



Faire le bon choix


Code d'éthique et règles de conduite commerciales pour l'Amérique du Nord



SAINT-GOBAIN

Table des matières

	3	Message du président
Nos valeurs	6	Principes de conduite :
	7	Principes d'action :
Nos rôles et responsabilités	8	Travailler en accord avec le code d'éthique
	10	En tant qu'employés
		En tant que responsables
		Conformité et discipline
		Appliquer le code d'éthique dans d'autres pays
		Conformité par les partenaires externes
	11	Signaler les préoccupations et les violations
		Protection contre les représailles
		Ligne d'assistance éthique
Se respecter mutuellement	12	Garantir un lieu de travail sûr, sain et respectueux
	14	Prévention contre la discrimination et le harcèlement
	15	Créer un lieu de travail sûr et sain
		Prévenir les menaces et la violence au travail
		Garantir la qualité et la sécurité des produits
		Protection de l'environnement
		Consommation d'alcool, de drogues et de tabac
Travailler avec intégrité	16	Éviter les conflits d'intérêts
	18	Emploi exercé à l'extérieur
		Services et revenus non liés à l'entreprise
		Possibilités d'affaires et d'investissements
		Cadeaux d'entreprise
	20	Protéger nos actifs et nos informations
		Fraude et utilisation abusive des biens de l'entreprise
	21	Tenir des registres honnêtes et exacts
Se conformer à la loi	22	Soutenir le commerce équitable, la concurrence et le processus politique
		Lois antitrust
		Informations sur les concurrents
	24	Informations privilégiées et commerce
		Corruption, pots-de-vin et autres paiements illégaux ou contraires à l'éthique
		Marchés publics
		Commerce international et contrôle des exportations
		Boycottages économiques étrangers
	25	Participer à des activités politiques
Respecter des pratiques commerciales saines	26	Protéger nos informations et notre image
		Information commerciale confidentielle
	28	Protection de la vie privée
		Utilisation des médias sociaux



Imaginez-vous conduire sur une route à circulation libre au milieu de nulle part.
Vous ne voyez personne à des kilomètres. Vous arrivez à un carrefour avec un feu de circulation.
Le feu est rouge.

Que faites-vous?

Est-ce que vous vous arrêtez et vous attendez que le feu passe au vert, parce que c'est la loi, que ne pas le faire serait dangereux et que c'est le bon choix? Ou traversez-vous le feu rouge parce que personne n'est là pour vous voir le faire?

L'éthique est ce que vous faites quand *personne ne regarde.*

Chaque jour, nous sommes confrontés à une multitude de décisions dans nos vies personnelles et professionnelles. Certains des choix sont faciles à prendre, tandis que d'autres sont plus complexes.


La façon dont nous prenons ces décisions est déterminée par notre éthique, c'est-à-dire les valeurs fondamentales morales, éthiques et juridiques qui nous guident dans nos activités quotidiennes.

En tant qu'employés de Saint-Gobain, la réputation de notre entreprise nous appartient, et elle est alimentée par nos comportements éthiques positifs. En appliquant nos valeurs à notre conduite et à nos actions, nous avons le pouvoir d'améliorer notre réputation en tant que partenaire commercial honnête et digne de confiance.

Le code d'éthique et les règles de conduite commerciales de Saint-Gobain Amérique du Nord établissent les normes de conduite sur le lieu de travail et dans nos relations avec nos collègues, clients, fournisseurs et concurrents. Il fournit le cadre nécessaire à la prise de décisions éthiques solides, quel que soit la situation ou le nombre de personnes présentes.

Nous voulons que vous vous sentiez en confiance lorsque vous ferez ces choix, de sorte que chaque fois que vous arriverez à un carrefour de votre vie professionnelle, vous vous arrêterez **de manière instinctive, et vous réfléchirez et agirez** en accord avec nos normes éthiques élevées, pas seulement parce que *c'est le bon choix, mais parce que c'est le bon choix pour Saint-Gobain.*

Nos valeurs



Les principes sont des lignes directrices applicables à la conduite humaine dont il est prouvé qu'elles ont une valeur durable et permanente (traduction libre).

—Stephen Covey



Partout dans le monde, les entreprises Saint-Gobain fonctionnent selon un ensemble de valeurs communes : nos principes de conduite et d'action. Ces principes nous guident dans nos opérations quotidiennes et sont à la base de notre manière de réaliser des affaires. En tant qu'employés, nous sommes tous personnellement responsables du respect de ces principes et de la cohérence de nos actions avec les normes éthiques élevées de Saint-Gobain.

Principes de conduite :

Engagement professionnel

signifie mobiliser au mieux de ses capacités les savoirs et savoir-faire de l'individu et implique également de se former pour maintenir les deux à jour. Cela nécessite un engagement personnel et une volonté d'assumer les tâches assignées et d'acquérir les connaissances nécessaires pour réaliser son travail. Cela induit la contribution effective de chacun à la protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le respect des autres

est un prérequis absolu au développement professionnel et personnel de chacun. Il s'applique dans tout le groupe Saint-Gobain, dans le monde entier. Il implique une acceptation du pluralisme et des autres cultures et des personnes de toutes origines. Il se traduit par une disponibilité à écouter les autres, à informer, à expliquer et à dialoguer.

Loyauté

signifie faire preuve d'honnêteté et d'équité dans les relations avec les supérieurs, les collègues, les subordonnés et les tiers qui traitent avec le groupe Saint-Gobain. En particulier, elle est incompatible avec la poursuite de l'intérêt personnel lorsque celui-ci entre en conflit avec les objectifs de l'entreprise individuelle ou du groupe Saint-Gobain dans son ensemble. Elle implique le respect des lignes directrices et des règles internes des entreprises individuelles et du groupe.

Intégrité

exige un respect rigoureux de la probité dans toutes les activités professionnelles. Elle signifie qu'aucune personne ne doit compromettre les intérêts du groupe Saint-Gobain qui lui sont confiés au profit de ses propres intérêts privés, que ce soit en traitant au sein du groupe ou en traitant pour le compte du groupe avec des tiers, quelles que soient les pratiques locales. Des règles de conduite détaillées peuvent être adoptées pour certaines catégories de personnel du groupe Saint-Gobain, lorsque la nature de leurs responsabilités l'exige.

Solidarité

repose sur un sens de la responsabilité individuelle au travail, qui prévaut sur la pensée égocentrique. Elle encourage le travail d'équipe et la mise en valeur du meilleur de chacun, afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise et du groupe Saint-Gobain. Elle implique un rejet des modes de gestion ou de fonctionnement davantage tournés vers l'autosatisfaction de certains individus que vers l'intérêt de l'entreprise individuelle ou du groupe Saint-Gobain dans son ensemble.

Principes d'action :

Respect de la loi

renvoie à l'intégralité des lois et réglementations qui doivent être appliquées par toutes les entreprises du groupe Saint-Gobain, dans les pays où elles exercent leurs activités. Une attention particulière est portée aux domaines décrits ci-dessous.

Toutes les entreprises du groupe Saint-Gobain doivent interdire tout acte susceptible de contrevenir aux normes en vigueur en matière de droit de la concurrence. Elles doivent s'abstenir de toute forme de financement de partis ou d'activités politiques, même si cela est autorisé par la législation locale. Elles doivent également rejeter toute forme de corruption active ou passive, que ce soit dans des transactions nationales ou internationales.

En outre, les entreprises du groupe Saint-Gobain ne doivent pas exploiter les lacunes ou les insuffisances de ces lois ou réglementations, qui entraîneraient un non-respect des normes du groupe Saint-Gobain dans les domaines décrits ci-dessous.

Protection de l'environnement

Les entreprises du groupe Saint-Gobain doivent promouvoir activement la protection de l'environnement.

Tous les sites de l'entreprise, où qu'ils se trouvent, doivent être gérés de manière à permettre la définition d'objectifs environnementaux clairs et le suivi régulier des performances environnementales et leur évaluation par rapport à ces objectifs.

Ils doivent s'efforcer de porter les principales normes de performance environnementale pertinentes de leurs propres sites au niveau des normes de performance particulièrement efficaces constatées pour le groupe Saint-Gobain sur des sites comparables, quitte à aller au-delà des exigences des législations locales.

Santé et sécurité des travailleurs

Les entreprises du groupe Saint-Gobain veillent tout particulièrement à adopter toutes les mesures nécessaires pour assurer la meilleure protection possible contre les risques pour la santé et la sécurité au travail.

Elles doivent adopter des politiques de réduction des risques et procéder au suivi de la bonne application de celles-ci, en vérifiant les résultats réels par rapport aux normes applicables. Ces politiques s'appliquent aussi bien à leurs propres employés qu'aux employés des sous-traitants, lorsque ces derniers interviennent sur un site du groupe Saint-Gobain.

Elles doivent s'efforcer de porter les principales normes de sûreté et de sécurité pertinentes de leurs propres sites au niveau des normes de performance particulièrement efficaces constatées pour le groupe Saint-Gobain sur des sites comparables, quitte à aller au-delà des exigences des législations locales.


Droits des employés

Les entreprises du groupe Saint-Gobain doivent veiller scrupuleusement au respect des droits des employés. Elles doivent favoriser un dialogue actif avec leurs employés.

De plus, et sans limitation, elles doivent respecter les règles suivantes, même si celles-ci ne sont pas prévues par la législation locale en vigueur. Elles doivent s'abstenir de toute forme de recours au travail forcé, au travail obligatoire ou au travail des enfants, que ce soit directement ou indirectement, ou par l'intermédiaire de sous-traitants lorsque ces derniers interviennent sur un site du groupe Saint-Gobain. En outre, elles doivent s'abstenir de toute forme de discrimination à l'égard de leurs employés, que ce soit dans le processus de recrutement, lors de l'embauche, pendant ou après la relation de travail.

 **En savoir plus :** [Programme de conformité du groupe Saint-Gobain](#)

Nos rôles et responsabilités



*Les circonstances échappent au
contrôle humain, mais notre conduite
est en notre pouvoir (traduction libre).*

— Benjamin Disraeli



Travailler en accord avec le code d'éthique

Le code d'éthique et les règles de conduite commerciales de Saint-Gobain (ci-après dénommé « le code ») décrivent les principes éthiques et juridiques devant orienter chacun d'entre nous dans son travail. Ces normes renforcent l'engagement de Saint-Gobain envers nos valeurs fondamentales d'honnêteté et d'intégrité et fournissent un cadre en ce qui concerne le comportement attendu des employés de l'entreprise les uns envers les autres ainsi qu'envers nos clients, partenaires et concurrents.

Le code s'applique à tous les directeurs, dirigeants, employés et agents de Saint-Gobain Corporation, de ses filiales et sociétés affiliées contrôlées, quel que soit le lieu.

Gardez à l'esprit qu'aucune ligne directrice ne peut couvrir toutes les situations éthiques ou juridiques qui peuvent survenir, et que ce code n'a pas pour but de fournir les réponses définitives à toutes les situations. Heureusement, vous n'êtes pas le seul à vous demander : « Quel est le bon choix? ». Si vous avez des questions ou si vous rencontrez des problèmes éthiques ou juridiques et que vous n'êtes pas sûr de la meilleure conduite à adopter, parlez-en à votre responsable ou à la direction de votre entreprise pour obtenir des conseils.

Au début de votre emploi et périodiquement tout au long de votre engagement au sein de l'entreprise, il vous sera demandé de confirmer que vous avez lu le code et que vous comprenez que le respect du code est une condition de la continuité de votre emploi au sein de Saint-Gobain.

Si vous avez des questions concernant l'interprétation du code, veuillez contacter le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité, au complianceprograms@saint-gobain.com.

Des informations supplémentaires, y compris les politiques complètes référencées dans cette brochure, les FAQ et les scénarios fictifs, sont disponibles sur l'intranet de Saint-Gobain Amérique du Nord, à la section « [Pratiques commerciales et conformité](#) ».



Emil pense qu'un de ses collègues a peut-être enfreint le code en soumettant une fausse note de frais. Cependant, il n'a pas de preuve réelle.

Emil devrait-il signaler cette information?

Emil est tenu de signaler toute violation connue ou suspectée du code, qu'il s'agisse ou non d'une violation réelle.

En tant qu'employés

En tant qu'employés de Saint-Gobain, nous avons tous la responsabilité de respecter les normes éthiques les plus élevées afin de préserver l'intégrité de l'entreprise et la vision que peuvent avoir différents publics sur nous, y compris nos collègues, clients, fournisseurs, concurrents et communautés. Peu importe où nous vivons ou travaillons, chacun de nous est individuellement responsable du respect des politiques et des lois décrites dans le code et du signalement de toute violation connue ou suspectée.

En tant que salarié, vous avez la responsabilité de :

- Lire et comprendre les politiques, procédures et législations qui régissent votre travail;
- Vous conformer au code et à la loi;
- Poser des questions si vous n'êtes pas sûr ou si vous avez besoin de conseils dans une situation particulière;
- Signaler toute violation connue ou suspectée du code;
- Vous assurer que tous les agents de l'entreprise sous votre supervision reçoivent une copie du code et s'y conforment.

En tant que responsables

Les responsables et les superviseurs ont la responsabilité particulière de donner l'exemple et de soutenir le respect du code au sein de leurs équipes. Aucun superviseur n'a le pouvoir d'exiger ou d'autoriser une conduite qui enfreint le code ou toute loi.

En tant que responsable, vous devez également :

- Communiquer aux employés les politiques de Saint-Gobain en matière de comportement éthique;
- Vous assurer que les normes sont respectées et que toute violation potentielle est signalée rapidement;
- Créer un environnement favorable où les employés sont libres de s'engager dans des discussions ouvertes et honnêtes sur les violations sans crainte de représailles;
- Signaler toute violation connue ou suspectée du code par un membre de son équipe ou par toute autre personne de l'entreprise;
- Promouvoir le respect du code en assurant une communication, des conseils et une formation continue des employés;
- Éviter que tout salarié exerce des représailles, de manière directe ou indirecte, contre un salarié signalant une violation;
- Empêcher tout salarié d'accuser sciemment à tort un autre salarié d'une violation.

Conformité et discipline

Le respect du code est une exigence à respecter pour le maintien de l'emploi chez Saint-Gobain. Lorsque votre travail quotidien est conforme à ces dispositions et politiques, vous contribuez à maintenir notre engagement envers une culture qui prône un comportement légal et éthique à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les aspects de nos opérations. Les principes énoncés dans le code reflètent nos valeurs fondamentales et bénéficient donc de l'engagement et du soutien indéfectibles de la haute direction de l'entreprise.

Les violations de l'une des politiques décrites dans le code entraîneront des mesures disciplinaires, allant d'un avertissement au renvoi.

Des mesures disciplinaires seront prises contre :

- Tout salarié qui ne coopère pas ou interfère avec une enquête menée ou sanctionnée par l'entreprise;
- Tout salarié qui enfreint le code, la politique de l'entreprise ou la loi;
- Tout salarié qui dissimule délibérément des informations pertinentes concernant une violation;
- Tout responsable ou superviseur, s'il est impliqué ou au courant de l'existence d'une violation et ne la signale pas, ou la signale de manière erronée.

Appliquer le code d'éthique dans d'autres pays

Chacun des pays dans lesquels Saint-Gobain exerce ses activités dispose de son propre ensemble de lois et de réglementations. Dans certains pays, les pratiques commerciales peuvent être moins strictes ou différentes des pratiques de Saint-Gobain en Amérique du Nord. Lorsque vous faites des affaires dans d'autres pays, vous devez suivre le code. Pour obtenir des conseils supplémentaires sur l'application du code à l'échelle internationale, contactez le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité.

Conformité par les partenaires externes

Les sous-traitants, partenaires commerciaux et fournisseurs externes sont tenus de respecter ces mêmes normes éthiques lorsqu'ils travaillent avec Saint-Gobain. Veuillez vous assurer que tous les partenaires externes avec lesquels vous travaillez connaissent et respectent le code.

Signaler les préoccupations et les violations

Saint-Gobain compte sur chacun de nous pour soutenir l'engagement de l'entreprise en matière de comportement éthique. Si vous avez connaissance, vous avez entendu parler ou vous suspectez raisonnablement une éventuelle violation de la loi, d'une politique de l'entreprise ou de ce code, vous devez le signaler immédiatement. Saint-Gobain veillera à ce que toute allégation fasse l'objet d'une enquête et soit traitée dans la plus stricte confidentialité.

Pour signaler toute préoccupation ou violation du code, contactez :

- Votre responsable ou superviseur;
- Votre équipe des ressources humaines;
- Votre directeur général d'unité commerciale;
- Votre responsable de groupe ou de division;
- Le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité;
- Le directeur des affaires juridiques;
- L'auditeur général, Services de contrôle interne.

En tant qu'employés

Si vous ne vous sentez pas à l'aise à l'idée de signaler des violations connues ou suspectées à l'une des personnes énumérées ci-dessus, vous pouvez signaler votre problème de manière anonyme grâce à la ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain. Elle donne la parole à chacun pour maintenir une culture qui prône l'éthique et la sécurité au sein de l'entreprise en fournissant un service confidentiel pour exprimer des préoccupations ou des problèmes éthiques. Votre confidentialité sera protégée dans toute la mesure du possible sous réserve des lois, réglementations ou procédures judiciaires en vigueur.

Ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain



1 800 548-2088
610 893-5138



États-Unis : group-compliance-alert-us
Canada : group-compliance-alert-ca
(accessible uniquement par la messagerie électronique interne de Saint-Gobain)

Se respecter mutuellement



*Le respect de nous-mêmes guide
notre moralité; le respect des autres
guide nos manières (traduction libre).*

— Laurence Sterne



Garantir un lieu de travail sûr, sain et respectueux

Le respect des autres est l'une de nos valeurs les plus fondamentales. Saint-Gobain s'efforce de maintenir des normes et des valeurs élevées sur le lieu de travail en respectant toutes les lois en vigueur en matière d'égalité des chances en ce qui concerne l'emploi et les meilleures pratiques du secteur. Cela comprend un engagement envers l'équité et l'égalité des chances dans l'embauche, l'affectation, l'évaluation et la promotion de nos employés dans un environnement exempt de discrimination. Il appartient à chacun de jouer son rôle afin de soutenir l'engagement de l'entreprise à préserver un lieu de travail sûr, sain et respectueux, en étant conscient de nos actions et de la façon dont nous traitons les autres dans nos activités quotidiennes.

Cet engagement ne se limite pas à suivre la lettre de la loi. Dans le cadre de vos activités, vous devez vous engager avec les autres dans un esprit de courtoisie, de dignité et de respect mutuel à tout moment. Le harcèlement, les comportements abusifs, l'intimidation, l'hostilité et tout autre comportement menaçant sont incompatibles avec notre culture et nos valeurs et ne seront pas autorisés. Si vous rencontrez des situations dans lesquelles vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre n'êtes pas traité de manière appropriée, informez-en votre responsable, votre représentant des ressources humaines ou la direction juridique.

Si vous occupez un poste de supervision, de gestion ou un autre poste de direction, vous avez la responsabilité particulière de veiller à ce que la culture de notre entreprise qui prône le respect, la dignité, la santé et la sécurité de notre entreprise soit respectée et de vous assurer que nos normes et nos responsabilités légales soient maintenues à tous les niveaux. Si un salarié porte à votre attention un problème de harcèlement ou de discrimination, vous êtes tenu de remédier à la situation en temps opportun et de manière appropriée. Par exemple, vous pouvez en parler de manière plus approfondie avec votre direction et avec les départements des ressources humaines et juridiques respectifs de l'entreprise, si nécessaire, pour garantir un résultat conforme aux normes élevées de Saint-Gobain et au respect total de la loi.



Le collègue de Karen, Tom, raconte des blagues inappropriées au travail qui mettent Karen mal à l'aise. Quand elle en parle à Tom, il lui dit d'arrêter d'être si sensible et continue de raconter des blagues. Karen informe alors son responsable, mais celui-ci dit à Karen de laisser Tom tranquille, car il est le meilleur vendeur de leur entreprise.

Que doit faire Karen?

Karen a fait ce qu'il fallait en essayant de résoudre le problème directement avec Tom, puis en en discutant avec son responsable. Le responsable de Karen est tenu de signaler le comportement de Tom, même s'il est l'une des personnes ayant les meilleurs résultats dans l'entreprise. Karen doit signaler sa préoccupation à l'une des ressources suivantes : son représentant des ressources humaines, le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité, la direction juridique ou la ligne d'assistance éthique. La conduite irrespectueuse de Tom crée un environnement hostile et ne sera pas tolérée.

Prévention contre la discrimination et le harcèlement

Saint-Gobain s'engage à instaurer un environnement de travail dans lequel chacun de nous est traité avec respect et dignité, et sans discrimination ni harcèlement. Nous encourageons et soutenons le respect mutuel sur le lieu de travail et attendons de tous les employés qu'ils se comportent de manière professionnelle. Chacun de nous doit veiller à ce que nos commentaires et nos actions soient appropriés et respectueux, que nous échangeons avec un client ou un collègue, avec un subordonné ou un fournisseur.

Le harcèlement peut être à caractère sexuel ou non et peut prendre de nombreuses formes, telles que des remarques déplacées ou offensantes, des avances et des blagues ou images inappropriées partagées en personne ou par courriel (y compris la pornographie sur les ordinateurs de l'entreprise). La fréquentation d'établissements de divertissement pour adultes dans le cadre des activités de l'entreprise contribue à créer un lieu de travail hostile et n'est autorisée en aucune circonstance.

Saint-Gobain ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement, en particulier un comportement discriminatoire ou harcelant fondé sur la race, la religion, les croyances, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine, l'âge, le handicap ou le statut d'ancien combattant.

Si vous rencontrez ou observez un comportement qui constitue une discrimination ou un harcèlement, vous devez vous adresser à l'auteur de ce comportement de manière directe et respectueuse. Si votre tentative de résoudre le problème échoue, ou si vous vous sentez mal à l'aise face à cette personne, informez-en votre responsable ou votre représentant des ressources humaines, ou appelez la ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain.



Consultez les politiques suivantes : [Politique contre la discrimination](#), [Politique contre le harcèlement](#) et [Procédure pour déposer une plainte](#)

[Politique en matière de divertissement pour adultes](#)

Créer un lieu de travail sûr et sain

Chez Saint-Gobain, nos collaborateurs sont notre plus grande force. C'est pourquoi nous faisons de la santé et de la sécurité des travailleurs une priorité absolue. Les installations doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et procédures en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Les responsables ont la responsabilité directe d'assurer la sécurité et la santé de leurs employés. Chacun de nous est responsable de sa propre sécurité, ainsi que de celle de ses collègues.



Consultez la politique suivante : [Politique ESS](#)

Ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain



1 800 548-2088
610 893-5138



États-Unis : group-compliance-alert-us
Canada : group-compliance-alert-ca
(accessible uniquement par la messagerie électronique interne de Saint-Gobain)

Prévenir les menaces et la violence au travail

Saint-Gobain ne tolère aucune menace ni violence au travail. Cela comprend les menaces verbales ou l'intimidation, les comportements menaçants, la traque, la possession d'armes ou les actes de violence. Même s'il revient aux dirigeants de montrer l'exemple, nous avons tous un rôle à jouer pour la mise en œuvre d'une culture qui prône le respect et nous souhaitons que chacun d'entre nous soit traité avec dignité. Les comportements menaçants et les actes de violence sont pris très au sérieux et peuvent entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que des poursuites judiciaires.

 **Consultez la politique suivante : Politique concernant la violence au travail**

Garantir la qualité et la sécurité des produits


Saint-Gobain exerce ses activités dans le respect de la santé et de la sécurité des personnes qui utilisent nos produits. Nos employés jouent un rôle essentiel en veillant à ce que nos normes de qualité et de sécurité soient respectées à chaque étape du cycle de vie du produit, que ce soit au moment de la conception, la fabrication, la livraison et à la destruction en fin de vie. Saint-Gobain s'engage à travailler avec les agences gouvernementales, les associations professionnelles et les autorités reconnues pour garantir les normes les plus élevées en matière de qualité et de sécurité des produits de l'entreprise.

Protection de l'environnement

Le respect de l'environnement est l'une de nos valeurs fondamentales. Saint-Gobain s'engage à mettre en place des méthodes de fabrication durables pour l'ensemble de ses opérations. Toutes les installations de Saint-Gobain sont tenues de se conformer aux lois en matière de santé publique et d'environnement et de maintenir un dialogue ouvert avec leurs autorités gouvernementales respectives, les groupes industriels et les communautés locales concernant tout danger matériel potentiel.

Consommation d'alcool, de drogues et de tabac

Dans le cadre de nos efforts pour promouvoir une culture qui prône la sécurité et le bien-être, Saint-Gobain n'autorise pas l'utilisation de drogues illicites, de marijuana ou de tabac sur le site de l'entreprise ou dans les véhicules appartenant ou loués par l'entreprise. À l'exception de la consommation légale et modérée d'alcool lors d'événements approuvés par l'entreprise, l'utilisation, la possession, la vente ou la distribution de ces substances sur le site de l'entreprise sont interdites. L'usage illégal de drogues hors des locaux et en dehors des heures de travail est également interdit. Tout salarié qui se présentera au travail après avoir consommé des drogues ou de l'alcool enfreindra cette politique et fera l'objet de mesures disciplinaires.

 **Consultez la politique suivante : Politique concernant l'abus d'alcool et de drogues
Politique en matière de consommation de tabac**

Travailler avec intégrité



*L'intégrité est l'essence
de toute réussite (traduction libre).*

—R. Buckminster Fuller



Éviter les conflits d'intérêts

Saint-Gobain attend de chacun qu'il agisse dans l'intérêt supérieur de l'entreprise. Un conflit d'intérêts survient lorsque vos intérêts personnels ou vos activités entrent ou semblent entrer en conflit avec vos responsabilités à Saint-Gobain. Tout conflit d'intérêts existant ou potentiel doit être signalé.

Les directeurs, dirigeants, employés et membres de la famille immédiate de Saint-Gobain doivent se garder de toute activité qui pourrait présenter ou ressembler à un conflit d'intérêts avec l'entreprise.

Sans divulgation préalable à Saint-Gobain ni approbation de sa part, vous ne devez jamais :

- Prêter de l'argent ou emprunter de l'argent à des particuliers ou des organisations qui ont des activités commerciales ou sont en concurrence avec Saint-Gobain, à l'exception des transactions avec des banques et d'autres institutions financières dans le cadre de l'usage normal en affaires;
- Bénéficier personnellement de tout achat ou vente de biens ou de services à Saint-Gobain, y compris la vente ou la location de biens immobiliers ou personnels;
- Détenir tout intérêt direct ou indirect dans une entreprise extérieure concurrente de Saint-Gobain ou ayant des relations commerciales actuelles ou futures avec l'entreprise;
- Travailler pour ou fournir des services à, s'associer à ou investir dans l'activité d'un client, fournisseur ou concurrent de Saint-Gobain ou d'un client d'un client.

Déclarer l'existence d'un conflit d'intérêts

Au début de votre emploi et tout au long de votre carrière chez Saint-Gobain, vous êtes tenu de déclarer tout conflit d'intérêts en remplissant et en signant un formulaire de divulgation des conflits d'intérêts.

Certaines activités réalisées à l'extérieur nécessitent l'approbation écrite préalable de l'entreprise, y compris votre directeur principal d'unité commerciale et soit le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité, soit le directeur des affaires juridiques. Si vous avez des difficultés à déterminer si une situation peut être considérée comme un conflit d'intérêts, veuillez consulter votre responsable pour obtenir des conseils. En cas de doute, vous devez divulguer en intégralité les informations relatives à l'activité proposée avant de commencer.



Lors d'un voyage d'affaires mouvementé, l'emploi du temps chargé de Cathy l'a obligée à manquer un dîner pour lequel elle aurait eu droit à un remboursement. En rentrant chez elle, Cathy a acheté des plats à emporter pour elle et son mari, et a utilisé sa carte d'entreprise en indiquant qu'il s'agissait d'un « repas d'affaires entre employés ». Comme le repas à emporter était moins cher que le dîner qu'elle estimait lui être « dû », Cathy s'est dit qu'elle pouvait légitimement faire cela puisque l'entreprise était finalement gagnante sur le plan financier.

Cathy a-t-elle respecté le code?

Les actions de Cathy étaient contraires à l'éthique. Son voyage d'affaires était terminé. Le fait de déclarer faussement les détails du repas sur sa note de frais en omettant des informations clés constituait une autre violation des normes éthiques de l'entreprise et ne sera pas toléré.

- Utiliser ou permettre à d'autres d'utiliser les employés, les biens, les installations, les ressources, les matériaux ou l'équipement de Saint-Gobain à des fins personnelles de quelque nature que ce soit;
- Profiter de toute possibilité d'affaire ou d'investissement résultant de votre relation avec Saint-Gobain.

Emploi exercé à l'extérieur

Votre poste chez Saint-Gobain doit être votre principale forme d'emploi. Tout travail exercé à l'extérieur ou autre source de revenus présente un conflit d'intérêts potentiel. Cet emploi doit être secondaire et n'interférer en aucune manière avec vos fonctions de salarié à Saint-Gobain et doit être communiqué à l'entreprise. À sa seule discrétion, Saint-Gobain déterminera si le potentiel emploi exercé à l'extérieur entre en conflit avec le code.

Services et revenus non liés à l'entreprise

À moins d'en avoir informé et d'avoir reçu l'approbation du chef de la direction de l'entreprise, aucun directeur, dirigeant, président ou vice-président de groupe ou de division, ou directeur général d'unité commerciale de Saint-Gobain ne peut être dirigeant, directeur, salarié, associé, fiduciaire ou consultant d'une entreprise à but lucratif autre que l'entreprise, ni recevoir de salaire, honoraires, dividendes ou autres revenus extérieurs (à l'exception des dividendes et des intérêts provenant de titres cotés en bourse ou d'autres investissements similaires).

Possibilités d'affaires et d'investissements

Au cours de votre emploi, vous pouvez avoir connaissance d'opportunités d'affaires ou d'investissement dans lesquelles l'entreprise a un intérêt. Vous ne pouvez pas tirer un avantage direct ou indirect de ces opportunités à des fins personnelles, sauf lorsque l'opportunité a été présentée à l'entreprise pour examen et a été refusée, et à condition que l'activité soit conforme aux politiques de l'entreprise en matière de revenus et d'emplois exercés à l'extérieur.

Cadeaux d'entreprise

Dans le cadre de la conduite des affaires avec des clients, des fournisseurs et d'autres contacts, offrir et recevoir des cadeaux est une pratique habituelle qui, lorsqu'elle est effectuée de manière éthique, peut renforcer les relations de travail. Les divertissements d'affaires tels que les événements sportifs et les dîners peuvent permettre de créer des opportunités pour discuter, planifier ou faire avancer des projets d'intérêt commun. Saint-Gobain encourage ces pratiques dès lors qu'elles se produisent à un moment, dans un endroit et dans un contexte appropriés.

Pour maintenir les normes d'intégrité les plus élevées dans nos relations d'affaires, les cadeaux et divertissements doivent respecter les limites du bon sens, du bon jugement et de la modération. Tout cadeau ou divertissement qui crée un sentiment d'obligation ou même qui a l'apparence de corruption, de pots-de-vin ou de conflit d'intérêts peut créer un risque juridique pour vous et l'entreprise ou nuire à la réputation de l'entreprise et doit être strictement évité.

Alyssa, responsable des ressources humaines d'une usine, est chargée d'engager une entreprise extérieure pour s'occuper du nettoyage de l'usine. Juste avant les vacances, le propriétaire de l'entreprise de nettoyage envoie à Alyssa deux billets pour un match de football universitaire local pour la remercier.

Alyssa peut-elle accepter les billets?

Bien que des divertissements d'affaires modestes et des cadeaux nominaux occasionnels de la part de fournisseurs peuvent être appropriés dans certaines circonstances, dans ce cas, les billets n'ont aucune utilité commerciale. De plus, dans son rôle de gestion des relations avec les fournisseurs, Alyssa agit à titre d'acheteuse pour l'entreprise et ne peut donc accepter de cadeaux de ce fournisseur, quel qu'en soit le montant.

En tant qu'employés

Vous ne devez jamais offrir ou recevoir de cadeaux ou divertissement d'entreprise qui pourraient être interprétés comme somptueux ou extravagants. Les cadeaux ne peuvent pas être sollicités et doivent toujours avoir un objectif commercial valable qui est lié à un événement ou à une opération spécifique. Les cadeaux sous forme d'espèces ou d'équivalent en espèces, tels que les cartes-cadeaux pouvant être converties en espèces, ne sont jamais autorisés.

Gardez à l'esprit les règles suivantes au moment d'offrir et de recevoir des cadeaux ou des divertissements d'entreprise :

Donner des cadeaux

- Ils ne peuvent dépasser la valeur nominale (25 \$ ou moins).
- OU
- Il doit s'agir d'un article de la marque de l'entreprise sélectionné et acheté conformément à la politique relative aux cadeaux d'entreprise.

Divertir des invités d'affaires

- Il ne faut pas dépasser 500 \$ par personne pour chaque événement, sauf en cas d'approbation préalable de l'entreprise.
- L'événement doit être lié à un événement commercial qui est clairement défini.
- L'événement ne doit pas avoir pour effet d'influencer ou obliger le destinataire, de quelque manière que ce soit.

Accepter des cadeaux

- À l'exception des articles de marque ou promotionnels, des repas d'entreprise ou des divertissements d'entreprise, tous les cadeaux doivent être mis en commun et partagés avec les collègues de votre service ou de votre espace de travail.
- Vous ne pouvez pas accepter de cadeaux de fournisseurs pendant les phases d'appel d'offres ou de négociation, ou après le lancement d'un projet.

Accepter des divertissements d'affaires

- L'approbation préalable du superviseur est nécessaire pour se rendre à des événements de divertissement.
- Le divertissement ne peut pas dépasser un montant de 500 \$ par personne pour chaque événement, sauf en cas d'approbation préalable de l'entreprise.
- Vous ne pouvez pas utiliser les biens du client ou du fournisseur, ni utiliser les transports aériens ou les voyages sans l'accord préalable du président de votre division opérationnelle, ou du chef de la direction dans le cas des vice-présidents d'entreprise et des membres du conseil d'administration.

Il s'agit d'exigences minimales. Les directions impliquées dans l'achat de biens ou de services sont encouragées à établir leurs propres règles, qui peuvent être plus restrictives, en matière de cadeaux. La politique en matière de cadeaux d'entreprise décrit les étapes à suivre pour obtenir les approbations de l'entreprise ainsi que les exceptions à ce qui a été mentionné plus haut. Gardez-la à proximité et consultez-la de manière régulière.

Saint-Gobain a défini des politiques claires concernant les types de cadeaux d'entreprise et de divertissements autorisés et les circonstances applicables. Veuillez lire attentivement ces documents et vous y reporter pour obtenir des informations sur les pratiques acceptables lorsque vous recevez ou offrez un cadeau. Si vous ne savez toujours pas si un cadeau est acceptable, contactez votre responsable ou le service chargé de la conformité afin d'obtenir des conseils.

 **Consultez la politique suivante : [Politique relative aux cadeaux d'entreprise](#)**

[Règles concernant les cadeaux pour les fournisseurs de Saint-Gobain, Responsables des achats et acheteurs](#)

[Politique relative aux cadeaux et invitations](#)

Protéger nos actifs et nos informations

Fraude et utilisation abusive des biens de l'entreprise

Saint-Gobain compte sur chacun pour protéger nos actifs contre le vol ou l'abus. Chaque jour, nous nous voyons confier des ressources de l'entreprise, par exemple des fournitures de bureau, des outils d'atelier, des véhicules loués par l'entreprise et ordinateurs portables. Nous sommes également responsables des ressources financières, telles que les cartes de crédit de l'entreprise, et lorsque nous prenons des décisions d'achat au nom de l'entreprise. Saint-Gobain nous fait confiance pour utiliser ces ressources avec sagesse et pour prendre à tout moment les décisions les plus éthiques.

La fraude est définie comme toute tentative de tricherie, de ruse, de vol, de tromperie ou de mensonge et constitue non seulement une violation du code, mais aussi un acte potentiellement criminel. La fraude ne sera pas tolérée, quel que soit le montant en dollars ou le poste ou l'ancienneté du salarié concerné.

Voici des exemples d'activités frauduleuses :

- Toutes formes de détournement et de vol des biens matériels ou financiers de l'entreprise;
- La transmission de notes de frais fausses ou trompeuses, même si les montants concernés sont minimes;
- L'utilisation de cartes de crédit de l'entreprise à des fins personnelles;
- La falsification ou la modification de chèques;
- La prise ou la vente de biens de l'entreprise sans autorisation, y compris des rebuts ou des déchets;
- La manipulation ou la déclaration non autorisée de fonds ou de biens de l'entreprise.

Saint-Gobain prend la prévention de la fraude au sérieux et a mis en place un vaste système de contrôles internes, comprenant des politiques, des garanties financières, des audits et des protocoles d'enquête et de mise en œuvre.

L'entreprise compte sur nous pour soutenir pleinement ses efforts en matière de prévention de la fraude en évitant les pièges qui aboutissent à une érosion de l'éthique. Ne rationalisez pas les choix contraires à l'éthique, aussi minimes qu'ils puissent paraître. Si vous soumettez une note de frais, assurez-vous qu'elle est exacte, véridique et détaillée. Lorsque vous êtes audité ou autrement appelé à rendre compte de l'utilisation des ressources de l'entreprise, démontrez votre engagement envers le système en assurant un suivi et un soutien rapides.

Nous attendons de nos dirigeants qu'ils soutiennent fermement le mandat d'audit et de comptabilité de la société et qu'ils s'assurent de l'engagement et du soutien des membres de leurs équipes respectives envers ces principes importants.

 **Consultez la politique suivante : Politique relative aux cartes pour les dépenses d'entreprise**

Josh est un superviseur d'usine qui décide d'emprunter la pelle rétrocaveuse de son usine pendant le week-end pour un projet de conduite d'eau principale chez lui. Josh demande à Brian, le conducteur de la pelle rétrocaveuse de l'usine et l'un des subordonnés de Josh, d'effectuer ce travail dans le cadre d'un contrat privé.

Brian devrait-il faire ce travail?

L'usage privé du matériel et du personnel de l'entreprise est interdit. Malgré le fait que la demande ait été faite par son superviseur, Brian ne doit en aucun cas utiliser les biens de l'entreprise pour une utilisation qui sort du cadre du travail. Brian doit signaler la demande de Josh à son représentant des ressources humaines ou à la ligne d'assistance éthique.

Tenir des registres honnêtes et exacts

En tant qu'employés, nous portons tous la responsabilité de veiller à ce que les dossiers de notre entreprise soient véridiques, fiables et conformes à la législation américaine. Cela inclut toutes les lois, réglementations et politiques relatives à l'intégrité des données et des rapports, ainsi que la loi américaine concernant les pratiques de corruption à l'étranger. Cette loi interdit les paiements ou les offres de paiements de toute valeur à des fonctionnaires étrangers, à des partis politiques ou à des candidats à des fonctions politiques étrangères dans le but d'obtenir, de conserver ou de diriger des affaires. Elle contient également d'importantes exigences en matière de contrôle comptable interne et de tenue de registres qui s'appliquent aux opérations nationales de l'entreprise.

Les informations doivent être enregistrées avec précision et honnêteté dans toutes les affaires et tous les documents, dont les :

- Rapports des dépenses;
- Registres;
- Données relatives au produit;
- Résultats de la recherche et des examens;
- Produits et coûts;
- Prévisions de ventes;
- Rapports d'incident et de sécurité;
- Bons de commande;
- Fiches de présence.

Tout signalement malhonnête de quelque nature que ce soit au sein ou hors de l'entreprise, y compris le fait de signaler ou de regrouper des informations dans le but de tromper ou de désinformer, constitue une violation directe du code et ne sera pas toléré.

Vous ne devez pas :

- Faire toute inscription dans les documents comptables de l'entreprise qui cache ou déguise intentionnellement la véritable nature de toute transaction;
- Établir à quelque fin que ce soit un fonds ou un actif non autorisé, non divulgué ou non enregistré impliquant l'argent ou d'autres actifs de l'entreprise;
- Permettre que des transactions effectuées avec un fournisseur, un agent, un client ou un autre tiers soient organisées ou inscrites d'une manière qui n'est pas conforme aux pratiques commerciales généralement admises.

Éric, responsable de l'assurance de la qualité, découvre que le produit de son usine ne répond pas au cahier des charges requis par son plus gros client.

Afin de protéger l'entreprise d'une éventuelle perte d'activité, Éric décide de modifier certaines des données du prochain rapport d'inspection de qualité.

Éric a-t-il fait le bon choix?

Même si Éric pensait qu'il agissait dans l'intérêt supérieur de l'entreprise, ses actions constituent une violation claire et inacceptable du code.

Ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain



1 800 548-2088
610 893-5138



États-Unis : group-compliance-alert-us
Canada : group-compliance-alert-ca
(accessible uniquement par la messagerie électronique interne de Saint-Gobain)

Se conformer à la loi



*Rappelez-vous que de
la conduite de chacun dépend
le destin de tous.*

— Alexandre le Grand




Protéger nos actifs et nos informations

Saint-Gobain s'engage en faveur d'une concurrence ouverte et loyale sur le marché. Dans le cadre de cet engagement, nous nous conformons à toutes les législations en vigueur, partout où nous exerçons nos activités. Nos normes éthiques et juridiques élevées concernent également notre participation au processus politique. Nous respectons la lettre et l'esprit de toutes les lois liées à notre implication dans les questions qui affectent nos opérations.

Lois antitrust

Les lois antitrust sont conçues pour garantir un système basé sur un marché équitable. Saint-Gobain s'engage en faveur d'une concurrence libre et ouverte sur le marché et exige que chacun d'entre nous respecte la lettre et l'esprit de ces lois. Des activités telles que la fixation des prix, le boycottage des fournisseurs ou des clients, les ventes discriminatoires et les accords illégaux avec des concurrents constituent toutes des violations des lois antitrust.


Ces lois sont complexes et difficiles à interpréter et s'appliquent à un large éventail d'activités d'entreprise. Vous devez contacter la direction juridique avant de prendre des mesures sur des questions délicates.

 **Consultez la politique suivante :** [Réglementation antitrust Saint-Gobain](#)
[Politique de conformité](#)

Informations sur les concurrents

La collecte d'informations concernant les concurrents permet à Saint-Gobain de mieux comprendre les marchés sur lesquels nous exerçons nos activités. Avec l'accord préalable de la direction juridique, la collecte d'informations accessibles au public par le biais de moyens légaux et éthiques, tels que des sondages, des études de marché, des publicités, des échanges avec les clients, des analyses concurrentielles et des analyses comparatives, peut être bénéfique pour l'entreprise.

L'acquisition des secrets commerciaux d'un concurrent ou d'autres informations exclusives ou confidentielles par des moyens illégaux ou contraires à l'éthique tels que le vol, l'espionnage, l'assertion inexacte et les divulgations par les employés actuels ou anciens du concurrent est strictement interdite. Consultez le vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité ou le directeur des affaires juridiques afin d'obtenir des conseils concernant la collecte d'informations sur les concurrents qui ne proviennent pas d'une source ouverte.

A photograph of two men in business attire. The man on the left is standing, wearing a white shirt and a grey striped tie, smiling broadly. The man on the right is sitting at a desk, wearing a light blue shirt and a grey striped tie, also smiling and looking at a computer screen. The background shows a bright office environment with large windows.

Jason, un représentant commercial, tente d'obtenir un contrat juteux avec un client potentiel. Au cours d'une pause lors d'un salon professionnel, le client invite Jason à une discussion informelle avec un concurrent sur les prix. Jason craint de perdre une opportunité de gagner le contrat avec le client s'il ne se joint pas à la conversation.

Que doit faire Jason?

Discuter des prix avec un concurrent dans n'importe quelle situation est une violation des lois antitrust. Même si Jason pense que gagner ce contrat avec le client serait bénéfique pour l'entreprise, il doit arrêter immédiatement toute discussion sur les prix et indiquer clairement que Saint-Gobain ne s'engage pas dans des discussions qui concernent les prix. Jason doit alors signaler l'incident à la direction juridique de Saint-Gobain.

Informations privilégiées et commerce

En travaillant chez Saint-Gobain, vous pouvez avoir connaissance d'informations confidentielles sur notre entreprise, nos fournisseurs ou nos partenaires commerciaux. Les informations privilégiées sont des informations qui n'ont pas été rendues publiques et qui sont susceptibles d'influencer un investisseur à acheter, vendre ou détenir des actions ou des titres d'une entreprise. Un délit d'initié se produit lorsqu'une personne achète ou vend les titres d'une entreprise cotée en bourse sur la base d'informations privilégiées. Vous ne pouvez pas utiliser les informations privilégiées à des fins personnelles ou transmettre ces informations à quiconque. Ceci constitue une violation du code et est contraire à la loi.

Corruption, pots-de-vin et autres paiements illégaux ou contraires à l'éthique

En tant que membre responsable de la communauté internationale des affaires, Saint-Gobain ne tolère aucune forme de corruption. Il vous est strictement interdit de solliciter ou d'accepter des pots-de-vin, des cadeaux ou quoi que ce soit de valeur en échange d'affaires, que ce soit directement ou indirectement.

 **Consultez la politique suivante :** [Note de service du groupe Saint-Gobain sur les pots-de-vin et la corruption](#)

Marchés publics

Lorsqu'un contrat est conclu avec le gouvernement américain, les normes de conduite peuvent être différentes de celles des pratiques commerciales. Saint-Gobain est légalement responsable de la gestion de ces contrats et doit se conformer pleinement aux règles et réglementations uniques tout en respectant les normes énoncées dans le code. Si votre travail implique des marchés publics, veuillez vous référer à la politique sur ce sujet pour plus de détails.

 **Consultez la politique suivante :** [Marchés publics](#)

Commerce international et contrôle des exportations

Saint-Gobain et ses collaborateurs sont tenus de se conformer aux législations nationales et internationales régissant l'importation et l'exportation de produits, services et technologies, ainsi que les transactions étrangères effectuées à l'étranger. Si vous êtes impliqué dans l'exportation ou le traitement de commandes pour l'exportation, veuillez vous référer à la politique sur ce sujet pour plus de détails.

 **Consultez la politique suivante :** [Contrôle des exportations et programme de conformité](#)

Boycottages économiques étrangers

Saint-Gobain est tenu de se conformer à toutes les législations et réglementations américaines relatives aux boycottages économiques étrangers. Étant donné que les demandes liées au boycottage sont souvent difficiles à reconnaître, il est important que toute personne impliquée dans des transactions internationales lise et comprenne notre politique.

 **Consultez la politique suivante :** [Contrôle des exportations et programme de conformité](#)

Ce qu'il faut faire et ne pas faire en matière de conformité avec les règles antitrust

- **Ne pas faire :** discuter des prix avec les concurrents. N'assistez jamais à une réunion au cours de laquelle les prix seront discutés. Si le sujet de la tarification est soulevé, exprimez votre désaccord et quittez immédiatement la réunion.
- **Ne pas faire :** discuter, échanger ou partager des données sensibles sur le plan concurrentiel avec des concurrents.
- **Ne pas faire :** discuter de la division ou de la répartition des clients, des marchés ou des territoires avec un concurrent.
- **Ne pas faire :** restreindre l'activité de revente d'un client ou tenter de contrôler le prix de revente du client.
- **Ne pas faire :** parler aux revendeurs ou aux distributeurs des prix qu'ils facturent pour vos produits.
- **Ne pas faire :** parler à vos clients des autres clients.
- **Ne pas faire :** obliger un client à acheter exclusivement auprès de notre entreprise.
- **Ne pas faire :** obliger un client à acheter un produit pour en obtenir un autre.
- **Ne pas faire :** conditionner les ventes ou les achats à des ventes ou des achats réciproques.
- **Ne pas faire :** suggérer à un acheteur de s'approvisionner auprès de notre entreprise parce que nous nous approvisionnons auprès de l'entreprise de l'acheteur.
- **Faire :** signaler immédiatement toute violation ou préoccupation aux lois antitrust réelle ou suspectée à la direction juridique.

Participer à des activités politiques

Afin de contribuer à l'amélioration des communautés dans lesquelles nous vivons, travaillons et exerçons nos activités, Saint-Gobain participe au processus d'élaboration des politiques et s'engage dans un dialogue sur les questions qui affectent nos activités. Les activités de lobbying et d'affaires gouvernementales de Saint-Gobain doivent s'aligner sur les normes éthiques élevées de l'entreprise et se conformer à toutes les lois et réglementations en vigueur.

En tant que salarié de Saint-Gobain, vous ne pouvez pas faire de contributions politiques directes ou indirectes de quelque nature que ce soit au nom de l'entreprise sans l'accord préalable du directeur des affaires juridiques. Les cadeaux aux élus ou aux fonctionnaires nécessitent l'approbation préalable de votre président de division et du vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité ou du directeur des affaires juridiques, et doivent être conformes à toutes les lois et pratiques de campagne en vigueur.

Nous vous encourageons à soutenir le processus politique et les candidats de votre choix. Cependant, vous ne pouvez participer à ces activités que pendant votre temps libre et à vos propres frais.

 **Consultez la politique suivante : [Politique concernant les activités politiques](#)**

Ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain



1 800 548-2088
610 893-5138



États-Unis : group-compliance-alert-us
Canada : group-compliance-alert-ca
(accessible uniquement par la messagerie électronique interne de Saint-Gobain)

Respecter des pratiques commerciales saines



Il faut beaucoup de bonnes actions pour construire une bonne réputation, et une seule mauvaise action pour la perdre (traduction libre).

— Benjamin Franklin



Protection de nos informations et notre image

Fidèle à notre culture prônant le respect mutuel, Saint-Gobain nous fait confiance pour respecter la confidentialité des données professionnelles et des informations personnelles. Nous sommes également tenus de préserver l'image de l'entreprise en faisant preuve de discernement dans l'utilisation des médias sociaux.


Information commerciale confidentielle

Au cours de votre carrière chez Saint-Gobain, vous serez fréquemment amené à avoir connaissance d'informations internes liées aux activités et aux projets de l'entreprise, y compris des données relatives à la recherche et à l'innovation. La sécurité et la confidentialité de ces informations sont un facteur essentiel du succès de notre entreprise. Vous êtes tenu de protéger les informations commerciales et techniques confidentielles de l'entreprise comme vous le feriez pour nos biens matériels.

Vous ne pouvez pas divulguer d'informations confidentielles en dehors de l'entreprise, sauf lorsque vous êtes autorisé à les divulguer à des fournisseurs, clients ou autres personnes ayant conclu des accords de confidentialité avec l'entreprise.

Vous êtes également tenu d'assurer la protection des informations confidentielles fournies à Saint-Gobain par nos fournisseurs, partenaires, clients et autres personnes lors de l'exécution des contrats, tout comme vous le feriez pour nos propres informations exclusives. Vous ne pouvez pas divulguer ces informations, à moins d'y être autorisé par contrat.

Votre responsabilité en ce qui concerne la protection des informations confidentielles de l'entreprise reste en vigueur non seulement pendant, mais aussi après la fin de votre emploi chez Saint-Gobain.

A woman with blonde hair, wearing a light blue button-down shirt and a dark skirt, is leaning over a desk. She is looking intently at a laptop screen. Her right hand is on the keyboard, and her left hand is holding a pen. A white mug is visible in the foreground on the right. The background is bright and out of focus, suggesting an office environment.

Megan soupçonne fortement l'un de ses collègues, Matt, d'utiliser son ordinateur de travail pour visiter des sites web non autorisés. Un jour, alors que Matt est au déjeuner, Megan remarque que Matt est toujours connecté à son ordinateur et décide de jeter un œil à l'historique du navigateur pour voir quels sites Matt a visités.

Megan a-t-elle fait le bon choix?

Megan est coupable d'espionnage, ce qui est strictement interdit. Si Megan a des soupçons sur le comportement de Matt et agit de bonne foi, elle doit signaler son inquiétude à son responsable ou à la ligne d'assistance éthique, et la situation sera traitée de manière appropriée.

Protection de la vie privée

Dans le cadre de ses activités, Saint-Gobain collecte, utilise et stocke des dossiers contenant des informations personnelles identifiables. Cela comprend les noms, les dates de naissance, les numéros de permis de conduire, les adresses personnelles et les numéros de sécurité sociale, ainsi que les informations sur le salaire, les cartes de crédit et la santé. Les employés de Saint-Gobain et les autres personnes qui font des affaires avec l'entreprise s'attendent à ce que l'entreprise traite leurs informations personnelles qui sont identifiables de manière responsable et qu'elle prenne des mesures appropriées et efficaces pour protéger ces informations contre le vol, la divulgation par inadvertance ou l'utilisation abusive.

En tant que salarié de Saint-Gobain, vous devez prendre des mesures raisonnables et appropriées pour protéger les informations personnelles qui sont identifiables contre tout accès, utilisation, traitement, conservation, divulgation, modification ou destruction non autorisé ou inapproprié. Seuls les employés qui, en raison de leur profession, ont besoin d'avoir connaissance de ces informations, peuvent avoir accès aux données d'un autre salarié, d'un client ou d'un autre tiers faisant affaire avec l'entreprise.

L'espionnage, qui est défini comme l'accès aux données personnelles ou professionnelles d'un salarié à son insu, est strictement interdit sans l'approbation préalable du vice-président des pratiques commerciales et des programmes de conformité ou du directeur des affaires juridiques. Cela inclut les données sous forme papier et électronique, telles que les informations contenues sur un ordinateur portable, un ordinateur de bureau ou un téléphone portable. Vous ne pouvez pas accéder aux informations d'un autre salarié sans autorisation. Toute personne surprise en train d'espionner fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

 **Consultez la politique suivante : Politique de confidentialité des données personnelles**

Utilisation des médias sociaux

Les médias sociaux constituent un moyen puissant d'interagir avec les clients et d'établir des relations commerciales. Ce sont de puissants outils de communication ayant des implications complexes pour une utilisation professionnelle et personnelle. Vous ne devez pas publier de logos ou d'images de l'entreprise sur vos pages de médias sociaux personnelles sans l'approbation préalable de votre responsable.

 **Consultez la politique suivante : Politique et meilleures pratiques en matière de médias sociaux**

Ligne d'assistance éthique de Saint-Gobain



1 800 548-2088
610 893-5138



États-Unis : group-compliance-alert-us
Canada : group-compliance-alert-ca
(accessible uniquement par la messagerie électronique interne de Saint-Gobain)



*L'éthique, c'est connaître la différence
entre ce que l'on a le droit de faire et ce qu'il
est bon de faire (traduction libre).*

— Potier Stewart



Prendre des décisions éthiques

Les questions éthiques ne sont pas toujours des situations dans lesquelles le bon comportement ou le mauvais comportement sont facilement identifiables. Si vous avez des doutes concernant une situation, posez-vous les questions suivantes avant de prendre une décision :

- Est-ce légal?
- Est-ce que c'est le bon choix?
- Est-ce en adéquation avec les politiques de Saint-Gobain et ses principes de comportement et d'action?
- Est-ce que cela pourrait avoir un impact négatif sur vous, vos collègues ou l'entreprise?
- Comment vous sentiriez-vous ou aimeriez-vous être traité si vous étiez dans une situation similaire?
- Que ressentiriez-vous si vous lisiez cette information dans les journaux?

Si vous avez encore des doutes quant à la conduite à adopter, contactez votre responsable ou la direction de votre entreprise pour obtenir des conseils. Vous pouvez également demander conseil au vice-président des pratiques commerciales et de la conformité ou au directeur des affaires juridiques, car ils sont responsables de la mise en œuvre et de la bonne application de ces politiques.



Saint-Gobain Amérique du Nord

20 Moores Road
Malvern, PA 19355, États-Unis
Tél. : 1-610-893-6000
saint-gobain-northamerica.com