S01	Pourcentage des opérations favorisant l'emploi des populations locales, les évaluations d'impact, et les programmes de développement.	p 58-59, 94-95,  (3)
		S09	Les opérations avec un important impact négatif potentiel ou réel sur les communautés locales.	DR p 113, 116, 
	Corruption	S010	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 p 116, 
		S02	Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	p 94-95, 
		S03	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.	p 94-95, 
	Politiques publiques	S04	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.	p 94-95, 
	Respect des textes	S05	Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying.	p 68-69, 
Responsabilité du fait des produits	Santé et sécurité des consommateurs	S08	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations.	p 101,  (4)
	Étiquetage des produits et services	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.	p 85,  (6)
	Communications marketing	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.	p 94-95,  (4)
	Respect des textes	PR6	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et sponsoring.	p 94-95, 
Responsabilité du fait des produits	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.	p 94-95, 



Catégorie	Volet	Réf. GRI	Description	Page du rapport
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.	p 4-5,
		EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	p 14-15, 82-85,
		EC3	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	DR p 113,
		EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues.	p 94-95 DR p 183, (6)
	Présence sur le marché	EC6	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	p 94-95, (6)
		EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	p 88-89,
	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.	p 94-95, (4)

(1) Certaines informations requises ne sont pas disponibles – elles feront l'objet d'un reporting en 2016.

(2) Certaines informations requises ne sont pas disponibles – elles feront l'objet d'un reporting en 2015.

(3) Certaines informations requises ne sont pas disponibles – elles feront l'objet d'un reporting en 2014.

(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.

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRENELLE II¹⁶

Informations requises	Page du rapport
1) INFORMATIONS SOCIALES	
a) Emploi	
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique	p 44, 88-93, 99
Embauches et licenciements	p 44, 88-90, 99
Rémunération et leur évolution	p 4-5, 51, 54, 92-100
b) Organisation du travail	
Organisation du temps de travail	p 51, 54, 90
Absentéisme	p 90, 99
c) Relations sociales	
Organisation du dialogue social	p 6, 17, 18, 44, 51, 90, 99-100
Bilan des accords collectifs	p 51, 90-91, 99-100
d) Santé et sécurité	
Conditions de santé et de sécurité au travail	p 46-49, 85, 99
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales en matière de santé et sécurité au travail	p 91, 100
Fréquence et gravité des accidents du travail, maladies professionnelles	p 44, 46-49, 85, 90, 99
e) Formation	
Politiques mises en œuvre en matière de formation	p 55
Nombre total d'heures de formation	p 91, 100
f) Égalité de traitement	
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	p 44-45, 53, 91-92, 100
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	p 53, 91-92, 100
Politique de lutte contre les discriminations	p 44-45, 53, 62-63, 93, 94, 100
g) Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT	
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	p 94-95, 99-100
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	p 7, 12-13, 93, 94, 100
Élimination du travail forcé ou obligatoire	p 6-7, 13, 94, 101
Abolition effective du travail des enfants	p 6-7, 13, 94, 101
2) INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
a) Politique générale en matière environnementale	
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales	p 14-15, 40-41, 96-98
Démarches d'évaluation et de certification en matière de protection de l'environnement	p 15, 28-29, 55, 91, 100
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	p 38-39, 40-41, 85, 96-98 DR p 113
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	p 96
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	p 28-29, 38-41, 82-85, 98
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	p 28-31, 40-41, 82, 96
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	p 48-49

¹⁶ Loi française du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement.



Informations requises	Page du rapport
c) Utilisation durable des ressources	
Consommation eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	p 38-39, 83, 98
Consommation des matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	p 28-31, 41, 82, 96
Consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	p 34-37, 84, 97
Utilisation des sols	p 39
d) Le changement climatique	
Rejets de gaz à effet de serre	p 28-29, 34-37, 84, 97
Adaptation aux conséquences du changement climatique	p 14-15, 28-29, 34-37, 84, 97
e) Protection de la biodiversité	
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	p 39
3) INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	
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	p 58-59, 94-95, 101
Impact territorial, économique et social sur les populations riveraines ou locales	p 58-63, 94-95, 101 DR p 113
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	p 16-19, 68-71
Actions de partenariat ou de mécénat	p 60-63, 94-95, 96-101
c) Sous-traitance et fournisseurs	
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	p 12-13, 72-73, 94, 101
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	p 72-73, 93, 94
d) Loyauté des pratiques	
Actions engagées pour prévenir la corruption	p 12-13, 94, 101
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	p 85
Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	p 12-13, 94-95, 101

COMMUNICATION DE PROGRÈS - PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Principes du Global Compact	Principales Actions 2012	Indicateurs GRI
DROITS DE L'HOMME		
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action Principe de respect de la légalité : « <i>les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leur activité. [...]</i> » Principe de respect des personnes : « <i>le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. [...]</i> » - 100 % des cadres sensibilisés aux Principes de Comportement et d'Action par le programme de formation en ligne « ADHERE » - 828 responsables ont été formés en 2012 dans le cadre des séminaires de l'École de Management - Poursuite en Chine et lancement au Brésil d'une « formation des formateurs » aux Principes extension prévue en 2013 • Achats responsables - Lancement d'une nouvelle « charte Fournisseur » et d'une nouvelle « charte Acheteur » - Poursuite du programme de sensibilisation et de formation aux achats responsables - Poursuite du développement des achats auprès de l'économie solidaire et du déploiement du module de sensibilisation spécifique aux achats solidaires - Lancement d'une démarche d'analyse de risques par catégories d'achats et poursuite du déploiement de la campagne d'audits de fournisseurs et d'audits de suivi 	HR1 HR2 HR3 HR10 HR11 S03
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	<ul style="list-style-type: none"> • cf. points ci-dessus • Audits sociaux - poursuite des audits sociaux dans certains sites du groupe (Verallia) 	HR10 HR11
DROIT DU TRAVAIL		
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits des employés. Elles assurent un dialogue social actif. [...]</i> » • Référence aux standards de l'OIT • Suivi des indicateurs - Pourcentage de salariés couverts par un accord collectif : 72,1 % - Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux : 1 371 - 2 incidents relatifs à la liberté syndicale répertoriés en 2012 ; il s'agissait de deux plaintes, qui ont été classées sans suite par les autorités judiciaires locales 	HR5 LA4
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé [et] au travail obligatoire [...] de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.</i> » • Reporting - Aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents • Achats responsables (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) 	HR7
5. l'abolition effective du travail des enfants ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir [...] au travail des enfants, de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.</i> » • Reporting - Aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents • Procédures spécifiques - Les sociétés du Groupe s'assurent de l'âge de leur personnel, en procédant le cas échéant à des vérifications complémentaires, en relation avec l'administration locale • Achats responsables (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) 	HR6
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail.</i> » • Reporting - 27 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 séniors • Dispositif d'alertes professionnelles - Réseau de boîtes aux lettres électroniques déployé dans la quasi-totalité des pays d'implantation du Groupe 	LA 13 LA 14 HR4



Principes du Global Compact	Principales Actions 2012	Indicateurs GRI
-----------------------------	--------------------------	-----------------

ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) 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 • Réduction des émissions de CO₂ - mise en place d'un outil d'évaluation carbone pour mieux connaître les émissions des sociétés du Groupe. 31 de nos sociétés en France, représentant 75 % des effectifs du Groupe dans le pays, ont effectué une évaluation en 2012 • Standards EHS - travail sur le standard risques routiers et mise à jour du standard lié au comportement, le Safety Management Tool (SMAT) • Risques toxiques - déploiement d'un outil de maîtrise des risques toxiques dans nos sites industriels 	EC2 EN8 EN16 EN18 EN21
8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion et recyclage des déchets de chantier - récupération par les activités de déchets de chantiers (exemple de l'Activité Gypse) • Éco-innovation - définition d'une politique d'éco-innovation, élaboration d'un module de formation pour les managers • 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 	EN26 EN27
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<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 	EN26

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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.	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2012) 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 - développement responsable (voir ci-dessus) - plan concurrence - audits et contrôles internes - dispositif d'alertes professionnelles (voir ci-dessus) • 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 - 1 cas de corruption dans le secteur privé a été signalé en 2012 ; une enquête a été menée et des sanctions ont été prises à l'égard des personnes concernées 	S02 S03 S04 S05
--	---	--------------------------



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	Adresse à partir de juin 2013 : Délégation Générale C/ Principe de Vergara 132 28002 Madrid Espagne Tél. : +34 (91) 397 20 00
MATÉRIAUX INNOVANTS	Vitrage Tél. : +33 (1) 47 62 34 00 Matériaux Haute Performance Tél. : +33 (1) 47 62 37 00	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
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	Bureau en République tchèque (Europe centrale) Počernická 272/96 Prague 108 03 République tchèque Tél. : +420 296 411 758 www.saint-gobain.cz
PAYS NORDIQUES ET PAYS BALTES	Délégation Générale Robert Jacobsens Vej 62A 2300 Copenhague Danemark Tél. : +45 70 300 688	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
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 elnil, Zahret ElMaadi Tower, Maadi - Helwan Égypte Tél. : +202 (252) 88 070	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 15 th Floor, 33, Seorin-dong, Jongno-gu Séoul 110-752 Corée du Sud Tél. : +82 2 3706 9071 www.hanglas.co.kr
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	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
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	Bureau en Australie 15 Edgars Road, Thomastown VIC 3074 Australie Tél. : +61 3 93 58 61 00 www.saint-gobain.com.au
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	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
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		
POLOGNE, ROUMANIE, BULGARIE		
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE, SLOVAQUIE, HONGRIE, RÉGION DE L'EST ADRIATIQUE		
ASIE-PACIFIQUE		
INDE, SRI LANKA, BANGLADESH		



Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **SAINT-GOBAIN** a présenté son rapport "Rapport de développement durable 2012" 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, 11 Avril 2013

Nelmara Arbex
Directrice générale adjointe
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 s'agit d'être premier 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, à compter du matériel audiovisuel, cette déclaration couvre uniquement le matériel soumis à GRI à la date de la vérification, le 25 Mars 2013. GRI exclut explicitement tout changement qui a été apporté à ce type de matériel ultérieurement.

Ce document est accessible
sur le site institutionnel
www.saint-gobain.com



Publication e-accessibility

Conception et réalisation: **eurokapi** GROUPE - Mai 2013.

Couverture : © Jean Chiscano ; © Getty Images Alexander Hafemann.

p. 1 © Hervé Desplanches/Take4 ; **p. 2** © Wang Wei, © Audren Yves ; **p. 3** Saint Gobain Distribution Bâtiment/Franck Dunouau, © Arnaud Bouissou MEEDDM ; **p. 6** © BG Building Solutions ; **p. 10** © Vincent Rackelboom ; **p. 11** © Saint-Gobain ; **p. 12** © Franck Dunouau ; **p. 13** © Getty Images ; **p. 14** © Saint-Gobain ; **p. 16** © DR ; **p. 18** © Franck Dunouau ; **p. 19** © DR, © DR, © DR, © DR, © Guy Delorme ; **p. 20** © Laurent Duchemin, © Jeanette Coetzee, © Sandra Wirkner, © Witoo Charoenjunmas, © Fabio Capocchetti ; **p. 22** © Saint-Gobain ; **p. 24** © Saint-Gobain Glass, © Saint-Gobain Performance Plastics ; **p. 25** © Arch. : Laure Levanneur - Agence ARCHIfact / Ph. : Thierry Mercier, © Brésil SG ; **p. 26** © Thierry Mercier/Saint-Gobain Recherche ; **p. 27** NOVA © Chris Duffrey/NOVA, © Saint-Gobain Recherche, © Nicolas Gallon/Contextes, © Franck Dunouau ; **p. 28** © Gyproc Nordic, © Saint-Gobain, © Pascal Artur ; **p. 29** © DR, © Saint-Gobain, © Saint-Gobain ; **p. 31** © British Gypsum, © Saint-Gobain Glass ; **p. 32** © Saint-Gobain ; **p. 35** © Franck Dunouau ; **p. 36** © DR, © DR ; **p. 37** © DR, © groupe Point.P ; **p. 38** © DR ; **p. 39** © Bruno Fert/Saint-Gobain Distribution Bâtiment, © Saint-Gobain, © DR ; **p. 40** © Patrick A. Martin/Saint-Gobain PAM ; **p. 41** © Arnaud Bouissou MEEDDM, © Williams Photography Saint-Gobain distribution Bâtiment ; **p. 42** © Saint-Gobain ; **p. 44** © Franck Dunouau ; **p. 45** © DR, © Saint-Gobain, © DR, © Saint-Gobain ; **p. 46** © Saint-Gobain ; **p. 47** © DR ; **p. 48** © Saint-Gobain, © DR ; **p. 49** © Gilles Rossiquet, © Régine Weynaut ; **p. 50** © Franck Dunouau, © Linda B. Frederico, © DR, © DR ; **p. 51** © DR, © DR ; **p. 52** © DR ; **p. 53** © DR, © Saint-Gobain Distribution Bâtiment ; **p. 54** © Johan Olsson/Saint-Gobain Distribution Bâtiment, © DR ; **p. 55** © DR ; **p. 56** © Blandine Roussel ; **p. 58** © Saint-Gobain Glass, © Saint-Gobain, © Izocam ; **p. 60** © Sabooj, © Philippe Cluzeau ; **p. 61** © Saint-Gobain, © Saint-Gobain, © DR, © DR, © DR, © DR ; **p. 63** © Saint-Gobain, © Saint-Gobain, © Saint-Gobain ; **p. 64** © DR ; **p. 66** © DR, © DR ; **p. 67** © Saint-Gobain ; **p. 68** © DR ; **p. 69** © Jens Lindhe, © Béatrice Boubé / © Nomadéis-Fondapol (2012) ; **p. 70** © DR ; **p. 71** © DR, © DR, © DR, © DR ; **p. 73** © Franck Dunouau, © Emiel Van den Boomen.

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).

