

PRINCIPII DE **CONDUITĂ** ȘI **ACȚIUNE**

PRINCIPLES OF **CONDUCT** AND **ACTION**



**ANGAJAMENTUL
PROFESIONAL**
PROFESSIONAL
COMMITMENT



**RESPECTUL
FAȚĂ DE CEILALȚI**
RESPECT
FOR OTHERS



**PRINCIPIILE DE
CONDUITĂ**
**PRINCIPLES
OF CONDUCT**

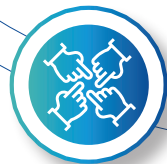
INTEGRITATEA
INTEGRITY



LOIALITATEA
LOYALTY



SOLIDARITATEA
SOLIDARITY





**RESPECTAREA SĂNĂTĂȚII
ȘI SECURITĂȚII MUNCII**
CARING FOR HEALTH
AND SAFETY



**GRIJA
PENTRU MEDIU**
CARING FOR
THE ENVIRONMENT



**RESPECTAREA
DREPTURILOR
ANGAJAȚILOR**
RESPECTING
EMPLOYEE RIGHTS



**RESPECTAREA
LEGI**
RESPECTING
THE LAW

PRINCIPIILE
DE **ACȚIUNE**
PRINCIPLES
OF **ACTION**

PRINCIPII DE CONDUITĂ ȘI ACȚIUNE

Grupul Saint-Gobain a dezvoltat o serie de principii împărtășite și puse în aplicare în egală măsură de către membrii conducerii și angajați și care au ghidat activitățile Grupului de-a lungul timpului.

Acest document se dorește a fi o mărturie publică privind aderarea Saint-Gobain la aceste principii fundamentale de conduită și acțiune, care se aplică tuturor companiilor din cadrul Grupului, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea.

Aceste principii nu sunt exhaustive, ci vizează domeniile esențiale. La ele se adaugă sau se pot adăuga în viitor anumite reguli complementare sau specifice, ținând cont de condițiile locale sau de pozițiile de responsabilitate speciale, fără a aduce însă atingere principiilor de bază.

Aceste principii stau la baza politicilor de referință ale Grupului¹.

Scopul Saint-Gobain are la bază aceste principii de conduită și acțiune, a căror respectare este o condiție necesară pentru a face parte din Grup.

Pentru semnalarea eventualelor încălcări ale Principiilor de Conduită și Acțiune, este disponibil un sistem de alertă.

¹ - Cum ar fi conformitatea, Resursele Umane, SSM, politicile IT etc.

PRINCIPLES OF CONDUCT AND ACTION

The Saint-Gobain Group has developed a number of shared principles applied by both management and employees that have guided the Group's activities over the years.

The purpose of this document is to make a public statement of Saint-Gobain's adherence to these basic principles of conduct and action, which apply to all companies within the Group regardless of where they carry on business.

These principles are not intended to be exhaustive, but to address the essential areas. They are complemented, and may in the future be further complemented, by sometimes more specific rules having regard to local conditions or particular positions of responsibility, but in any case without detracting from the basic principles.


These principles form the basis of the Group's¹ reference policies.

Our purpose is based on these principles of conduct and action, adherence to which is a requirement for belonging to the Saint-Gobain Group.

A whistleblowing line is available to report potential breaches of the principles of conduct and action.

1 - Such as the Compliance, HR, EHS, IT policies

PRINCIPIILE DE CONDUITĂ



Valorile fundamentale care îi unesc pe angajații Grupului Saint-Gobain sunt: angajamentul profesional, respectul pentru ceilalți, integritatea, loialitatea și solidaritatea.

Acestea constituie principiile de conduită pe care fiecare dintre noi trebuie să le respecte.

PRINCIPLES OF **CONDUCT**

The basic values shared by the Saint-Gobain Group's employees are: professional commitment, respect for others, integrity, loyalty, solidarity. These principles of conduct apply to each of us.



ANGAJAMENTUL PROFESIONAL

Angajamentul profesional se definește ca aplicarea, la cel mai înalt nivel, a competențelor și deprinderilor dobândite, necesitând o permanentă actualizare a acestora.

Este nevoie de angajament personal și deschiderea de a prelua sarcinile și responsabilitățile atribuite, de a dobândi cunoștințele necesare pentru a îndeplini aceste sarcini și de a le oferi clienților cele mai bune servicii posibile.

De asemenea, presupune colaborarea și contribuția eficientă a fiecărei persoane, mai ales în ceea ce privește grija pentru mediu și respectarea sănătății și securității muncii.

PROFESSIONAL COMMITMENT

Professional commitment means mobilising to the best of one's ability the knowledge and know-how of the individual and also calls for training to keep both up to date.

It requires personal commitment and a willingness to take on the tasks and duties assigned, acquire knowledge necessary to do the job and provide the best possible customer service.

It implies the collaboration and effective contribution of each person in caring particularly for the environment and for health and safety.



RESPECTUL FAȚĂ DE CEILALȚI

Respectul față de ceilalți este o condiție absolut necesară pentru dezvoltarea profesională și personală a fiecărei persoane. Acesta exprimă considerația cuvenită tuturor, indiferent de sex, vârstă, religie, cultură, origine etnică, socială sau profesională, naționalitate, stare de sănătate, handicap, orientare sexuală, apartenență sindicală, situație familială, opinie politică, aspect fizic etc.

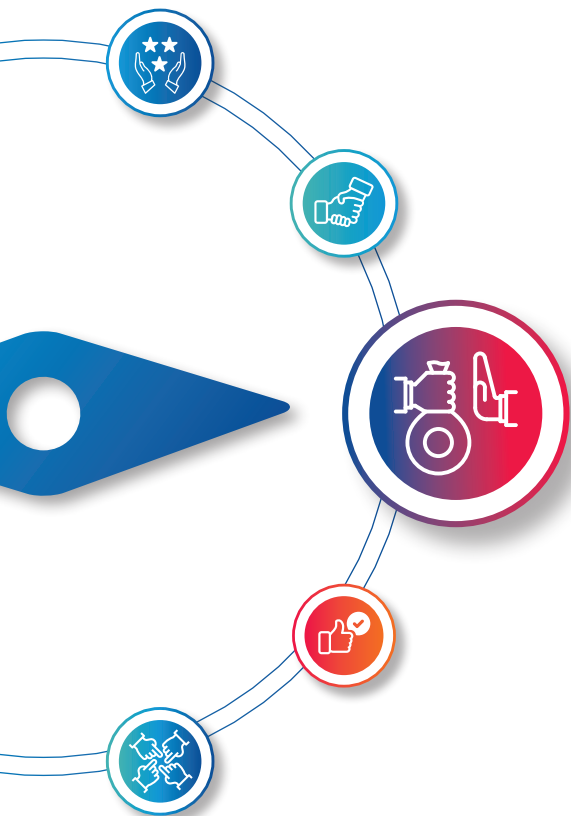
Se aplică în întregul Grup la nivel mondial și implică acceptarea pluralismului și a altor culturi, precum și a persoanelor de toate originile.

Se exprimă prin disponibilitatea de a-i asculta pe ceilalți, de a informa, de a explica și de a dialoga.

RESPECT FOR OTHERS

Respect for others is an absolute prerequisite for the professional and personal development of each person. It expresses the consideration that is owed to everyone, regardless of gender, age, religion, culture, ethnic, social or professional origin, nationality, health status, disability, sexual orientation, trade union membership, family situation, political opinion, physical appearance, etc.

It applies throughout the Group worldwide and implies an acceptance of pluralism and other cultures and of people of all origins. It is expressed in a readiness to listen to others, to inform, to explain, and to engage in dialogue.



INTEGRITATEA

Integritatea presupune respectarea riguroasă a probității în toate activitățile profesionale. Aceasta înseamnă că niciun individ nu poate compromite interesele Grupului care i-au fost încredințate în favoarea intereselor sale private – fie în relațiile din cadrul Grupului, fie în relațiile cu terți, în special cu clienții, indiferent de practicile locale.

Se pot adopta norme detaliate de conduită pentru anumite funcții, în cazul în care natura responsabilităților acestora o impune.

INTEGRITY

Integrity requires a rigorous adherence to probity in all professional activities. It means that no individual may compromise the interests of the Group entrusted to that individual in favour of his or her own private interests – whether in dealing within the Group or in dealing on behalf of the Group with third parties, especially customers, whatever local practices may be.

Detailed rules of conduct may be adopted for certain functions where the nature of their responsibilities so requires.



LOIALITATEA

Loialitatea presupune onestitate și corectitudine în relațiile cu managerii, colegii, subordonații și terțele părți care interacționează cu Grupul.

Aceasta favorizează colaborarea și este în mod deosebit incompatibilă cu urmărirea intereselor personale atunci când acestea intră în conflict cu obiectivele Grupului.

Loialitatea implică respectarea normelor interne și a politicilor fiecărei companii și ale Grupului.

LOYALTY

Loyalty requires honesty and fairness in dealing with managers, colleagues, subordinates and third parties dealing with the group.

It fosters collaboration and is, in particular, incompatible with the pursuit of self-interest where the latter conflicts with the goals of the Group.

It implies the adherence to the guidelines of the internal rules and policies of individual companies and of the Group.



SOLIDARITATEA

Solidaritatea se bazează pe simțul responsabilității individuale la locul de muncă, care prevalează asupra gândirii egocentrice. Ea încurajează colaborarea, munca în echipă și valorificarea la maximum a potențialului fiecărei persoane, în vederea atingerii obiectivelor companiei și ale Grupului.

Aceasta înseamnă respingerea metodelor de management sau operaționale orientate către satisfacția personală a anumitor indivizi în detrimentul intereselor Grupului în ansamblu.

Solidaritatea poate fi manifestată și față de comunitățile locale din care fac parte unitățile Grupului, prin dialog constructiv sau prin participarea în cadrul proiectelor Fundației Saint-Gobain sau ale oricărei alte fundații sau acțiuni promovate de Grup.

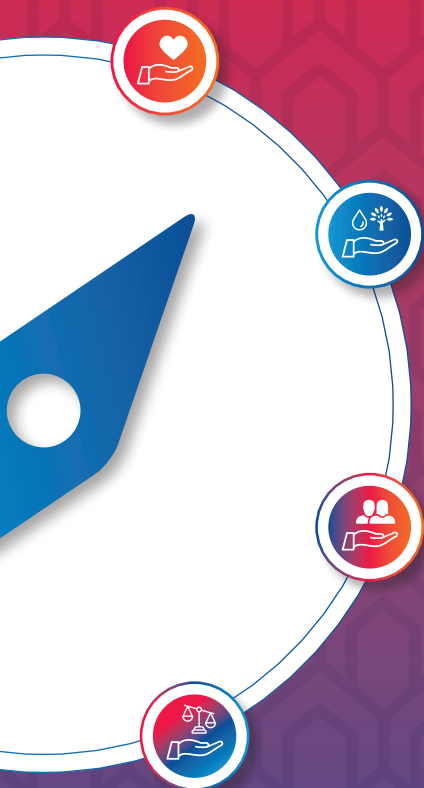
SOLIDARITY

Solidarity is based on a sense of individual responsibility at work, which prevails over self-centred thinking. It encourages collaboration, teamwork and bringing out the best in each person, in order to achieve the objectives of the company and the Group.

It means rejecting management or operational methods geared more to the self-satisfaction of given individuals rather than the interests of the Group as a whole.

Solidarity can also be shown towards the local communities of the Group's sites, through constructive dialogue or participation in the projects of the Saint-Gobain Foundation or any other foundation or action promoted by the Group.

PRINCIPIILE DE ACȚIUNE



Grupul Saint-Gobain își propune să stabilească principiile de acțiune care guvernează activitățile tuturor angajaților în exercitarea responsabilităților lor profesionale, indiferent de țara în care se află.

Principiile de Acțiune² ale Grupului Saint-Gobain sunt: Respectarea sănătății și securității muncii, Grijă pentru mediu, Respectarea drepturilor angajaților și Respectarea legii.

Aceste principii ne ajută să asigurăm o creștere responsabilă și sustenabilă, în conformitate cu strategia pe termen lung a Grupului.

2 - Ele se referă în special la „Îndrumările OCDE pentru întreprinderile multinaționale” adoptate în iunie 2023.

PRINCIPLES OF ACTION

The Saint-Gobain Group wishes to set out the principles of action which govern the activities of all employees in the exercise of their professional responsibilities, regardless of the country involved.

The Saint-Gobain Group's principles of action² are: caring for health and safety, caring for the environment, respecting employee rights and respecting the law.

These principles of action help us achieve responsible and sustainable growth, in accordance with the Group's long-term strategy.

2 - They are intended to embody the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, adopted in June 2023.

RESPECTAREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII MUNCII

Sănătatea și siguranța reprezintă
responsabilitatea tuturor.

Companiile din cadrul Grupului iau măsurile necesare pentru a asigura protejarea optimă a sănătății și siguranței la locul de muncă a angajaților, subcontractanților, clienților și a altor persoane care lucrează în cadrul Grupului.

Acestea trebuie să adopte politici de limitare a riscurilor și să urmărească aplicarea corespunzătoare a acestora, verificând rezultatele reale în raport cu standardele aplicabile. Aceste politici se aplică atât propriilor angajați, cât și angajaților subcontractanților, atunci când aceștia din urmă lucrează într-o unitate a Grupului.

Trebuie să depună eforturi pentru a ridica principalele standarde relevante de performanță în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă ale propriilor amplasamente până la nivelul standardelor de performanță considerate deosebit de eficiente în cadrul Grupului pentru situri comparabile, chiar dacă acest lucru înseamnă depășirea cerințelor legislației locale.

CARING FOR HEALTH AND SAFETY

Health and safety is everyone's business.

Group companies take the necessary measures to ensure the best possible protection of the health and safety at work of employees, subcontractors, customers and others working on Group sites.

They must adopt risk reduction policies and follow-up on the due application of the same, checking actual results against the applicable standards. Such policies apply both to their own employees and to those of subcontractors, when the latter are working on a Group site.

They must strive to raise the main relevant health and safety performance standards of their own sites to the levels of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites - even if that means going beyond the requirements of local legislation.

GRIJA PENTRU MEDIU

Grupul este ferm angajat în promovarea activă a sustenabilității și protecției mediului, cu un accent special pe obiectivul de a atinge zero emisii nete de carbon până în 2050 și conservarea resurselor naturale.

Toate companiile din Grup, indiferent de locul în care se află, trebuie să fie gestionate într-un mod care să permită stabilirea unor obiective clare în materie de mediu, monitorizarea periodică a performanțelor de mediu și măsurarea acestora în raport cu aceste obiective.

Trebuie să depună eforturi pentru a ridica principalele standarde relevante de performanță de mediu ale propriilor amplasamente până la nivelul standardelor de performanță considerate deosebit de eficiente în cadrul Grupului pentru situri comparabile, chiar dacă acest lucru înseamnă depășirea cerințelor legislației locale.

CARING FOR THE ENVIRONMENT

The Group is firmly committed to actively promoting sustainability and the protection of the environment, with a particular focus on achieving carbon neutrality and preserving natural resources.

All Group companies, wherever they are located, must be managed in a way that allows the setting of clear environmental targets and the regular monitoring of environmental performances and measuring the same against these targets.

They must strive to raise the main relevant environmental performance standards of their own sites to the level of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites - even if that means going beyond the requirements of local legislation.

RESPECTAREA DREPTURILOR ANGAJAȚILOR

Comaniile din cadrul Grupului trebuie să vegheze cu strictețe la respectarea drepturilor angajaților³.

Acestea trebuie să promoveze un dialog activ cu angajații lor și să recunoască libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă.

În plus, și fără a se limita la acestea, trebuie să respecte următoarele norme, chiar dacă acestea nu sunt prevăzute de legislația locală aplicabilă:

- trebuie să se abțină de la orice formă de recurgere la muncă forțată, muncă obligatorie sau exploatarea prin muncă a copiilor – fie direct, fie indirect sau prin intermediul subcontractanților.
- trebuie să se abțină de la orice formă de discriminare față de angajații lor, fie în procesul de recrutare, la angajare, fie în timpul sau la încetarea contractului lor de muncă³.

De asemenea, acestea se angajează să combată toate formele de violență și hărțuire sexuală sau morală.

3 - În sensul convențiilor aplicabile ale Organizației Internaționale a Muncii.

RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS

Group companies must scrupulously ensure that labour rights are respected³.

They must promote an active dialogue with their employees and recognize freedom of association and collective bargaining.

In addition, and without limitation, they must respect the following rules, even if not provided for by applicable local law:

- they must refrain from any form of recourse to forced labour, compulsory labour, or child labour – whether directly or indirectly or through subcontractors;
- they must refrain from any form of discrimination with respect to their employees, whether in the recruitment process, at hiring, or during or at the end of the employment relationship³.

They must also undertake to combat all forms of violence and sexual or moral harassment.

³ - As defined by the applicable Conventions of the International Labour Organisation.

RESPECTAREA LEGII

Toate companiile din Grup trebuie să aplice în toate domeniile toate legile și reglementările țărilor în care își desfășoară activitatea.

O atenție deosebită se acordă celor descrise mai jos:

- companiile din Grup trebuie să interzică toate acțiunile care ar putea încălca normele aplicabile ale legislației în materie de concurență, normele privind conformitatea și calitatea produselor și protecția datelor cu caracter personal;
- acestea trebuie să se abțină de la orice formă de finanțare a partidelor sau activităților politice, chiar dacă legislația locală permite acest lucru;
- de asemenea, trebuie să respingă orice formă de corupție activă sau pasivă, fie că este vorba de tranzacții naționale sau internaționale.

În plus, companiile Grupului nu trebuie să exploateze lacune sau puncte slabe ale acestor legi sau reglementări atunci când acest lucru ar însemna neconformitatea cu principiile Grupului Saint-Gobain⁴.

4 - Vizate de Convenția OCDE din 17 decembrie 1997 privind combaterea corupției funcționarilor publici străini.

RESPECTING THE LAW

All Group companies must apply in all areas all laws and regulations of the countries where they do business.

Particular attention is drawn to the areas described below:

- Group companies must prohibit all actions which might breach applicable norms of competition law, rules relating to product compliance and quality, and to the protection of personal data;
- They must refrain from any form of financing political parties or activities, even if allowed under local law;
- They must also reject all forms of active or passive corruption whether in domestic or international transactions.

Furthermore, Group companies must not exploit loopholes or inadequacies in any such laws or regulations where this would mean non-compliance with the principles of the Saint-Gobain Group⁴.

⁴ - Covered by the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions of 17th December 1997.

Toți angajații Grupului Saint-Gobain sunt personal responsabili pentru punerea în aplicare a acestor principii de conduită și acțiune.

Toate nivelurile de organizare (echipă, companie, țară, regiune și activitate) au responsabilitatea de a asigura aplicarea principiilor.

Managementul general al Grupului va implementa programe de conștientizare și formare pentru a promova aceste principii în cadrul Grupului. Acesta va decide asupra metodelor adecvate de verificare a conformității.

All Saint-Gobain employees are individually responsible for applying these principles of conduct and action.

Each management level – team, company, country, region and activity – carries its own responsibility for ensuring that the principles are applied.

The general management of the Group will implement awareness and training programmes in order to promote these principles across the Group. It will decide on appropriate methods to verify compliance.

ORGANIZAȚIA PENTRU COOPERARE ȘI DEZVOLTARE ECONOMICĂ - OCDE

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) este o organizație internațională care militează pentru politici mai bune și o viață mai bună. Scopul OCDE este de a promova politicile publice care favorizează prosperitatea, egalitatea de șanse și starea de bine pentru toți.

Colaborând îndeaproape cu guvernele, grupurile de interese economice și sociale, societatea civilă și cetățenii, OCDE stabilește standarde internaționale și propune soluții bazate pe dovezi pentru provocările globale actuale. De la îmbunătățirea performanței economice la consolidarea politicilor de combatere a schimbărilor climatice, promovarea unor sisteme educaționale eficiente la combaterea evaziunii fiscale internaționale, OCDE pune la dispoziția factorilor de decizie date, analize și consultanță pentru a ghida dezvoltarea standardelor internaționale și contribui la crearea unor societăți mai reziliente, corecte și transparente.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OECD

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is an international organization dedicated to developing better policies for a better life. The OECD's aim is to promote public policies that foster prosperity, equal opportunity and well-being for all.

Working closely with governments, economic and social players, civil society representatives and citizens, the OECD sets international standards and proposes evidence-based solutions to today's global challenges. From improving economic performance to strengthening policies to combat climate change, from promoting effective education systems to combating international tax evasion, the OECD makes data, analysis and policy advice available to leaders to guide the development of international standards and help create more resilient, fairer and cleaner societies.

GHIDUL OCDE PENTRU COMPANIILE MULTINAȚIONALE

Ghidul constituie un set de recomandări cu caracter facultativ adresate companiilor multinaționale în toate domeniile importante ale responsabilității sociale corporative, inclusiv ocuparea forței de muncă și relațiile profesionale, drepturile omului, mediul, divulgarea informațiilor, lupta împotriva corupției și mitei, interesele consumatorilor, știința și tehnologia, concurența și fiscalitatea.

Guvernele care au aderat la aceste linii directoare se angajează să le promoveze în rândul companiilor multinaționale care își desfășoară activitatea pe teritoriul lor sau de pe teritoriul lor.

Deși nu sunt dispoziții obligatorii, merită menționate activitățile Punctelor Naționale de Contact (PNC), adică serviciile guvernamentale responsabile cu promovarea liniilor directoare și realizarea sondajelor la nivel național. Acestea pot fi utilizate și ca platformă de mediere și conciliere în cazul apariției unor eventuale dificultăți în procesul de implementare a liniilor directoare.

OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONALS

The Guidelines form a set of non-restrictive recommendations to multinational businesses in all the major areas of corporate social responsibility, including employment and industrial relations, human rights, the environment, information disclosure, the fight against bribery and corruption, consumer interests, science and technology, competition, and taxation. Adhering governments are committed to promoting these guidelines vis-à-vis multinational enterprises operating in or from their territories.

Although these are not mandatory provisions, it is worth noting the activities of National Contact Points (NCP), i.e. government services in charge of promoting the Guidelines and conducting nationwide surveys. They can also be used as a mediation and conciliation platform should issues arise when the Guidelines are being implemented.

CONVENȚIA OCDE DIN 17 DECEMBRIE 1997 PRIVIND COMBATEREA CORUPȚIEI FUNȚIONARILOR PUBLICI STRĂINI

Această convenție solicită guvernelor membre să se asigure că actele de corupție ale funcționarilor publici străini, complicitatea și tentativele de corupție sunt considerate infracțiuni penale sub incidența legii.

Corupția este definită ca fiind „faptul când o persoană oferă, promite sau acordă în mod intenționat un avantaj necuvenit, pecuniar sau de altă natură, direct sau prin intermediari, unui funcționar public străin, în beneficiul său sau al unui terț, în schimbul îndeplinirii sau neîndeplinirii de către acesta a atribuțiilor sale oficiale, în scopul obținerii sau menținerii unui avantaj comercial sau al unui alt avantaj necuvenit în cadrul relațiilor comerciale internaționale”.

Pentru a sprijini Convenția, în 2009 au fost formulate recomandări suplimentare menite să consolideze lupta împotriva corupției. Ghidul de bune practici privind controalele interne, etica și conformitatea a fost adoptat la 18 februarie 2010.

Guvernele care au aderat la Convenție au convenit să adopte noi măsuri pentru a-și intensifica eforturile de prevenire, depistare și investigare a corupției transnaționale, prin adoptarea unei recomandări menite să combată în continuare fenomenul de corupție a funcționarilor publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale.

OECD CONVENTION DATED DECEMBER 17, 1997 ON THE FIGHT AGAINST CORRUPTING FOREIGN PUBLIC OFFICIALS

This Convention asks adhering Governments to ensure that the corruption of foreign public officials, complicity and attempts to corrupt are considered criminal offences under their law.

It defines corruption as being “the fact for any person intentionally to offer, promise or grant any undue benefit, pecuniary or otherwise, whether directly or through intermediaries, to a foreign public official, for his/her benefit or for the benefit of a third party, in return for the official acting or refraining from acting in compliance with the performance of official duties, in order to obtain or retain a market or other improper advantage in the conduct of international business.”

In support of the Convention, additional recommendations in 2009 aimed to reinforce the fight against bribery. Good Practice Guidance on internal controls, ethics and compliance was adopted on 18th February 2010.

Adhering Governments have agreed to adopt new measures in order to redouble their efforts to prevent, detect and investigate transnational corruption by adopting a Recommendation designed to further combat bribery of foreign public officials in international business transactions.

ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII - OIM

Fondată în 1919 prin Tratatul de la Versailles, OIM a devenit în 1946 prima agenție specializată a Organizației Națiunilor Unite. Aceasta își propune să promoveze justiția socială și, în special, recunoașterea drepturilor omului la locul de muncă.

OIM elaborează convenții și recomandări, stabilind standarde minime care trebuie respectate în ceea ce privește drepturile fundamentale legate de domeniul muncii: libertatea de asociere, dreptul de organizare, negocierea colectivă, abolirea muncii forțate, egalitatea de șanse și de tratament etc.



ilo.org

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION - ILO

Founded in 1919 through the Treaty of Versailles, the ILO became in 1946 the United Nations' first specialized agency. It seeks to promote social justice and in particular have human rights recognized at the workplace.

The ILO formulates Conventions and Recommendations, setting minimum standards to be respected in terms of basic labor rights: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, abolition of forced labor, equality of opportunity and treatment, etc.



ilo.org

CONVENȚII PRIVIND DREPTURILE FUNDAMENTALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Adoptată în 1998, Declarația OIM asupra drepturilor și principiilor fundamentale ale muncii grupează convențiile ce asigură promovarea valorilor fundamentale.

Aceste principii sunt următoarele:

Abolirea muncii forțate sau obligatorii

Conform convențiilor fundamentale din 1930 privind munca forțată (susținute de un protocol adițional în 2014) și din 1957 privind abolirea muncii forțate (cu o recomandare adițională în 2014 care implică măsuri suplimentare), expresia „muncă forțată sau obligatorie” înseamnă „orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințarea cu orice formă de pedeapsă și pentru care persoana respectivă nu s-a oferit voluntar”. În prezent, milioane de persoane sunt încă victime ale muncii forțate în întreaga lume.

Abolirea muncii în rândul copiilor

Munca prestată de copii constituie o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului și s-a demonstrat că aceasta împiedică

dezvoltarea lor. Faptele arată că există o legătură directă între sărăcia gospodăriilor și munca prestată de copii și că trimiterea copiilor la muncă perpetuează sărăcia, ținându-i departe de școală și limitându-le șansele de promovare socială. În acest context, normele și standardele OIM privind munca prestată de copii constituie instrumente juridice internaționale de anvergură pentru combaterea acestui flagel.

O convenție din 1973 stabilește vârsta minimă generală pentru acceptarea în câmpul muncii sau pentru angajare la 15 ani (13 ani pentru munca ușoară) și vârsta minimă pentru munca periculoasă la 18 ani (16 ani în anumite condiții stricte).

O a doua convenție adoptată în 1999 vizează abolirea celor mai grave forme de muncă pentru persoanele sub 18 ani, în special toate formele de sclavie sau practici similare sclaviei, cum ar fi vânzarea sau traficul de copii, exploatarea pentru datorii și robia, precum și munca forțată sau obligatorie.

Până în prezent, peste 130 de țări au ratificat cel puțin una dintre aceste două convenții.

CONVENTIONS ON FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS

Adopted in 1998, the ILO Declaration on fundamental labor rights and principles groups conventions ensuring the promotion of fundamental values. These principles are notably:

Abolishing forced or compulsory labor

According to the fundamental conventions of 1930 on forced labor (backed up by an additional protocol in 2014) and of 1957 on the abolition of forced labor (with an additional recommendation in 2014 involving further measures), the expression forced or compulsory labor means “any work or service which is exacted from any person under the threat of any form of punishment and for which the said person has not offered himself voluntarily.” Today, there are still millions of victims of forced labor worldwide.

Abolishing of child labor

Child labor constitutes a violation of fundamental Human rights and it has been demonstrated that this impedes their development. The facts show that there is a direct link between household poverty and child labor and that sending children out

to work perpetuates poverty by keeping them away from school and limiting their chances for social promotion. In this context, the ILO norms and standards on child labor constitute wide-reaching international legal instruments to fight against this scourge.

A 1973 convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). A second convention issued in 1999 aims to abolish the worst forms of labor for under-18s, especially all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale or trafficking of children, debt bondage and serfdom, as well as forced or compulsory labor.

To this day, over 130 countries have ratified at least one of these 2 conventions.

CONVENȚII PRIVIND DREPTURILE FUNDAMENTALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Garantarea libertății de asociere*

Convenția OIM din 1948 recunoaște libertatea de asociere, ceea ce înseamnă că angajații și lucrătorii „își exercită în mod liber și voluntar dreptul de a se organiza”, prin înființarea sau aderarea la organizații.

Acest drept de organizare este reaffirmat într-o convenție din 1949, împreună cu dreptul la negociere colectivă.

Convențiile respective din 1949 și 1971 subliniază importanța măsurilor menite să asigure (1) nediscriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în legătură cu activitățile organizațiilor de lucrători, (2) absența oricărei forme de interferență între organizațiile de lucrători și cele patronale și (3) protecția reprezentanților sindicali sau aleși împotriva actelor de represalii.

Garantarea nediscriminării*

Nediscriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesiile este proclamată într-o convenție din 1958, conform căreia nu trebuie să se facă nicio distincție, excludere sau favoare în ceea ce privește o anumită profesie sau în timpul proceselor de angajare, în special în ceea ce privește originea socială, culoarea pielii, religia, opiniile politice sau sexul etc.

Convenția stabilește atât egalitatea de șanse, cât și tratamentul egal ca fiind condiții esențiale pentru asigurarea nediscriminării la locul de muncă.

* În cazul în care aceste standarde internaționale diferă de legile naționale sau normele locale, respectăm reglementările locale, depunând în același timp eforturi pentru a aplica standardele internaționale în ceea ce privește drepturile omului în mod cât mai cuprinzător posibil.

CONVENTIONS ON FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS

Ensuring freedom of association*

The ILO's convention of 1948 recognises the freedom of association which means that employees and workers "freely and voluntarily exercise their right to organise", by establishing or joining organisations. This right to organise is reaffirmed in a 1949 convention along with a right to collective bargaining. Respective conventions of 1949 and 1971 highlight the importance of measures to ensure (1) non-discrimination in respect of employment with regard to worker's organisation activities, (2) no act of interference between workers and employers' organisations and (3) the protection of trade union or elected representatives from retaliation acts.

Ensuring non-discrimination*

Non-discrimination with regard to employment and occupations is proclaimed in a 1958 convention, under which no distinction, exclusion or preference shall be made on a specific occupation or during employment processes, in particular with regards to social origin, color, religion, political opinion or gender, etc. The convention sets out both equality of opportunity and equality of treatment as core conditions to ensure non-discrimination at work.

* Where these international standards differ from national laws or local norms, we respect local regulations while working to apply international human rights standards as comprehensively as possible.

CARTA INTERNAȚIONALĂ A DREPTURILOR OMULUI

Carta Internațională a Drepturilor Omului cuprinde Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice și cele două protocoale opționale ale acestuia.

Declarația universală a drepturilor omului

Proclamată drept „un standard comun de referință pentru toate popoarele”, ea a fost adoptată la 10 decembrie 1948 de către Adunarea Generală. Cele 30 de articole ale sale stabilesc drepturile civile, culturale, economice, politice și sociale fundamentale de care ar trebui să se bucure toate ființele umane în toate țările. Prevederile Declarației Universale a Drepturilor Omului sunt considerate a avea statutul de norme de drept internațional cutumiar, deoarece sunt larg acceptate și utilizate ca etalon pentru evaluarea conduitei statelor.

Convențiile internaționale

După adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului, Comisia pentru Drepturile Omului, principalul organism interguvernamental pentru drepturile omului din cadrul Organizației Națiunilor Unite, a demarat procesul de transformare a acestor principii în pacte internaționale care să protejeze drepturi specifice. Având în vedere natura fără precedent a acestei misiuni, Adunarea Generală a decis să elaboreze două convenții care să acopere cele două tipuri de drepturi identificate în Declarația Universală: drepturile civile și politice și drepturile economice, sociale și culturale.

Când aceste două Convenții internaționale au intrat în vigoare în 1976, multe dintre prevederile Declarației Universale au devenit obligatorii pentru statele care le-au ratificat.

Împreună cu Declarația Universală și Protocoalele opționale, aceste două Convenții internaționale alcătuiesc Carta Drepturilor Omului.

THE INTERNATIONAL BILL OF HUMAN RIGHTS

The International Bill of Human Rights consists of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and its two Optional Protocols.

The Universal Declaration of Human Rights

Proclaimed as “a common standard of achievement for all peoples”, it was adopted on 10th December 1948 by the General Assembly. Its 30 articles set forth the basic civil, cultural, economic, political and social rights that all human beings should enjoy in all countries. The provisions of the Universal Declaration of Human Rights are considered to have the status of rules of customary international law because they are so widely accepted and used as a yardstick for measuring the conduct of states.

The International Covenants

After the Universal Declaration of Human Rights had been adopted, the Commission on Human Rights, the main intergovernmental body concerned with human rights within the United Nations, set to work to transform these principles into international covenants protecting specific rights. In view of the unprecedented nature of this task, the General Assembly decided to draft two Covenants covering the two types of rights identified in the Universal Declaration: civil and political rights, and economic, social and cultural rights.

When these two international Covenants came into force in 1976, many of the provisions of the Universal Declaration became obligatory for the states which had ratified them.

Together with the Universal Declaration and the Optional Protocols, these two International Covenants make up the Bill of Human Rights..

PACTUL MONDIAL

Saint-Gobain a aderat la acest pact în 2003. Lansat în iulie 2000 pe baza unei idei a lui Kofi Annan, secretarul general al Organizației Națiunilor Unite, Pactul Mondial este o inițiativă internațională care reunește peste 2000 de companii, ONG-uri și organizații ale societății civile (sindicate, școli, agenții ale ONU etc.) în jurul a zece principii universale în domeniile drepturilor omului, drepturilor muncii, mediului și luptei împotriva corupției.

Obiectivul este de a contribui împreună, prin intermediul acestei structuri internaționale, la dezvoltarea unei economii echitabile și sustenabile.

Prin aderarea la Pactul Mondial, Saint-Gobain se angajează să integreze cele 10 principii în strategia și operațiunile sale.



unglobalcompact.org

GLOSSARY

GLOBAL COMPACT

Saint-Gobain joined in 2003. Launched in July 2000 based on an idea from Kofi Annan, Secretary General of the United Nations, Global Compact is an international initiative involving more than 2000 companies, NGOs and civil society organizations (trade unions, schools, UN agencies, etc.) around ten universal principles in the areas of **human rights, labor rights, the environment and the fight against corruption**. Using this international network, the aim is to jointly contribute towards developing a humane and sustainable economy.

By joining Global Compact, Saint-Gobain undertakes to integrate the 10 principles in its strategy and operations.



unglobalcompact.org



Tour Saint-Gobain
12, place de l'Iris
92400 Courbevoie - France
www.saint-gobain.com

Ediția 2025
Design și producție  épithète.net