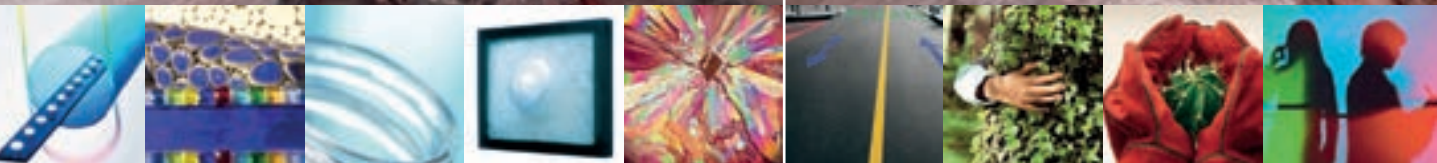


# General Principles of Conduct and Action of the Saint-Gobain Group

Principiile de conduită  
și acțiune ale  
Grupului Saint-Gobain



SAINT-GOBAIN

## General Principles of Conduct and Action

### Principiile de conduită și acțiune

Photos/Fotografii:  
Daniel Pype, Pascal Artur, Elineau, Osram,  
photothèque Saint-Gobain, DR.

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.

Today the Group wishes to give written expression to these principles, to help us communicate them and reinforce their implementation throughout the Group worldwide.

The purpose of this document is also 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.

Adherence to these principles is a requirement for belonging to the **Saint-Gobain** Group.

Grupul **Saint-Gobain** s-a format și dezvoltat pe baza unor principii împărtășite și puse în aplicare în egală măsură de membrii conducerii și de angajați și care au orientat activitățile Grupului de-a lungul anilor.

A apărut astfel necesitatea ca aceste principii să fie formulate în scris, pentru a facilita difuzarea și a consolida aplicarea lor în practică în cadrul Grupului la nivel mondial.

Acest document se dorește a fi o mărturie publică privind modul în care Grupul **Saint-Gobain** înțelege să respecte aceste principii fundamentale de conduită și acțiune, care sunt valabile pentru toate societățile din care este format, oricare ar fi țara în care își desfășoară activitatea.

Aceste principii nu se vor exhaustive, ci vizează mai degrabă esențialul. La ele se adaugă, sau se pot adăuga, anumite reguli complementare sau specifice, care depind de condițiile locale sau de nivelul de răspundere, care însă nu pot limita acțiunea principiilor.

Aplicarea acestor principii este o condiție care trebuie să fie îndeplinită de oricine dorește să facă parte din Grupul **Saint-Gobain**.

# General Principles of conduct

The **Saint-Gobain** Group considers that the basic values shared by management and employees alike are: professional commitment, respect for others, integrity, loyalty, and solidarity.

These principles of conduct apply to each of us.

## Principii de conduită

Grupul **Saint-Gobain** consideră că valorile fundamentale care unesc conducerea și angajații săi sunt următoarele: angajamentul profesional, respectul față de ceilalți, integritatea, loialitatea și solidaritatea. Acestea constituie principiile de conduită pe care fiecare dintre noi trebuie să le respecte. Principiile de conduită, așa cum sunt ele definite de Grupul Saint-Gobain, sunt următoarele:

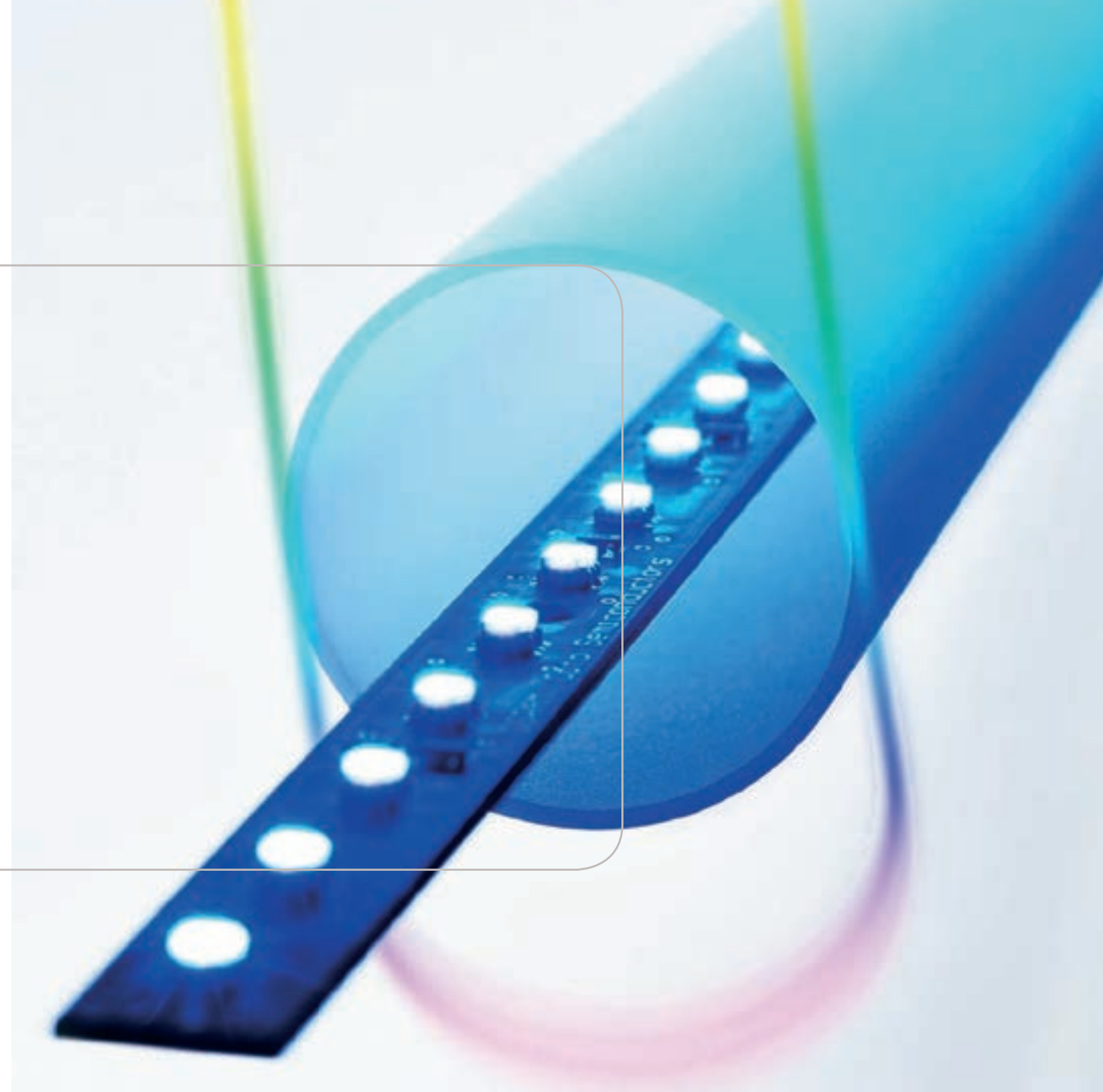


## Professional commitment

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 assigned and to acquire knowledge necessary to do the job. It implies the effective contribution of each person in caring particularly for the environment and for worker health and safety.

## 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 un deosebit angajament personal și de disponibilitate față de îndeplinirea sarcinilor încredințate, precum și față de dobândirea cunoștințelor necesare. Este necesară în mod special contribuția concretă a fiecărei persoane la respectarea mediului, sănătății și securității muncii.





## Respect for others

is an absolute prerequisite for the professional and personal development of each person. It applies throughout the Group worldwide. It 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.

General Principles of conduct

## Respectul față de ceilalți

este o condiție absolut necesară pentru dezvoltarea individuală și profesională a fiecărei persoane. Acest principiu se aplică în cadrul Grupului la nivel mondial și presupune respectarea pluralismului și a culturilor, precum și deschiderea față de oamenii de orice origine. Se manifestă prin capacitatea de a asculta, de a se informa, de a formula explicații și de a dialoga.

Principii de conduită

## 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, whatever local practices might be. Detailed rules of conduct may be adopted for certain categories of Group personnel where the nature of their responsibilities so requires.

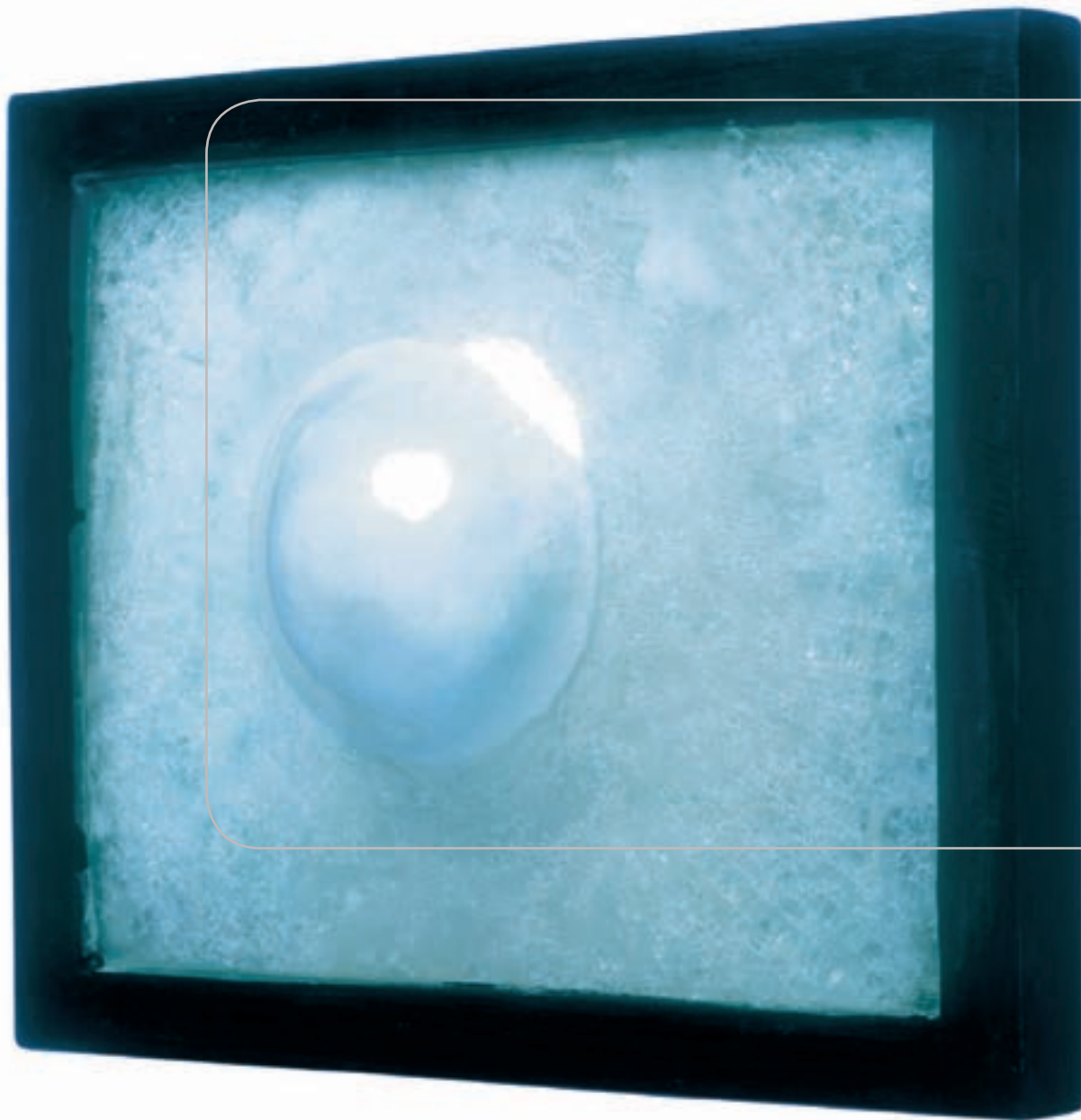
### Principii de conduită

## Integritatea

impune fiecăruia respectarea riguroasă a probității în activitatea sa profesională. Ea nu permite niciun fel de compromisuri între interesele personale și cele profesionale, nici în cadrul Grupului, nici în relațiile cu partenerii externi, oricare ar fi practicile locale. Pentru anumite categorii de personal se stabilesc reguli detaliate de conduită, în cazul în care acest lucru este impus de natura responsabilităților acestora.







## General Principles of conduct

### Loyalty

requires honesty and fairness in dealing with superiors, colleagues, subordinates and third parties dealing with the Group. In particular, it is incompatible with the pursuit of self-interest where the latter conflicts with the goals of the individual company or the Group as a whole. It implies the adherence to the guidelines and internal rules of individual companies and of the Group.

## Principii de conduită

### Loialitatea

este obligația de a avea un comportament corect în relațiile cu superiorii, colegii, colaboratorii și partenerii externi. Se interzice îndeosebi urmărirea unor scopuri personale care ar putea veni în contradicție cu obiectivele vizate de societate sau de Grup. Ea presupune respectarea ordinelor și regulilor interne ale societății și Grupului.



## Solidarity

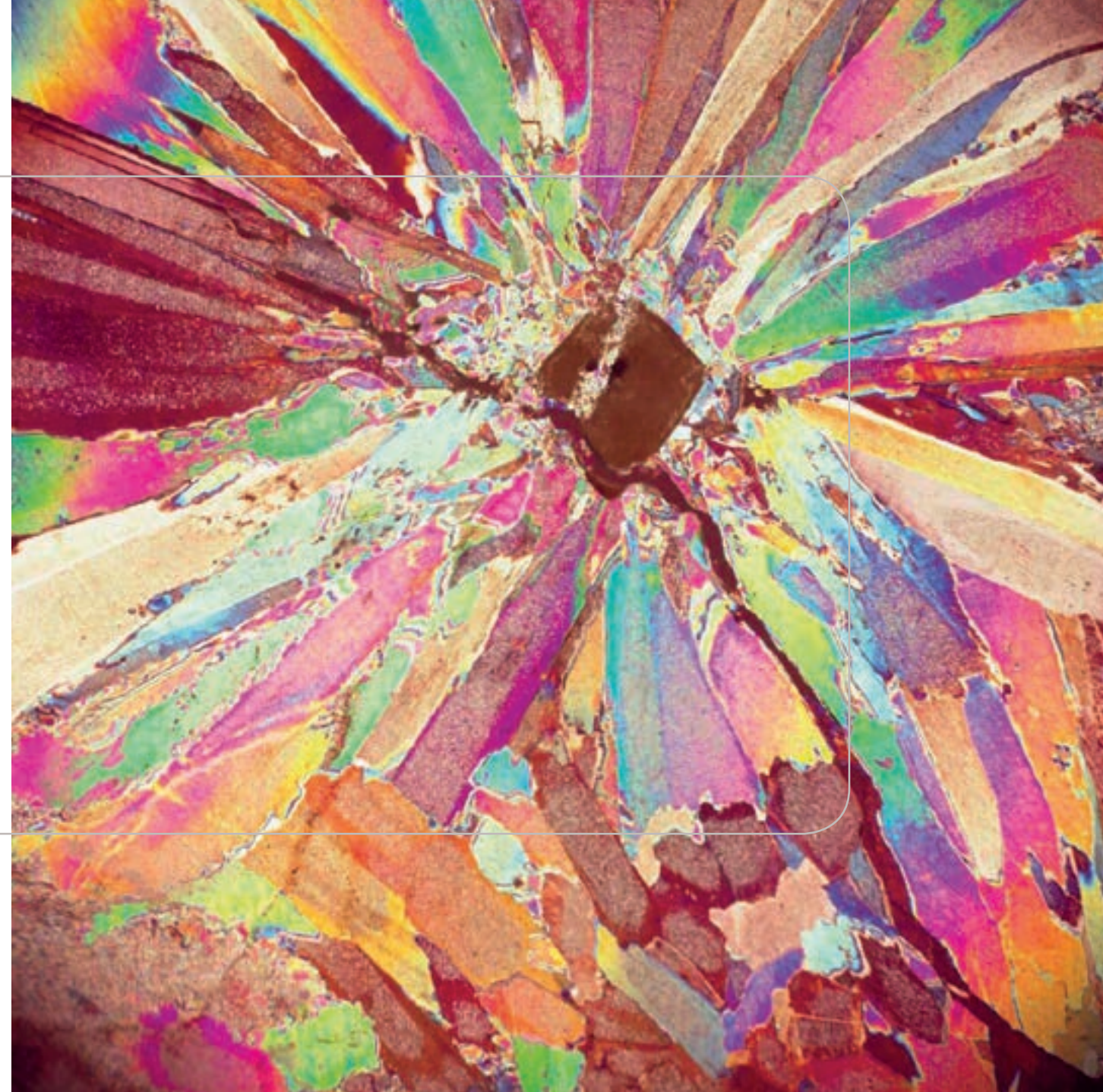
is based on a sense of individual responsibility at work, which prevails over self-centered thinking. It encourages team work and bringing out the best in each person, in order to achieve the objectives of the company and the Group. It means rejecting management or operational methods geared more to the selfsatisfaction of given individuals rather than the interests of the individual company or the Group as a whole.

## Principii de conduită

### Solidaritatea

se bazează pe spiritul de răspundere al fiecăruia în mediul său profesional, pentru a înlătura atitudinile individualiste și a valorifica munca în echipă și aportul fiecărei persoane.

Ea respinge modurile de desfășurare și administrare a unor activități care ar putea privilegia interesele personale în defavoarea intereselor societății sau Grupului.



# Principles of action

The **Saint-Gobain** Group wishes to set out the principles of action which govern the activities of all management teams and employees in the exercise of their professional responsibilities, regardless of the country involved. These principles of action<sup>(1)</sup> help us achieve responsible and sustainable growth, in accordance with the Group's long-term strategy.

<sup>(1)</sup> They are intended to embody the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, adopted in June 2000.

# Principii de acțiune

Grupul **Saint-Gobain** dorește să definească și principiile de acțiune care guvernează activitatea echipelor de conducere și a angajaților în exercitarea obligațiilor lor profesionale, oricare ar fi țara unde își desfășoară activitatea.

Aceste principii de acțiune<sup>(1)</sup> contribuie la asigurarea unei dezvoltări responsabile și durabile, în concordanță cu strategia pe termen lung a Grupului, și sunt definite astfel:

<sup>(1)</sup> Se referă în special la Principiile directoare ale OCDE - Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică - pentru companiile multinaționale adoptate în iunie 2000



## Respect for 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.

All Group companies must prohibit all actions which might breach applicable norms of competition law. 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<sup>(2)</sup>.

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

<sup>(2)</sup> Covered by the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions of 17th December 1997.

<sup>(2)</sup> Vizate de Convenția OCDE din 17 decembrie 1997 privind lupta împotriva corupției agenților publici străini

## Respectarea legalității

Societățile din cadrul Grupului aplică în orice situație legile și reglementările în vigoare în țările în care își desfășoară activitatea.

În mod deosebit, se interzice efectuarea oricăror activități care ar putea încălca normele de drept privind concurența.

Societatile din Grup se abțin de la orice formă de finanțare a partidelor

și activităților politice, chiar dacă legislația locală permite acest lucru. De asemenea, se respinge orice formă de corupție activă sau pasivă, atât în tranzacțiile pe plan intern, cât și în cele pe plan internațional<sup>(2)</sup>.

În contextul principiilor de acțiune enunțate în cele ce urmează, se interzice utilizarea deliberată a eventualelor lacune sau lipsuri din legile sau reglementările în vigoare în folosul propriu, în cazul în care acest fapt se îndepărtează de practicile Grupului.







## Caring for the environment

Group companies are to actively promote the protection of the environment.

All company sites, 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.

## Respectul față de mediu

Societățile din cadrul Grupului se înscriu într-un demers activ de protecție a mediului.

Ele aplică un model de gestiune a unităților, oriunde ar fi amplasate acestea, care permite fixarea unor obiective măsurabile privind performanțele de mediu, precum și evaluarea și controlul periodic al acestor performanțe.

Societățile au ambiția de a aduce principalii indicatori relevanți pentru performanțele de mediu ale unităților proprii la nivelul indicatorilor specifici unităților eficace comparabile din cadrul Grupului, deși acest lucru presupune uneori depășirea cerințelor legislației locale.



## Worker health and safety

Group companies are to take particular care to adopt all measures necessary to ensure the best possible protection against health and safety risks in the workplace.

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 employees 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.

## Respectarea sănătății și securității muncii

Societățile din cadrul Grupului se angajează să adopte măsurile necesare în vederea asigurării celei mai bune protecții în domeniul sănătății și securității muncii.

Societățile își definesc politica de prevenire a riscurilor și veghează asupra aplicării și controlului aplicării acesteia.

Ele aplică această politică atât față de proprii angajați cât și față de angajații subcontractanților care își desfășoară activitatea în cadrul unităților Grupului. Ele au ambiția de a aduce principalii indicatori de performanță ai unităților lor în domeniul sănătății și securității muncii la nivelul indicatorilor specifici unităților eficace comparabile din cadrul Grupului - chiar dacă acest lucru presupune uneori depășirea prevederilor legislației locale în vigoare.





## Employee rights

Group companies must scrupulously ensure that employees' rights are respected. They must promote an active dialogue with their employees. 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<sup>(3)</sup> – whether directly or indirectly or through subcontractors when the latter are working on a Group site; and 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 relationship.

General Principles of action

<sup>(3)</sup> As defined by the applicable Conventions of the International Labour Organisation.

<sup>(3)</sup> în sensul Convențiilor aplicabile ale Organizației Internaționale a Muncii

## Respectarea drepturilor angajaților

Societățile din cadrul Grupului veghează cu scrupulozitate asupra respectării drepturilor angajaților. Ele promovează dialogul social activ.

Într-o manieră nelimitativă, și chiar dacă acest lucru este permis de legislația locală, se interzice utilizarea muncii forțate, a muncii obligatorii sau a muncii copiilor<sup>(3)</sup>, în mod direct sau indirect sau prin intermediul subcontractanților, în cadrul lucrărilor pe care le desfășoară în unitățile Grupului. Se interzice practicarea oricărei forme de discriminare față de angajați, la recrutare, la angajare, pe parcursul sau la încheierea relațiilor de muncă.

Principii de acțiune

People at every level in the **Saint-Gobain** Group are individually responsible for applying these principles of conduct and action. Each management level – company, business unit, Delegation or Sector, carries its own responsibility for ensuring that these principles are applied.

The Sectors and Delegations must report regularly to the general management of the Group on how these principles are being 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.

Toți membrii conducerii și angajații Grupului **Saint-Gobain** au obligația personală de a pune în aplicare aceste principii de conduită și acțiune.

Toate nivelurile de organizare – societate, unitate operativă, delegație sau divizie - veghează cu deosebită atenție asupra aplicării acestor principii.

Diviziile și sucursalele raportează periodic conducerii generale a Grupului cu privire la modul de aplicare a acestor principii.

Direcția Generală a Grupului desfășoară acțiuni de conștientizare și formare al căror obiectiv este promovarea acestor principii în cadrul Grupului. Conducerea definește măsurile necesare privind desfășurarea controalelor și verificărilor adecvate.



# Glossary

## Organization for Economic Cooperation and Development - OECD

Founded in 1961 following on from the OEEC (Organization for European Economic Cooperation), the OECD's main vocation was to strengthen the economy of European countries. Today, the OECD groups 30 member countries worldwide, all sharing a commitment to democracy and the market economy. It has active relationships with some 70 other countries, NGOs and parliamentary institutions.

Its missions have been extended to support economic growth and boost employment, raise living standards, maintain financial stability, help other countries develop their economies and contribute to the growth of world trade, taking into account the key issues of globalization.

Renowned for its publications and statistics, the OECD produces works covering the whole economic and social environment, from macroeconomics to trade exchanges, not forgetting education, development, science and innovation.

It also creates instruments adopted internationally, decisions and recommendations to promote new rules of the game where multilateral agreements are required to safeguard the progress of nations in a global economy.

## Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică - OCDE

Înființată în 1961 din OCEE (Organizația pentru Cooperare Economică Europeană), principala activitate a OCDE a fost să întărească economiile țărilor europene.

Astăzi, OCDE cuprinde 30 de țări membre, toate împărțind angajamentul spre democrație și economia de piață. Există o relație activă cu alte 70 de țări, ONG-uri și instituții parlamentare.

Rolul organizației a fost lărgit și către sprijinirea creșterii economice și a locurilor de muncă, creșterea nivelului de trai, menținerea stabilității financiare, ajutarea altor țări prin dezvoltarea economiilor lor și contribuția la creșterea comerțului mondial, luând în considerare problemele cheie ale globalizării.

Renumită pentru publicațiile și statisticile sale, lucrările OCDE acoperă întregul mediu economic și social, de la macroeconomie la schimburi comerciale, nelipsind educația, dezvoltarea, știința și inovația.

De asemenea, creează instrumente adoptate la nivel internațional, decizii și recomandări de a promova noi reguli ale jocului în care înțelegerile multilaterale sunt cerute pentru a proteja progresele națiunilor într-o economie globală.

## 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.

## Regulile de referință ale OCDE pentru multinaționale

Regulile de referință formează un set de recomandări nerestrictive pentru afacerile multinaționale în toate ariile importante ale responsabilității sociale, incluzând relațiile de angajare și industriale, drepturile omului, mediul înconjurător, divulgarea informațiilor, lupta împotriva mitei și corupției, interesele consumatorului, știință și tehnologie, competiție și fiscalitate. Guvernele aderante promovează aceste reguli de referință în fața companiilor multinaționale ce desfășoară activități în sau din țările lor.

Deși acestea nu sunt prevederi obligatorii, merită a fi consemnate activitățile Agențiilor Naționale de Contact (ANC), de exemplu serviciile guvernamentale care au sarcina de a promova Regulile de referință și de a derula studii la nivel național. Se pot utiliza, de asemenea, ca platformă de mediere și conciliere, în cazul în care apar probleme atunci când sunt implementate Principiile directoare.



## 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.

## Convenția OCDE din 17 decembrie 1997, privind lupta împotriva corupției funcționarilor publici străini

Această convenție cere Guvernelor aderante să se asigure că această corupție a funcționarilor publici străini, complicitatea și încercările de a corupe sunt considerate ofense penale sub incidența legii.

Corupția se definește ca fiind *„faptul când orice persoană în mod intenționat oferă, promite sau garantează orice beneficiu necuvenit, bănesc sau de orice altă natură, în mod direct sau prin intermediar, către un funcționar public străin, pentru beneficiul său sau pentru beneficiul unei terțe persoane, în schimbul performării unor activități oficiale sau abținerea de la îndeplinirea de activități în conformitate cu îndatoririle oficiale, pentru a obține sau rezerva o piață economică sau alte avantaje improprii privind afacerile internaționale”*.

În susținerea Convenției, recomandările suplimentare din 2009 au avut ca scop consolidarea luptei împotriva corupției. Principiile directoare din domeniul bunelor practici privind controalele interne, etica și conformitatea au fost adoptate la data de 18 februarie 2010.

Guvernele care au aderat au convenit să adopte noi măsuri pentru a-și redubla eforturile în scopul prevenirii, detectării și investigării corupției la nivel transnațional prin adoptarea unei Recomandări menite să combată mai bine corupția agenților publici străini în tranzacțiile comerciale internaționale.

## 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.

## Organizația Internațională a Muncii - OIM

Înființată în 1919 prin Tratatul de la Versailles, OIM a devenit în 1946 prima agenție specializată a Națiunilor Unite. Ea caută să promoveze dreptatea socială și în special, drepturile omului să fie recunoscute la locurile de muncă.

OIM formulează Convenții și Recomandări, stabilind standarde minime care trebuie respectate în ceea ce privește drepturile de bază legate de muncă: libera asociere, dreptul de organizare, negocieri colective, abolirea muncii forțate, oportunități egale și tratament egal etc.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)



## 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 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.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Convenții asupra drepturilor fundamentale ale muncii

Adoptată în 1998, declarația OIM asupra drepturilor și principiilor fundamentale ale muncii grupează convențiile ce asigură promovarea valorilor fundamentale. Aceste principii sunt în principal:

### Abolirea muncii forțate sau obligatorii

În sensul convențiilor fundamentale din 1930 privind munca forțată (susținute de un protocol suplimentar din 2014) și din 1957 privind abolirea muncii forțate (completate cu o recomandare din 2014 ce implică măsuri suplimentare), expresia muncă forțată sau obligatorie înseamnă *„orice muncă sau servicii obținute de la orice persoană sub amenințarea oricărei forme de pedeapsă și pentru care persoana în cauză nu se oferă în mod voluntar.”* Astăzi, există încă milioane de victime ale muncii forțate în lumea întreagă.

### Abolirea muncii în rândul copiilor

Munca în rândul copiilor constituie o violare a Drepturilor fundamentale ale Omului și a fost demonstrat că acest lucru împiedică dezvoltarea lor. Datele arată că există o directă legătură între condițiile sărace de trai și munca în rândul copiilor și că trimiterea copiilor la muncă perpetuează sărăcia prin îndepărtarea lor de la școală și limitarea șanselor lor pentru promovări sociale. În acest context, normele și standardele OIM asupra muncii în rândul copiilor constituie instrumentele legale răspândite în mod larg, pentru a lupta împotriva acestei calamități.

Convenția din 1973 stabilește vârsta minimă pentru angajare sau muncă la 15 ani (13 ani pentru munca ușoară) și vârsta minimă pentru muncile riscante la 18 ani (16 ani în anumite condiții stricte). O a doua convenție stabilită în 1999 are ca scop abolirea celor mai rele forme ale muncii persoanelor sub 18 ani, în special pentru toate formele de sclavagism sau practici asemănătoare sclavagismului, cum ar fi vânzarea și traficul de copii, garantarea pentru datorii și robia, ca și munca forțată sau obligatorie. Până în prezent, peste 130 de țări au ratificat cel puțin una din aceste 2 convenții.

## 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.

[www.un.org](http://www.un.org)

## Carta Internațională a Drepturilor Omului

Carta Internațională a Drepturilor Omului cuprinde Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Pactul internațional privind drepturile civile și politice, precum și cele două Protocoale opționale aferente.

### Declarația Universală a Drepturilor Omului

Proclamată ca „standard comun de realizare pentru toate popoarele”, a fost adoptată la data de 10 decembrie 1948 de către Adunarea Generală. Cele 30 de articole ale sale au stabilit drepturile civile, culturale, economice, politice și sociale de bază de care trebuie să se bucure oamenii din toate țările. Prevederile din Declarația Universală a Drepturilor Omului sunt considerate a avea statut de norme de drept internațional cutumiar, deoarece sunt acceptate la scară largă și utilizate drept criteriu de măsurare a comportamentului statelor.

### Convențiile internaționale

După adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului, Comisia privind drepturile omului, principalul organ interguvernamental preocupat de drepturile omului din cadrul Națiunilor Unite, a început activitatea de transformare a acestor principii în convenții internaționale care să protejeze anumite drepturi. Având în vedere natura fără precedent a acestei sarcini, Adunarea Generală a decis să elaboreze două Convenții care să acopere cele două tipuri de drepturi identificate în Declarația Universală: drepturile civile și politice pe de o parte și drepturile economice, sociale și culturale pe de altă parte.

Atunci când aceste două Convenții internaționale au intrat în vigoare în anul 1976, multe din prevederile Declarației Universale au devenit obligatorii pentru statele care le-au ratificat.

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

## 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.

## Acordul Global

Saint-Gobain s-a alăturat în 2003. Lansat în iulie 2000 pe baza unei idei a lui Kofi Annan, secretarul general al Națiunilor Unite, Acordul Global reprezintă o inițiativă internațională ce implică peste 2000 de companii, organizații nonguvernamentale și organizații ale societății civile (sindicate, școli, agenții ale Națiunilor Unite, etc.) în legătură cu **zece principii universale privind drepturile omului, drepturile muncii, mediul înconjurător și lupta împotriva corupției**. Utilizând această rețea internațională, scopul este de a contribui împreună spre dezvoltarea unei economii umane și durabile.

Alăturându-se Acordului Global, Saint-Gobain se angajează să preia cele 10 principii în strategiile și activitățile sale.

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



## Photos/Fotografii

Page 9: LED – High Performance Materials Sector

LED stands for Light Emitting Diode: this is a semi-conductor device which directly converts electrical energy into light. LEDs are perfect for battery-source applications or those demanding very long periods of service.

Page 10: Bathroom mosaics – Building Distribution Sector

These mosaics made of ceramic sandstone and multicoloured glass tiles, aimed at equipping and decorating bathrooms, are marketed in the business units of the Building Distribution Sector.

Page 14: Shatter-proof system – Flat Glass Sector

Armoured glazing is one of Saint-Gobain Sully's specialties. Thanks to its FAENAC® coating, potential threats are not only neutralized, the driver also avoids getting hurt by pieces of glass upon or following impact, the film holding back the glass fragments.

Page 17: Gypsum Flower – Construction Products Sector

This formation of natural origin, which first appeared in some gypsum mines in prehistoric times, occurs when a gypsum solution crystallizes on a particle of limestone as sea-water evaporates.

Pagina 9 : LED - Divizia Materiale de Înaltă Performanță

LED înseamnă Diode emitente de lumină: acesta este un dispozitiv semiconductor care transformă în mod direct energia electrică în lumină. LED-urile sunt perfecte pentru aplicațiile ce folosesc ca sursă de energie bateria sau pentru acelea care cer perioade foarte îndelungate de folosire.

Pagina 10 : Mozaicuri pentru baie - Divizia Distribuția de Materiale de Construcții

Aceste mozaicuri făcute din gresie ceramică și faianță multicoloră, cu scopul de a echipa și decora sălile de baie, sunt comercializate în filialele Diviziei Distribuția Materialelor de Construcții

Pagina 14 : Sistem anti-spargere - Divizia de sticlă plană

Geamul armat este una dintre specialitățile Saint-Gobain Sully. Datorită suprafeței acoperite cu FAENAC®, potențialele amenințări nu sunt doar neutralizate, dar șoferul poate evita rănirea cu bucăți de sticlă în timpul sau în urma impactului, filmul reținând fragmentele de sticlă.

Pagina 17 : Floarea de ipsos - Divizia Materiale de Construcții

Această formațiune de origine naturală, care a apărut pentru prima dată în mine de ipsos din perioada preistorică, se formează atunci când o soluție de ipsos cristalizează pe o particulă de calcar în momentul în care se evaporă apa de mare.





**Compagnie de Saint-Gobain**  
Les Miroirs  
92096 La Défense Cedex  
France