

Principes de Comportement et d'Action
du Groupe Saint-Gobain

General Principles
of Conduct and Action
of the Saint-Gobain Group




SAINT-GOBAIN

Principes de Comportement et d'Action

Le **Groupe Saint-Gobain** s'est construit et développé sur la base d'un certain nombre de principes qui ont été partagés et mis en œuvre par l'ensemble de ses dirigeants et employés, et qui ont guidé son action au fil du temps.

Il paraît nécessaire aujourd'hui de donner une forme écrite à ces principes afin d'en faciliter la diffusion et d'en consolider la pratique au sein du Groupe dans sa dimension mondiale.

L'ambition de ce document est aussi de témoigner publiquement de l'adhésion de Saint-Gobain à ces **principes** fondamentaux de **comportement** et d'**action**, qui sont valables pour l'ensemble des sociétés qui le composent, quel que soit le pays où elles sont implantées.

Ces principes ne visent pas à l'exhaustivité mais à l'essentiel. Des règles complémentaires ou particulières s'y ajoutent ou peuvent s'y ajouter en fonction des situations locales ou des positions de responsabilité, mais ne sauraient les restreindre.

L'application de ces principes est une condition d'appartenance au Groupe Saint-Gobain.



Principes de comportement

Le Groupe Saint-Gobain considère que les valeurs fondamentales qui unissent ses dirigeants et employés sont : l'engagement professionnel, le respect des personnes, l'intégrité, la loyauté, la solidarité. Elles constituent les principes de comportement de chacun d'entre eux.



Engagement professionnel

L'engagement professionnel se caractérise par la mise en œuvre permanente au meilleur niveau possible des compétences et du savoir-faire acquis, et rend nécessaire leur actualisation. Il nécessite engagement personnel et disponibilité dans l'accomplissement des tâches qui sont confiées et dans l'acquisition des connaissances requises. Il implique la contribution effective de chacun dans le respect de l'environnement, de la santé et de la sécurité du travail, notamment.



Respect des personnes

Le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. Il se manifeste par l'écoute, l'information, l'explication et le dialogue.



Intégrité

L'intégrité impose à chacun le respect rigoureux de la probité dans son activité professionnelle. Elle ne s'accommode d'aucun compromis entre les intérêts personnels et les intérêts dont on a la charge en raison de son activité professionnelle, tant au sein du Groupe qu'avec ses partenaires externes, quelles que soient les pratiques locales.

Des règles détaillées de comportement sont édictées pour certaines catégories de personnel lorsque la nature de leurs responsabilités les rend nécessaires.



Loyauté

La loyauté est une exigence de droiture du comportement dans les rapports avec les supérieurs, collègues, collaborateurs et partenaires externes. Elle interdit notamment la recherche de fins personnelles qui seraient en contradiction avec les objectifs poursuivis par l'entreprise et par le Groupe. Elle implique le respect des consignes et règles internes des sociétés et du Groupe.



Solidarité

La solidarité repose sur l'esprit de responsabilité de chacun dans son milieu professionnel pour écarter les attitudes individualistes et favoriser la valorisation du travail en équipe et des apports mutuels. Elle rejette les modes de fonctionnement ou de gestion privilégiant la satisfaction personnelle à l'intérêt de l'entreprise et du Groupe.



Principes d'action

Le Groupe Saint-Gobain entend définir les principes d'action qui régissent l'activité de tous ses dirigeants et employés dans l'exercice de leur fonction quel que soit le pays où ils l'exercent. Ces principes d'action⁽¹⁾ concourent à la mise en œuvre d'un développement responsable et durable en cohérence avec la stratégie à long terme menée par le Groupe.

(1) Ils se réfèrent en particulier aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » adoptés en juin 2000.



Respect de la légalité

Les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leur activité. En particulier :

- > Elles prohibent les actions susceptibles d'enfreindre les règles du droit de la concurrence.
- > Elles refusent de participer à toute forme de financement de partis ou d'activités politiques, même si la législation locale l'autorise.
- > Elles rejettent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales⁽²⁾.

Dans les domaines des principes d'action qui sont énoncés ci-après, elles s'interdisent en outre de tirer délibérément parti d'éventuelles lacunes ou insuffisances des lois et règlements pour s'écarter des pratiques du Groupe.

(2) Visées par la Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers.



Respect de l'environnement

Les sociétés du Groupe s'inscrivent dans une démarche active de protection de l'environnement.

Elles mettent en œuvre un mode de gestion de leurs installations, quel que soit leur lieu d'implantation, qui permette de fixer des objectifs mesurables de leurs performances environnementales, d'évaluer et de contrôler régulièrement ces performances.

Elles ont pour ambition d'amener les principaux indicateurs pertinents des performances environnementales de leurs installations au niveau de ceux des installations comparables efficaces du Groupe, le cas échéant au-delà des exigences de la législation locale applicable.



Respect de la santé et de la sécurité du travail

Les sociétés du Groupe s'attachent à prendre les mesures nécessaires pour assurer la meilleure protection possible de la santé et de la sécurité dans le milieu du travail.

Elles définissent une politique de prévention des risques et veillent à son application et à son contrôle.

Elles appliquent cette politique à leurs employés comme aux employés des sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.

Elles ont pour ambition d'amener les principaux indicateurs pertinents des performances de leurs installations en matière de santé et de sécurité du travail au niveau de ceux des installations comparables efficaces du Groupe, le cas échéant au-delà des exigences de la législation locale applicable.



Respect des droits des employés

Les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits des employés.

Elles assurent un dialogue social actif.

De façon non limitative, et même si la législation locale applicable l'autorise :

> Elles s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants⁽³⁾ de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.

> Elles 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.

(3) Au sens des Conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail.

Chacun des dirigeants et employés du Groupe Saint-Gobain est personnellement tenu de mettre en œuvre ces principes de comportement et d'action.

Il appartient à chaque niveau de responsabilité : société, activité, Délégation, Pôle, de veiller tout particulièrement à leur application.

Les Pôles et Délégations rendent compte régulièrement à la Direction Générale du Groupe de l'état de leur application.

La Direction Générale du Groupe met en œuvre des actions de sensibilisation et de formation ayant pour objet de promouvoir ces principes au sein du Groupe. Elle définit les mesures nécessaires pour procéder aux contrôles et vérifications appropriés.

Glossaire

Organisation de Coopération et de Développement (OCDE)

Créée en 1961 à la suite de l'OECE (l'Organisation Européenne de Coopération Economique), l'OCDE avait pour mission principale de renforcer l'économie des pays européens.

A ce jour, l'OCDE réunit 30 pays tous attachés à la démocratie et à l'économie de marché. Elle collabore avec plus de 70 autres pays, des ONG et des institutions parlementaires.

Ses missions, qui se sont élargies, consistent à soutenir la croissance économique et développer l'emploi, élever le niveau de vie, maintenir la stabilité financière, aider les autres pays à développer leur économie et contribuer à la croissance du commerce mondial en tenant compte des enjeux de la mondialisation.

Renommée pour ses publications et statistiques, l'OCDE produit des travaux qui couvrent tout le champ économique et social, de la macroéconomie aux échanges commerciaux, en passant par l'enseignement, le développement, la science et l'innovation. Elle crée également des instruments adoptés internationalement, des décisions et recommandations pour promouvoir de nouvelles règles du jeu là où des accords multilatéraux sont nécessaires pour garantir le progrès des nations dans une économie mondiale.

www.oecd.org

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales

Les Principes directeurs constituent un ensemble de recommandations, non contraignantes, aux entreprises multinationales, dans tous les grands domaines de la responsabilité sociale de l'entreprise, dont l'emploi et les relations avec les partenaires sociaux, les droits de l'Homme, l'environnement, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence, ainsi que la fiscalité. Les Etats ayant adhéré aux Principes directeurs se sont engagés à promouvoir ces principes auprès des entreprises multinationales opérant sur et à partir de leur territoire.

Même s'il ne s'agit pas de dispositions obligatoires, il faut toutefois noter les activités des Points de contact nationaux (PCN), qui sont des services gouvernementaux chargés de promouvoir les Principes directeurs et d'effectuer des études au niveau national.

Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers.

Cette Convention demande aux Etats qui l'ont adoptée de conférer le statut d'infraction pénale aux faits de corruption d'agents publics, à la complicité et à la tentative de corruption.

Elle définit la corruption comme étant « *le fait intentionnel, pour toute personne, d'offrir, de promettre ou d'octroyer un avantage indu pécuniaire ou autre, directement ou par des intermédiaires, à un agent public étranger, à son profit ou au profit d'un tiers, pour que cet agent agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exécution de fonctions officielles, en vue d'obtenir ou conserver un marché ou un autre avantage indu dans le commerce international.* »

Organisation Internationale du Travail - OIT

Créée en 1919 par le Traité de Versailles, l'OIT est devenue en 1946 la première institution spécialisée du système des Nations Unies. Elle a pour vocation de promouvoir la justice sociale et notamment de faire respecter les droits de l'Homme dans le monde du travail.

Elle met au point des conventions et recommandations internationales du travail qui définissent les normes minimales à respecter dans les domaines de son ressort : liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective, abolition du travail forcé, égalité de chances et de traitement, etc.

www.ilo.org

Conventions sur les droits fondamentaux au travail

Adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail rassemble les conventions assurant la promotion des valeurs humaines fondamentales. Ces principes sont notamment :

Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Aux termes des conventions fondamentales de 1930 sur le travail forcé et de 1957 sur l'abolition du travail forcé, l'expression travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Aujourd'hui dans le monde des millions de personnes en sont encore victimes.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants constitue une violation des droits fondamentaux de l'Homme et il est démontré qu'il freine leur développement. Les faits montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants et que le travail des enfants perpétue la pauvreté en les tenant à l'écart de l'école et en limitant leurs chances de promotion sociale. Dans ce contexte, les normes de l'OIT sur le travail des enfants sont des instruments juridiques internationaux d'une grande importance pour lutter contre ce fléau.

Une convention de 1973 fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux. Une seconde convention de 1999 vise à éliminer les pires formes de travail des personnes de moins de 18 ans, notamment toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire.

À ce jour, plus de 130 pays ont ratifié au moins l'une de ces 2 conventions.

Pacte Mondial

Saint-Gobain y a adhéré en juillet 2003. Lancé en juillet 2000 sur une idée de Kofi Annan, secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, le Pacte Mondial est une initiative internationale rassemblant plus de 2000 entreprises, d'ONG et d'organisations de la société civile (syndicats, écoles, agences de l'ONU...) autour de **10 principes universels** dans les domaines des **droits de l'Homme**, du **travail**, de l'**environnement** et de la **lutte contre la corruption**. L'objectif est, sur la base de ce réseau international, de contribuer ensemble au développement d'une économie humaine et durable.

Par son adhésion, Saint-Gobain, s'est engagé à intégrer les 10 principes dans sa stratégie et ses opérations.

www.unglobalcompact.org