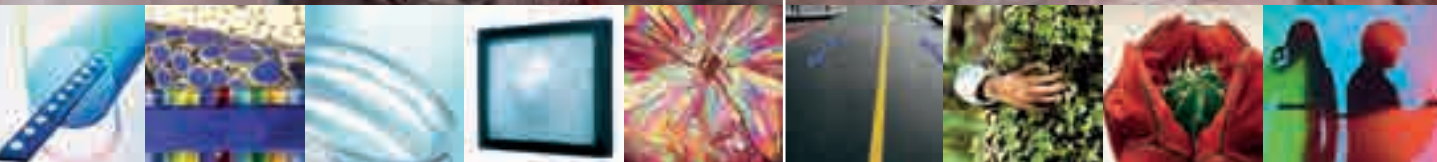


General Principles of Conduct
and Action of the Saint-Gobain Group

Pryncypia Zachowania
i Postępowania
Grupy Saint-Gobain



General Principles of Conduct and Action

Principia Zachowania i Postępowania

Photos/Zdjęcia:
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.

W ciągu swego istnienia Grupa **Saint-Gobain** rozwijała się w oparciu o określone zasady, które były uznawane i realizowane przez ogół kadry kierowniczej i pracowników.

Naturalne więc jest, że zasadom tym należy nadać dziś formę pisemną, gdyż to przyczyni się do ich rozpowszechniania i coraz skuteczniejszego stosowania w ramach Grupy na całym świecie.

Opracowanie niniejszego dokumentu ma stanowić także oficjalne potwierdzenie obowiązywania w Grupie **Saint-Gobain** wspomnianych wyżej podstawowych zasad zachowania i postępowania, które to zasady dotyczą wszystkich należących do Grupy spółek, niezależnie od kraju, w którym prowadzona jest ich działalność.

Zasady te nie są wyczerpujące, a jedynie zawierają najistotniejsze z obowiązujących reguł zachowania i postępowania. W zależności od lokalnych uwarunkowań i zakresu odpowiedzialności poszczególnych osób, są uzupełniane lub mogą być w przyszłości uzupełnione dodatkowymi, bardziej szczegółowymi regułami, które nie mogą jednak ograniczać reguł podstawowych.

Stosowanie się do powyższych zasad stanowi warunek przynależności do Grupy **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.

Zasady Zachowania

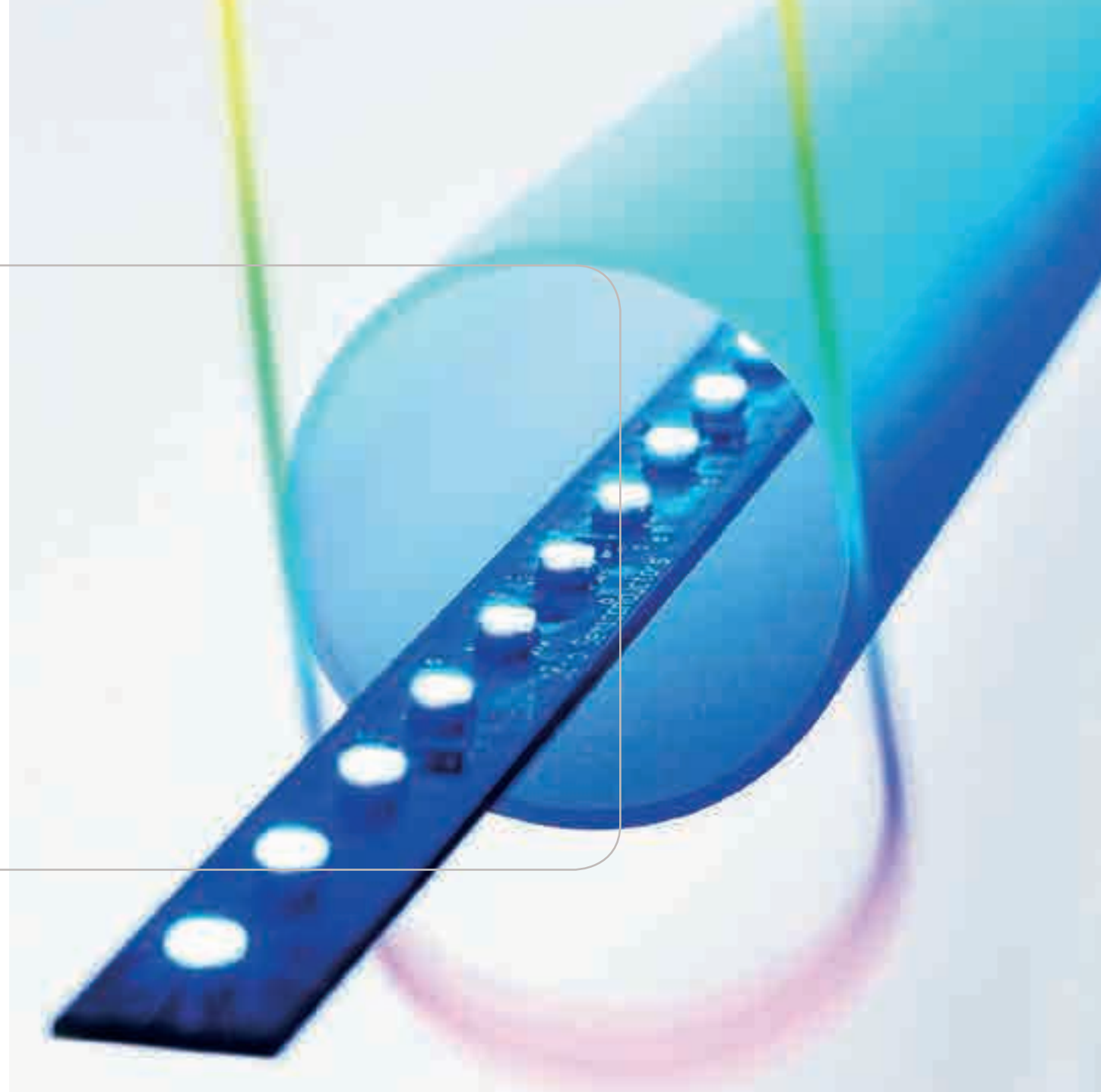
Grupa **Saint-Gobain** uważa, że do zasadniczych wartości, jakie podziela zarówno ogół pracowników, jak i kadra kierownicza, należą zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność i solidarność. To one stanowią zasady zachowania obowiązujące wszystkie osoby zatrudnione w Grupie.

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.

Zaangażowanie zawodowe

Zaangażowanie zawodowe to jak najlepsze wykorzystywanie posiadanych kompetencji i wiedzy, a także ich nieustanne doskonalenie. Wymaga ze strony pracownika zaangażowania osobistego i pełnej gotowości do realizacji powierzonych zadań i nabywania koniecznych umiejętności. Zaangażowanie to oznacza także skuteczną dbałość o poszanowanie środowiska oraz ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracy.





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

Szacunek dla innych

Szacunek dla innych stanowi konieczny warunek osobistego i zawodowego rozwoju każdego z nas. Obowiązuje on we wszystkich spółkach Grupy na całym świecie. Oznacza poszanowanie różnorodności, innych kultur i otwarte podejście do wszystkich ludzi niezależnie od ich pochodzenia. Szacunek dla innych wyraża się poprzez umiejętność i gotowość słuchania, informowania, wyjaśniania i dialogu.

Zasady Zachowania

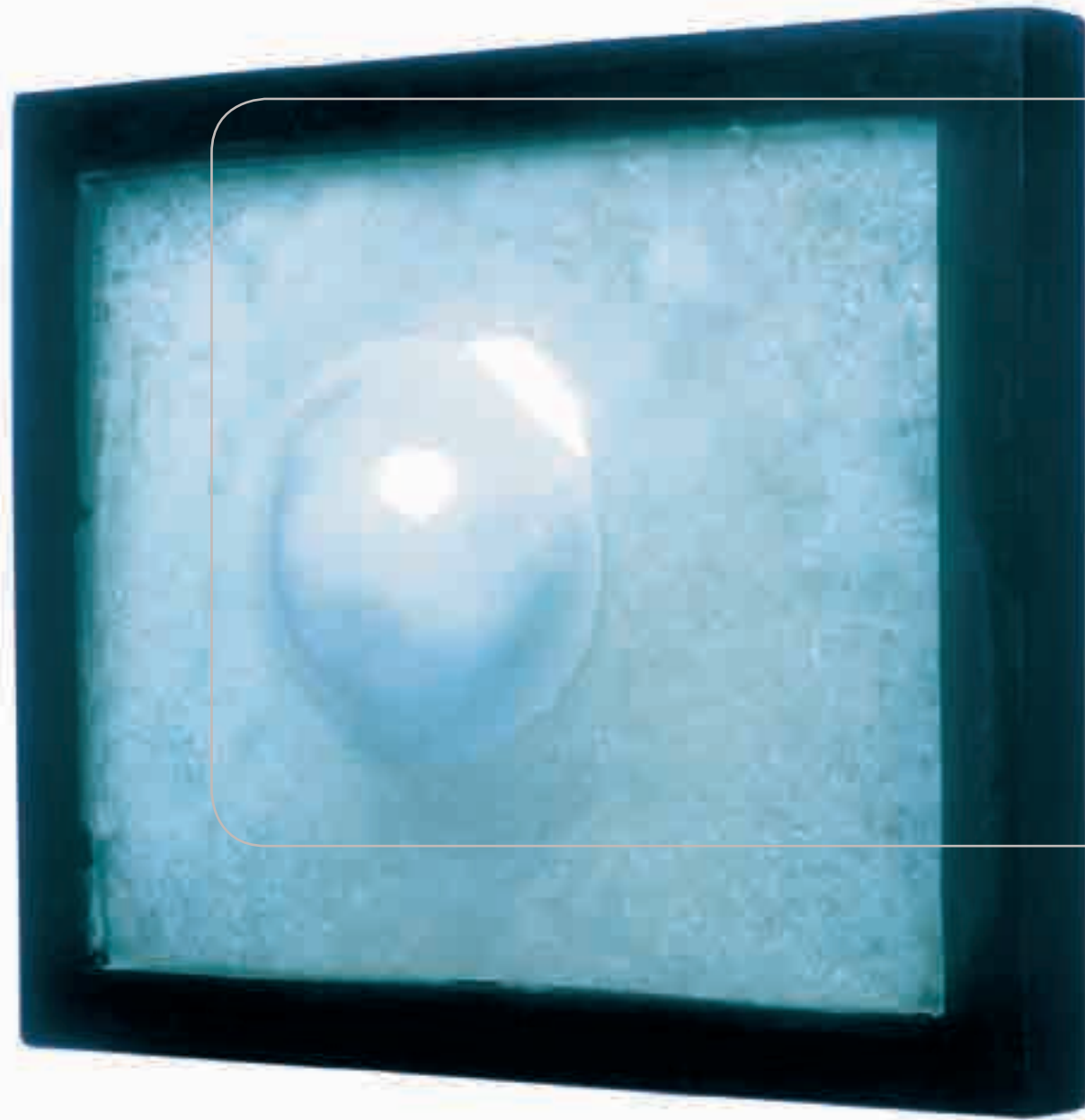
Integrity

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.

Zasady Zachowania

Prawość

Zasada prawości nakazuje każdemu z nas bezwzględne przestrzeganie reguł uczciwego postępowania w działalności zawodowej. Zasada ta nie dopuszcza żadnych kompromisów prowadzących do przedkładania interesów osobistych nad interesy Grupy powierzone w ramach wykonywania obowiązków zawodowych, zarówno w Grupie, jak i w stosunkach z partnerami zewnętrznymi, i to niezależnie od praktyk stosowanych lokalnie. W odniesieniu do pewnych grup pracowników, o ile charakter ich obowiązków tego wymaga, opracowywane są bardziej szczegółowe reguły zachowania.



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.

Lojalność

Zasada lojalności oznacza uczciwość i prawość w relacjach z przełożonymi, kolegami, podwładnymi i partnerami zewnętrznymi. Zasada ta zabrania dążenia do realizacji celów osobistych stojących w sprzeczności z celami realizowanymi przez przedsiębiorstwo i Grupę. Wiąże się ona z przestrzeganiem zaleceń i reguł wewnętrznych obowiązujących w poszczególnych spółkach oraz w Grupie.

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 self-satisfaction of given individuals rather than the interests of the individual company or the Group as a whole.

Zasady Zachowania

Solidarność

Solidarność opiera się na poczuciu zawodowej odpowiedzialności każdego pracownika, która powinna przeważać nad postawą skoncentrowaną na własnych dążeniach, na wspieraniu pracy zespołowej oraz na jak najlepszym wykorzystywaniu potencjału każdego pracownika w realizacji celów przedsiębiorstwa i Grupy. Wyklucza ona takie formy funkcjonowania i zarządzania, które satysfakcję osobistą stawiają ponad interesami przedsiębiorstwa i Grupy.



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⁽¹⁾ help us achieve responsible and sustainable growth, in accordance with the Group's long-term strategy.

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

Zasady Postępowania

Grupa Saint-Gobain postanowiła określić zasady postępowania, na jakich powinna opierać się działalność ogółu kadry kierowniczej i pracowników w ramach wykonywania obowiązków służbowych, niezależnie od kraju, w którym działalność ta jest prowadzona. Zasady te ⁽¹⁾ przyczyniają się do realizacji odpowiedzialnego i zrównoważonego rozwoju, zgodnego z długoterminową strategią prowadzoną przez Grupę.

⁽¹⁾ Odwołujące się do „Naczelnych zasad OECD na użytek spółek wielonarodowych” przyjętych w czerwcu 2000 roku.

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⁽²⁾.

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.

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

⁽²⁾ O których jest mowa w Konwencji OECD z 17 grudnia 1997 roku o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych.

Przestrzeganie prawa

We wszelkich sprawach spółki Grupy zobowiązane są do przestrzegania wszystkich przepisów obowiązujących w kraju lub krajach, w których prowadzą działalność gospodarczą. W szczególności zaś nie podejmują żadnych działań, które mogłyby stanowić naruszenie przepisów o ochronie konkurencji, oraz nie biorą udziału w żadnych formach finansowania

partii lub działalności politycznej, nawet jeśli lokalne przepisy na to zezwalają. Odrzucają wszelkie formy czynnej lub biernej korupcji, zarówno w krajowych, jak i w międzynarodowych transakcjach handlowych⁽²⁾.

Ponadto zobowiązują się, że w dziedzinach, wobec których zostały określone poniższe zasady postępowania, nie będą świadomie wykorzystywać ewentualnych luk prawnych lub braku przepisów w celu ominięcia praktyk obowiązujących w Grupie.





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.

General Principles of action

Poszanowanie środowiska

Spółki Grupy działają aktywnie na rzecz ochrony środowiska. Wszystkie zakłady, niezależnie od miejsca funkcjonowania, muszą być zarządzane w taki sposób, by możliwe było określenie konkretnych celów związanych z ochroną środowiska, a także regularne monitorowanie zadań podjętych dla ich realizacji oraz ocena tych zadań w odniesieniu do wyznaczonych celów.

Spółki Grupy dążą do podnoszenia standardów ochrony środowiska, tak by kształtowały się one na poziomie wykazywanym przez najskuteczniej działające, porównywalne zakłady innych spółek Grupy, nawet jeśli oznacza to stosowanie kryteriów ostrzejszych niż obowiązujące w świetle prawa danego kraju.

Zasady Postępowania

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.

Przestrzeganie zasad w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy

Spółki Grupy podejmują wszelkie niezbędne działania, aby zapewnić jak najbardziej skuteczną ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Do tych działań należy opracowywanie polityki zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz jej wdrażanie, a także kontrola osiągniętych rezultatów. Ochrona dotyczy zarówno pracowników własnych, jak i pracowników firm-podwykonawców, pracujących na terenie zakładu należącego do Grupy. Spółki dążą do podnoszenia standardów ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, tak by kształtowały się one na poziomie wykazywanym przez najsukuteczniej działające porównywalne zakłady innych spółek Grupy, nawet jeśli oznacza to stosowanie ostrzejszych kryteriów niż obowiązujące w świetle prawa w danym kraju.

Zasady Postępowania



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⁽³⁾ – 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

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

⁽³⁾ W rozumieniu odnośnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Poszanowanie praw pracowniczych

Spółki Grupy szczególnie dbają o poszanowanie praw pracowniczych i prowadzą aktywny dialog ze swoimi pracownikami.

Poza tym, bez żadnych wyjątków, obowiązane są przestrzegać następujących zasad, nawet jeśli nie wynikają one z prawa obowiązującego w danym kraju:

Nie mogą korzystać z pracy przymusowej oraz z pracy dzieci⁽³⁾, ani bezpośrednio, ani pośrednio, ani za pośrednictwem podwykonawców, którzy wykonują prace w obiektach należących do Grupy.

Nie mogą podejmować żadnych działań dyskryminacyjnych wobec pracowników, na etapie zarówno rekrutacji, zawierania umowy o pracę i jej realizacji, jak i po upływie terminu obowiązywania umowy o pracę.

Zasady Postępowania

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.

Każdy z pracowników i członków kadry kierowniczej Grupy **Saint-Gobain** jest osobiście zobowiązany do przestrzegania powyższych zasad zachowania i postępowania.

Na wszystkich szczeblach kierowniczych (spółka, dziedzina działalności, Delegatura, Sektor) należy szczególnie dbać, aby zasady te były przestrzegane.

Sektory i Delegatury regularnie informują Dyрекcję Generalną Grupy o stanie realizacji tych zasad.

Dyrekcja Generalna Grupy wdraża działania informacyjne i szkoleniowe, mające na celu promowanie tych zasad w ramach Grupy. Ponadto Dyrekcja Generalna określa, jakie środki powinny zostać wdrożone w celu przeprowadzania stosownych kontroli i weryfikacji.

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.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju - OECD

Założona w 1961 roku w miejsce EOEC (Europejskiej Organizacji Współpracy Gospodarczej), OECD miała za zadanie przede wszystkim przyczynić się do wzmocnienia gospodarki krajów europejskich. Obecnie w skład OECD wchodzi 30 krajów, w których obowiązują reguły demokracji i gospodarki rynkowej. OECD współpracuje z ponad 70 krajami, a także z szeregiem organizacji pozarządowych i instytucji parlamentarnych. Jej zadania, których zakres z upływem czasu uległ poszerzeniu, polegają na wspieraniu wzrostu gospodarczego, działaniach na rzecz zwiększania liczby miejsc pracy, poprawy poziomu życia obywateli i utrzymywania stabilności finansowej, a także na pomaganiu innym krajom w rozwijaniu ich gospodarek oraz na uczestnictwie w rozwoju światowego handlu, z uwzględnieniem wyzwań, jakie stawia globalizacja.

OECD, znana ze swoich opracowań i statystyk, publikuje szereg prac o tematyce społeczno-ekonomicznej, od zagadnień makroekonomicznych po wymianę handlową, poprzez oświatę, rozwój, naukę i innowacyjność. Ponadto OECD opracowuje różnego rodzaju instrumenty o zastosowaniu międzynarodowym, w tym decyzje i zalecenia promujące nowe reguły gry wszędzie tam, gdzie wielostronne umowy są niezbędne dla zagwarantowania postępu narodów w ramach gospodarki światowej.

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.

Naczelne zasady OECD na użytek spółek wielonarodowych

Zasady te stanowią zestaw zaleceń, niemających charakteru wiążącego, adresowanych do spółek wielonarodowych, a dotyczących wszystkich zagadnień z zakresu odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa, w tym zatrudnienia, relacji z partnerami społecznymi, praw człowieka, ochrony środowiska, jawności informacji, zwalczania korupcji, interesów konsumentów, nauki i techniki, konkurencji i systemu fiskalnego. Państwa, które przyjęły powyższe zasady naczelne, zobowiązały się do ich promowania wśród przedsiębiorstw wielonarodowych mieszczących się i działających na ich terytorium.

Nawet jeśli naczelne zasady nie mają charakteru obligatoryjnego, warto jednak wspomnieć o działalności Krajowych Punktów Kontaktowych, które są agendami rządowymi, mającymi za zadanie promowanie tychże zasad oraz prowadzenie badań na szczeblu krajowym. Punkty te mogą być również używane do mediacji i platforma koncyliacyjna w przypadku problemów związanych ze stosowaniem naczelných zasad.

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.

Konwencja OECD z 17 grudnia 1997 roku o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych

Konwencja ta wymaga od państw-sygnatariuszy, aby uznały, że przekupstwo funkcjonariusza publicznego, a także współudział w przekupstwie oraz próba przekupstwa stanowią przestępstwa karne.

W Konwencji tej przekupstwo zagranicznego funkcjonariusza publicznego zostało zdefiniowane w następujący sposób: *„czyn umyślny, polegający na proponowaniu, obiecywaniu lub dawaniu przez jakąkolwiek osobę jakiegokolwiek nienależnej korzyści majątkowej lub innej korzyści zagranicznemu funkcjonariuszowi publicznemu, zarówno bezpośrednio, jak i poprzez pośredników, dla takiego funkcjonariusza lub dla osoby trzeciej, w celu skłonienia tego funkcjonariusza do działania lub powstrzymania się od działania w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, w celu otrzymania lub utrzymania możliwości prowadzenia działalności gospodarczej lub zapewnienia sobie innej nienależnej korzyści w prowadzeniu międzynarodowej działalności gospodarczej.”*

Aby wzmocnić oddziaływanie Konwencji, w 2009 roku wydano nowe rekomendacje mające na celu zintensyfikowanie walki z przekupstwem. Wytyczne dotyczące dobrych praktyk co do wewnętrznych kontroli, etyki i zgodności zostały przyjęte 18 lutego 2010 r.

Państwa-sygnatariusze zgodziły się na podjęcie nowych środków mających na celu podwojenie wysiłków w zapobieganiu, wykrywaniu i ściganiu międzynarodowej korupcji poprzez przyjęcie rekomendacji stworzonej w celu dalszej walki z przekupstwem zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych.

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.

Międzynarodowa Organizacja Pracy - MOP

Utworzona Traktatem Wersalskim w 1919 roku, Międzynarodowa Organizacja Pracy stała się w 1946 roku pierwszą wyspecjalizowaną instytucją Organizacji Narodów Zjednoczonych. Jej zadaniem jest promowanie sprawiedliwości społecznej, zwłaszcza działania na rzecz przestrzegania praw człowieka w środowisku pracy.

MOP opracowuje konwencje i zalecenia określające minimalne normy, jakie muszą być przestrzegane w tej dziedzinie: wolność związkowa, prawo do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych, zniesienie pracy przymusowej, równość szans, równość traktowania itp.

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

Konwencje dotyczące podstawowych praw pracowniczych

Przyjęta w 1998 roku Deklaracja MOP, dotycząca podstawowych praw i zasad pracowniczych, stanowi zbiór konwencji, które zapewniają promowanie podstawowych wartości i praw człowieka. Do zasad tych należą przede wszystkim:

Zakaz pracy przymusowej

W rozumieniu podstawowych konwencji z 1930 roku o pracy przymusowej (wzmocnionej przez dodatkowy protokół z 2014) oraz z 1957 roku o zakazie pracy przymusowej (z dodatkową rekomendacją z roku 2014 dotyczącą dalszych kroków), określenie „praca przymusowa” oznacza „wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiegokolwiek osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary, do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.”

Do dnia dzisiejszego miliony ludzi na całym świecie zmuszane są do wykonywania pracy przymusowej.

Zakaz zatrudniania dzieci

Praca dzieci stanowi naruszenie fundamentalnych praw człowieka i - jak zostało dowiedzione - hamuje ich rozwój. Nie ma wątpliwości, że istnieje ścisły związek między ubóstwem gospodarstw domowych a pracą dzieci, oraz że praca dzieci utrwała to ubóstwo, nie pozwalając dzieciom uczęszczać do szkoły, a tym samym ograniczając ich szanse na awans społeczny. W tym kontekście normy MOP dotyczące pracy dzieci stanowią niezwykle ważny międzynarodowy instrument prawny w walce z tą plagą.

Konwencja z 1973 roku określa, że najniższy wiek pozwalający na dopuszczenie do zatrudnienia lub do pracy to 15 lat (13 lat w przypadku prac lekkich), a w przypadku prac niebezpiecznych - 18 lat (16 lat przy spełnieniu ściśle określonych warunków). Konwencja z 1999 roku ma na celu wyeliminowanie najgorszych form pracy osób poniżej 18 lat, w tym niewolnictwa i praktyk analogicznych, takich jak sprzedaż i handel dziećmi, niewolnictwo za długi i pańszczyzna oraz praca przymusowa.

Do dnia dzisiejszego ponad 130 krajów ratyfikowało przynajmniej jedną z tych dwóch konwencji.

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

Międzynarodowa Karta Praw Człowieka

Międzynarodowa Karta Praw Człowieka obejmuje Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych wraz z jego dwoma Protokołami Opcjonalnymi.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Deklaracja określana jako „wspólny najwyższy cel wszystkich ludów” została przyjęta w dniu 10 grudnia 1948 roku przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. W jej 30 artykułach określone zostały podstawowe prawa obywatelskie, kulturalne, ekonomiczne, polityczne i socjalne, które powinny przysługiwać obywatelom wszystkich krajów świata. Postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka posiadają status zasad międzynarodowego prawa zwyczajowego, ponieważ są szeroko akceptowane i wykorzystywane w celu oceny postępowania poszczególnych państw.

Pakty Międzynarodowe

Po przyjęciu Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Komisja do spraw Praw Człowieka, będąca głównym organem międzyrządowym Narodów Zjednoczonych odpowiedzialnym za zagadnienia dotyczące praw człowieka, rozpoczęła prace mające na celu przekształcenie tych zasad w międzynarodowe pakty, których celem jest zapewnienie ochrony określonych praw. Biorąc pod uwagę bezprecedensowy charakter prowadzonych prac, Zgromadzenie Ogólne podjęło decyzję o opracowaniu dwóch odrębnych Paktów, dotyczących dwóch rodzajów praw określonych w Powszechnej Deklaracji, a mianowicie z jednej strony praw obywatelskich i politycznych, natomiast z drugiej - praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych.

Z chwilą wejścia w życie tych Paktów Międzynarodowych w roku 1976, wiele postanowień Powszechnej Deklaracji zyskało moc wiążącą dla państw, które je ratyfikowały.

Wspólnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz Protokołami Opcjonalnymi, te dwa Pakty Międzynarodowe tworzą Międzynarodową Kartę Praw Człowieka.

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.

UN Global Compact

W lipcu 2003 roku Grupa Saint-Gobain przystąpiła do UN Global Compact. Jest to międzynarodowa inicjatywa, zaproponowana w lipcu 2000 roku przez Kofi Annana, ówczesnego Sekretarza Generalnego ONZ, skupiająca ponad dwa tysiące przedsiębiorstw, organizacji pozarządowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego (związki zawodowe, szkoły, agencje ONZ itp.) wokół **dziesięciu uniwersalnych zasad** w dziedzinie **praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji**. Celem podmiotów, które przystąpiły do UN Global Compact, jest wspólne wspieranie zrównoważonego rozwoju, uwzględniającego podstawowe prawa człowieka. Poprzez swoje uczestnictwo Grupa Saint-Gobain zobowiązała się do włączenia powyższych zasad do swojej strategii i działalności operacyjnej.

www.unglobalcompact.org



Photos/Zdjęcia

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.

Str. 9: LED - Sektor Specjalistycznych Materiałów Technicznych

LED jest skrótem oznaczającym Light Emitting Diode (dioda elektroluminescencyjna): jest to półprzewodnikowy przyrząd optoelektroniczny, który bezpośrednio przemienia energię elektryczną w światło. Diody elektroluminescencyjne znakomicie nadają się do zastosowań, w których źródłem energii jest bateria lub które wymagają długiego okresu użytkowania.

Str. 10: Łazienkowa mozaika podłogowa - Sektor Dystrybucji Materiałów Budowlanych

Widoczne na fotografii mozaiki podłogowe z gresu i płytki naścienne z kolorowego szkła, przeznaczone do łazienek, sprzedawane są przez filie należące do Sektora Dystrybucji Materiałów Budowlanych.

Str. 14: Szkło bezpieczne - Sektor Szkła Płaskiego

Szkło pancerne należy do specjalności Saint-Gobain Sully. Pokryte folią FAENAC® szkło nie tylko chroni kierowcę przed ewentualnym atakiem, ale również przed zranieniem kawałkami rozbitej szyby w trakcie uderzenia lub bezpośrednio po nim, gdyż folia utrzymuje odłamki na miejscu.

Str. 17: Róża gipsowa - Sektor Wyrobów Budowlanych

Formacja naturalna, która powstała w niektórych złożach gipsu w czasach prehistorycznych podczas krystalizacji roztworu gipsowego na cząsteczkach wapienia w momencie odparowywania wody morskiej.



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