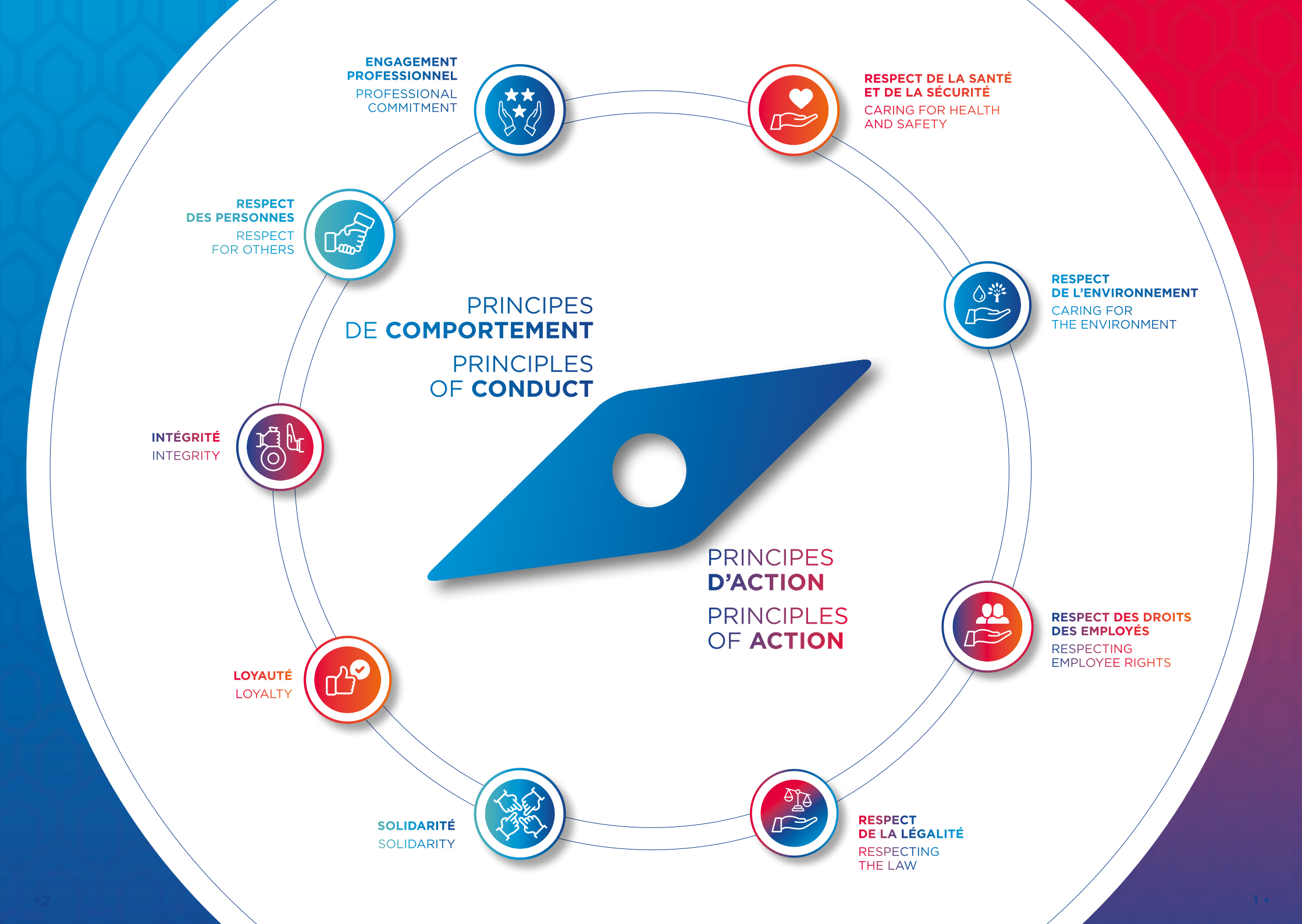
PRINCIPES DE **COMPORTEMENT** ET **D'ACTION**

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



SAINT-GOBAIN


ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
PROFESSIONAL COMMITMENT
RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ
CARING FOR HEALTH AND SAFETY
RESPECT DES PERSONNES
RESPECT FOR OTHERS
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT
CARING FOR THE ENVIRONMENT
PRINCIPES DE COMPORTEMENT
PRINCIPLES OF CONDUCT
INTÉGRITÉ
INTEGRITY
PRINCIPES D'ACTION
PRINCIPLES OF ACTION
RESPECT DES DROITS DES EMPLOYÉS
RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS
LOYAUTÉ
LOYALTY
SOLIDARITÉ
SOLIDARITY
RESPECT DE LA LÉGALITÉ
RESPECTING THE LAW

PRINCIPES DE **COMPORTEMENT** ET **D'ACTION**

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

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

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

Les politiques de référence du Groupe[1] y trouvent leur fondement.

Notre raison d'être s'appuie sur ces principes de comportement et d'action dont l'application est une condition d'appartenance au Groupe Saint-Gobain.

Une ligne d'alerte professionnelle est disponible pour signaler les atteintes potentielles aux principes de comportement et d'action.

1 - Telles que politiques Conformité, RH, EHS, IT...

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's[1] 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

PRINCIPES DE **COMPORTEMENT**



Les valeurs fondamentales qui unissent les collaborateurs du Groupe Saint-Gobain sont : l'engagement professionnel, le respect des personnes, l'intégrité, la loyauté, la solidarité.

Elles constituent les principes de comportement de chacun d'entre eux.

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.



ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

L'engagement professionnel se caractérise par la mise en œuvre permanente au meilleur niveau possible des compétences et du savoir-faire acquis et rend nécessaire leur actualisation.

Il nécessite engagement personnel et disponibilité dans l'accomplissement des missions qui sont confiées, dans l'acquisition des connaissances requises et dans le meilleur service des clients.

Il implique la collaboration et la contribution effective de chacun dans le respect de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail, notamment.

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.



RESPECT DES PERSONNES

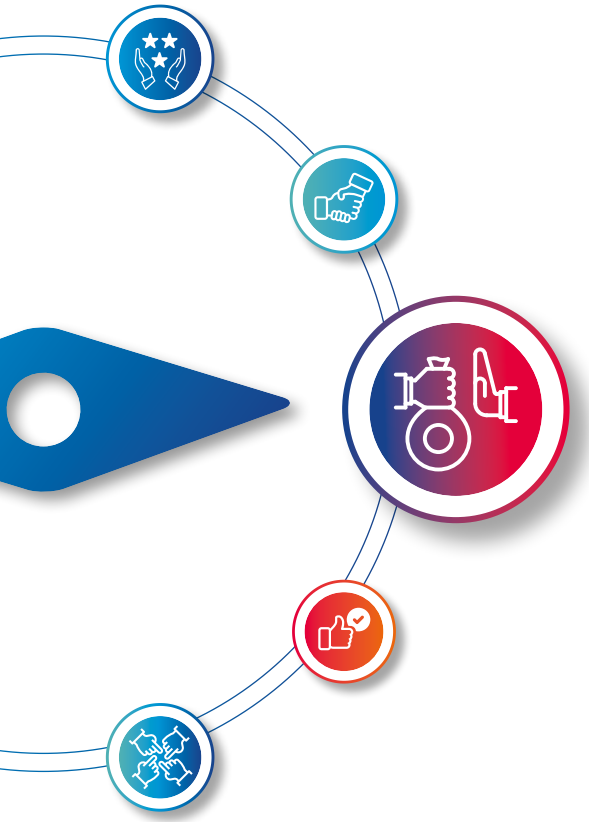
Le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il exprime la considération qui est due à toute personne, sans distinction de genre, d'âge, de religion, de culture, d'origine ethnique, sociale ou professionnelle, de nationalité, de situation de santé, de handicap, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, de situation familiale, d'opinion politique, d'apparence physique, etc.

Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. Il se manifeste par l'écoute, l'information, l'explication et le dialogue.

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.



INTÉGRITÉ

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

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

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.



LOYAUTÉ

La loyauté est une exigence de droiture du comportement dans les rapports avec les managers, collègues, collaborateurs et partenaires externes.

Elle favorise la collaboration et interdit notamment la recherche de fins personnelles qui seraient en contradiction avec les objectifs poursuivis par le Groupe.

Elle implique le respect des consignes, des règles internes et des politiques des sociétés et du Groupe.

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.



SOLIDARITÉ

La solidarité repose sur l'esprit de responsabilité de chacun dans son milieu professionnel pour écarter les attitudes individualistes et favoriser la collaboration et la valorisation du travail en équipe et des apports mutuels.

Elle rejette les modes de fonctionnement ou de gestion privilégiant la satisfaction personnelle à l'intérêt du Groupe.

La solidarité peut également se manifester envers les communautés locales des sites du Groupe, par un dialogue constructif ou par la participation aux projets de la Fondation Saint-Gobain ou de toute autre fondation ou action animée par le Groupe.

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.

PRINCIPES **D'ACTION**



Le Groupe Saint-Gobain entend définir les principes d'action qui régissent l'activité de tous les collaborateurs dans l'exercice de leur fonction quel que soit le pays où ils l'exercent.

Les principes d'action[2] du Groupe Saint-Gobain sont : le respect de la santé et de la sécurité au travail, le respect de l'environnement, le respect des droits des employés et le respect de la légalité.

Ces principes d'action contribuent à la mise en œuvre d'un développement responsable et durable en cohérence avec la stratégie à long terme menée par le Groupe.

2 - Ils se réfèrent en particulier aux « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » adoptés en juin 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 action[2] 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.



RESPECT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

La santé et la sécurité sont l'affaire de tous.

Les sociétés du Groupe prennent les mesures nécessaires pour assurer la meilleure protection possible de la santé et de la sécurité au travail des collaborateurs, sous-traitants, clients ou autres intervenants dans les sites du Groupe.

Elles définissent une politique de prévention des risques et veillent à son application et à son contrôle. Elles appliquent cette politique à leurs collaborateurs comme à ceux des sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les sites du Groupe.

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

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.



RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le Groupe s'inscrit résolument dans une démarche active de développement durable pour la protection de l'environnement, avec notamment pour objectif la neutralité carbone et la préservation des ressources naturelles.

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

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

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.

RESPECT DES DROITS DES EMPLOYÉS



Les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits au travail[3].

Elles assurent un dialogue social actif et reconnaissent la liberté d'association et de négociation collective.

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

- elles s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire, ou au travail des enfants de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants ;
- elles s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs collaborateurs, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail[3].

Elles s'engagent également à lutter contre toute forme de violence, harcèlement sexuel ou moral.

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

RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS

Group companies must scrupulously ensure that labour rights are respected[3].

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 relationship[3].

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.



RESPECT DE LA LÉGALITÉ

Les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leurs activités.

En particulier :

- elles prohibent les actions susceptibles d'enfreindre les règles du droit de la concurrence, les règles liées à la conformité et à la qualité des produits ainsi que celles liées à la protection des données personnelles ;
- elles refusent de participer à toute forme de financement de partis ou d'activités politiques, même si la législation locale l'autorise ;
- elles rejettent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales.

En outre, elles s'interdisent de tirer délibérément parti d'éventuelles lacunes ou insuffisances des lois et règlements pour s'écarter des principes du Groupe[4].

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

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 Group[4].

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

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

Il appartient à chaque niveau de responsabilité (équipe, société, pays, Régions et Activités) de veiller tout particulièrement à leur application.

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

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.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT - OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale qui œuvre pour la mise en place de politiques meilleures pour une vie meilleure. L'objectif de l'OCDE est de promouvoir des politiques publiques qui favorisent la prospérité, l'égalité des chances et le bien-être pour tous.

En étroite collaboration avec les pouvoirs publics, les acteurs économiques et sociaux ainsi que les représentants de la société civile et les citoyens, l'OCDE établit des normes internationales et propose des solutions fondées sur des données factuelles en réponse aux défis du monde d'aujourd'hui. De l'amélioration des performances économiques au renforcement des politiques de lutte contre le changement climatique, de la promotion de systèmes éducatifs efficaces à la lutte contre l'évasion fiscale internationale, l'OCDE met des données, analyses et conseils sur les politiques publiques à la disposition des dirigeants afin de guider l'élaboration de normes internationales et d'aider à la création de sociétés plus résilientes, plus justes et plus propres.

OECD ocde.org

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.

OECD ocde.org

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES MULTINATIONALES

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

Même s'il ne s'agit pas de dispositions obligatoires, il faut toutefois noter les activités des Points de contact nationaux (PCN), qui sont des services gouvernementaux chargés de promouvoir les Principes directeurs et d'effectuer des études au niveau national. Ils peuvent également servir de plateforme de méditation ou de conciliation en cas de difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre des Principes.

OECD ocde.org

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.

OECD ocde.org

CONVENTION DE L'OCDE DU 17 DÉCEMBRE 1997 SUR LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION D'AGENTS PUBLICS ÉTRANGERS

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

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

Elle est complétée par une recommandation de 2009. visant à renforcer la lutte contre la corruption et un Guide de bonnes pratiques pour les contrôles internes, la déontologie et la conformité adopté le 18 février 2010.

Les pays parties à la convention ont convenu d'adopter de nouvelles mesures afin d'accentuer leurs efforts de prévention, de détection et d'enquête en matière de corruption transnationale en adoptant une recommandation visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.

OECD ocde.org

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.

OECD ocde.org

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL - OIT

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

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

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

CONVENTIONS SUR LES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

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

Interdiction du travail forcé ou obligatoire
Aux termes des conventions fondamentales de 1930 sur le travail forcé (complétée par un protocole de 2014) et de 1957 sur l'abolition du travail forcé (complétée par une recommandation de 2014 portant des mesures supplémentaires), l'expression travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

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

Interdiction du travail des enfants
Le travail des enfants constitue une violation des droits fondamentaux de l'Homme et il est démontré qu'il freine leur développement.

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

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

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

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.

CONVENTIONS SUR LES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Garantir la liberté d'association*

Une convention de l'OIT de 1948 reconnaît la liberté d'association qui signifie que les salariés et les travailleurs « exercent leur droit d'organisation de manière libre et volontaire », en constituant ou en s'affiliant à des organisations de leur choix.

Une convention de 1949 réaffirme la protection du droit syndical à travers le droit d'organisation et de négociation collective. Egalement, en 1949 puis en 1971, deux conventions soulignent l'importance de garantir (1) l'absence d'atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi par l'interdiction de toute discrimination, (2) l'absence d'actes d'ingérence entre les travailleurs et les organisations d'employeurs et (3) la protection des représentants syndicaux et des représentants élus contre des mesures de représailles au travail du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Garantir la non-discrimination*

La non-discrimination en matière d'emploi et de profession est affirmée dans une convention de 1958, selon laquelle aucune distinction, exclusion ou préférence ne doit être exercée en matière d'emploi ou de profession. Sont en particulier visées, toutes discriminations fondées sur l'origine sociale, la couleur, la religion, l'opinion publique ou le genre, etc. Cette convention rappelle notamment que l'égalité des chances et l'égalité de traitement sont des critères essentiels pour garantir la non-discrimination au travail.

.

* Lorsque ces standards internationaux diffèrent des lois nationales ou des politiques locales, nous respectons la réglementation locale tout en oeuvrant pour appliquer de façon la plus étendue possible les standards internationaux en matière de droits humains.

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 voluntary 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.

LA CHARTE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'HOMME

La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs.

La Déclaration universelle des droits de l'homme
Définie comme l'« idéal commun à atteindre par tous les peuples », elle fut adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ses 30 articles énumèrent les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux de base dont tous les êtres humains devraient jouir dans tous les pays. Les dispositions de la Déclaration universelle sont considérées comme ayant valeur de règles du droit coutumier international du fait qu'elles sont aussi largement acceptées et qu'elles servent d'étalon pour mesurer la conduite des États.

Les Pactes internationaux
Après l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Commission des droits de l'homme, principal organisme intergouvernemental relatif aux droits de l'homme au sein des Nations Unies, s'est employée à convertir ces principes en traités internationaux protégeant des droits précis. Etant donné le caractère inédit de cette tâche, l'Assemblée générale a décidé de rédiger deux Pactes correspondant aux deux types de droits énoncés dans la Déclaration universelle : droits civils et politiques et droits économiques, sociaux et culturels.

Lorsque ces deux Pactes internationaux sont entrés en vigueur en 1976, un grand nombre de dispositions de la Déclaration universelle ont acquis force obligatoire pour les États qui les ont ratifiés.

Avec la Déclaration universelle et les Protocoles facultatifs, ces deux Pactes internationaux constituent la Charte des droits de l'homme.

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..

PACTE MONDIAL

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

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

unglobalcompact.org

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





SAINT-GOBAIN

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

Publication date: 2025
Design and production: épithète.net