PRINCIPIOS DE **COMPORTAMIENTO** Y **ACTUACIÓN**

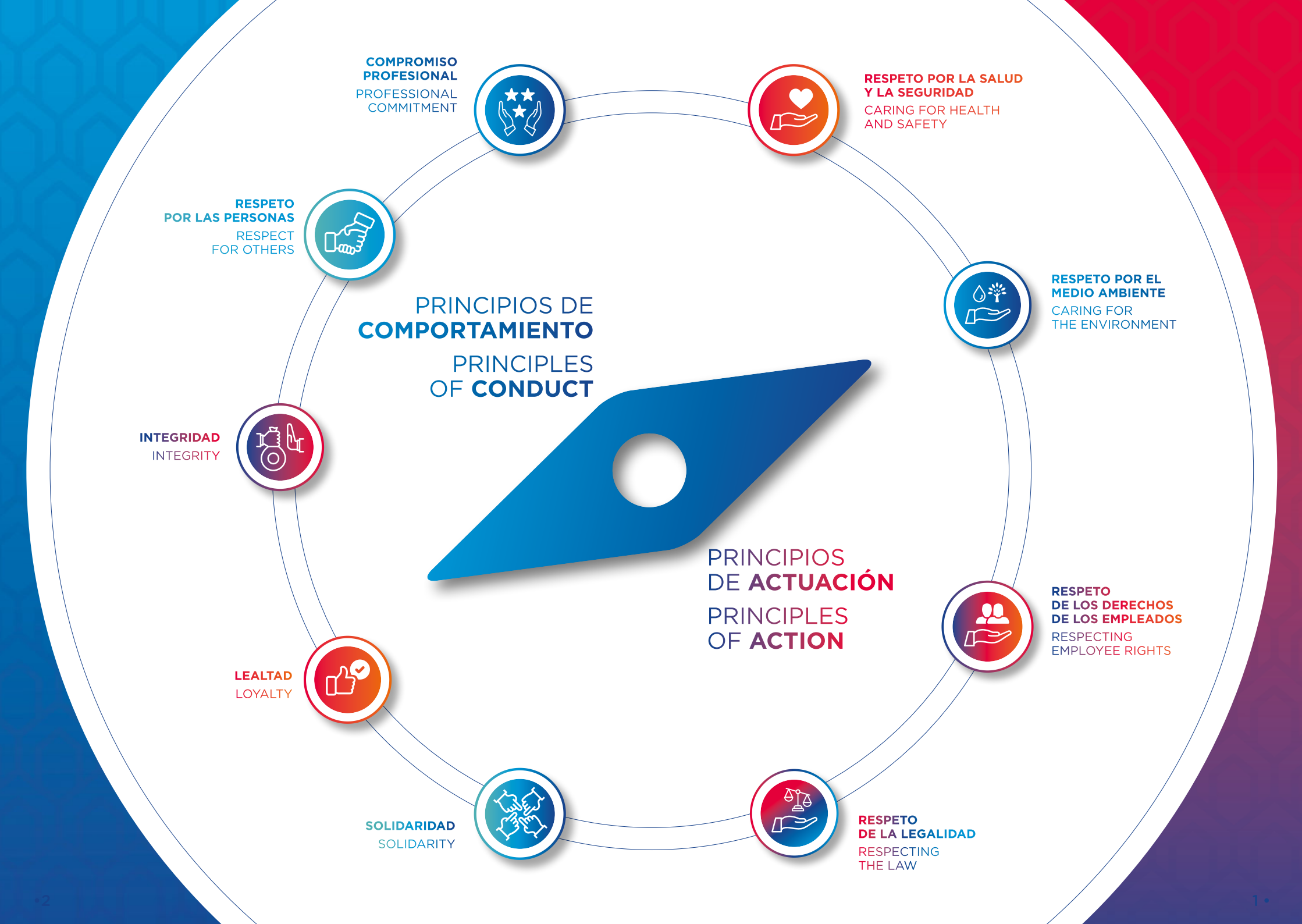
PRINCIPLES OF **CONDUCT** AND **ACTION**







SAINT-GOBAIN


COMPROMISO PROFESIONAL
PROFESSIONAL COMMITMENT
RESPETO POR LA SALUD Y LA SEGURIDAD
CARING FOR HEALTH AND SAFETY
RESPETO POR LAS PERSONAS
RESPECT FOR OTHERS
RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE
CARING FOR THE ENVIRONMENT
PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO
PRINCIPLES OF CONDUCT
INTEGRIDAD
INTEGRITY
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
PRINCIPLES OF ACTION
RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS
RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS
LEALTAD
LOYALTY
SOLIDARIDAD
SOLIDARITY
RESPETO DE LA LEGALIDAD
RESPECTING THE LAW

PRINCIPIOS DE **COMPORTAMIENTO** Y **ACTUACIÓN**

El Grupo Saint-Gobain se ha forjado y desarrollado gracias a una serie de principios compartidos y aplicados tanto por sus dirigentes, como por sus empleados que han guiado su acción a lo largo de los años.

La finalidad de este documento no es otra que manifestar públicamente la adhesión de Saint-Gobain a estos principios fundamentales de comportamiento y actuación, que son válidos para todas las sociedades del grupo con independencia del país de implantación.

Estos principios no pretenden ser exhaustivos, sino esenciales. Se pueden añadir normas adicionales o específicas en función de los contextos locales o los puestos de responsabilidad, pero no pueden restringirlos.

Las políticas de referencia del Grupo[1] se basan en estos principios.

Nuestra razón de ser se basa en estos principios de comportamiento y actuación, cuya aplicación es una condición para pertenecer al Grupo Saint-Gobain.

Existe una línea de alerta profesional para denunciar posibles infracciones de los principios de conducta y actuación.

1 - Como las políticas de conformidad, RR. HH., salud y seguridad...

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

PRINCIPIOS DE **COMPORTAMIENTO**



Los valores fundamentales que unen a los empleados del Grupo Saint-Gobain son: compromiso profesional, respeto por las personas, integridad, lealtad y solidaridad.

Constituyen los principios de comportamiento de toda la plantilla.

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.



COMPROMISO PROFESIONAL

El compromiso profesional se caracteriza por la puesta en marcha permanente al mejor nivel posible de las competencias y el saber hacer adquirido, de ahí que su actualización sea una necesidad.

Requiere implicación personal y disponibilidad para llevar a cabo las tareas asignadas, adquirir los conocimientos necesarios y prestar el mejor servicio posible a los clientes.

Implica la colaboración y la contribución efectiva de todos, con especial atención al respeto por el medio ambiente, la salud y la seguridad en el trabajo.

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.



RESPETO POR LAS PERSONAS

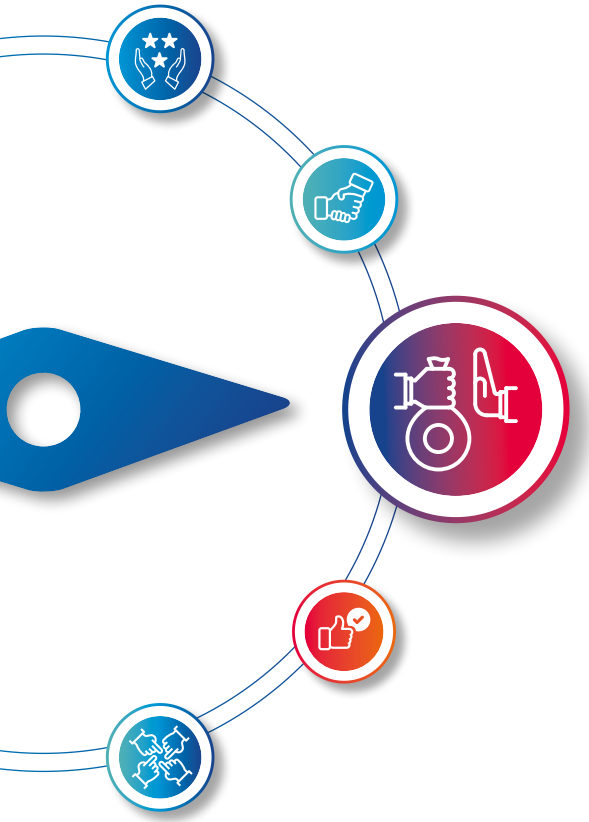
El respeto por las personas es una condición absoluta del desarrollo individual y profesional de todos. Expresa la consideración que se debe a toda persona, con independencia de su sexo, edad, religión, cultura, origen étnico, social o profesional, nacionalidad, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, afiliación sindical, situación familiar, opinión política, apariencia física, etc.

Se aplica a la dimensión global del Grupo e implica respeto por el pluralismo y las culturas de las personas, sea cual fuera su origen. Se manifiesta con la escucha, la información, la explicación y el diálogo.

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.



INTEGRIDAD

La integridad impone a todo el mundo el respeto riguroso por la honradez en la actividad profesional. No tolera ninguna concesión entre los intereses personales y los intereses de los que uno es responsable en virtud de su actividad profesional, tanto dentro del Grupo como con los socios externos, en particular los clientes, cualesquiera que sean las prácticas locales.

Cuando la naturaleza de sus responsabilidades así lo requiere, se establecen normas de conducta detalladas para determinadas funciones.

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.



LEALTAD

La lealtad es un requisito de rectitud del comportamiento en las relaciones con superiores, compañeros, empleados y socios externos.

Favorece la colaboración y prohíbe la persecución de fines personales contrarios a los objetivos que persigue el Grupo.

Implica el respeto de las instrucciones, las normas internas y las políticas de las empresas y del Grupo.

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.



SOLIDARIDAD

La solidaridad se basa en el espíritu de responsabilidad de toda persona en su entorno profesional para evitar las actitudes individualistas y fomentar la colaboración y la valoración del trabajo en equipo, así como las aportaciones mutuas.

Rechaza los métodos operativos o de gestión que priorizan la satisfacción personal por encima de los intereses del Grupo.

Asimismo, la solidaridad puede manifestarse con las comunidades locales donde se encuentran las plantas del Grupo, mediante un diálogo constructivo o la participación en proyectos de la Fundación Saint-Gobain o cualquier otra fundación o acción impulsada por el Grupo.

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.

PRINCIPIOS DE **ACTUACIÓN**



El Grupo Saint-Gobain pretende definir los principios de actuación que rigen la actividad de todo su personal en el desempeño de sus funciones, sea cual sea el país donde lo ejerzan.

Los principios de actuación[2] del Grupo son: respeto por la salud y la seguridad en el trabajo; respeto por el medio ambiente; respeto de los derechos de los empleados y respeto de la legalidad.

Estos principios de actuación contribuyen a la implantación de un desarrollo responsable y sostenible de acuerdo con la estrategia a largo plazo del Grupo.

2 - En particular, se refieren a las «Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable», adoptadas en junio de 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.



RESPETO POR LA SALUD Y LA SEGURIDAD

La salud y la seguridad nos atañen a todos.

Las empresas del Grupo adoptan las medidas necesarias para garantizar la mejor protección posible de la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados, subcontratistas, clientes u otras personas que trabajen en las instalaciones del Grupo.

Definen una política de prevención de riesgos y velan por su aplicación y control. Aplican esta política a sus empleados y subcontratistas en el marco de sus intervenciones en las instalaciones del Grupo.

Su objetivo es equiparar los principales indicadores en materia de salud y seguridad en el trabajo de sus centros con aquellos que se consideran efectivos de centros comparables del Grupo, superando en caso necesario los requisitos de la legislación local aplicable.

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.



RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE

El Grupo se enmarca en una iniciativa activa de desarrollo sostenible para la protección del medio ambiente, con el objetivo de alcanzar la neutralidad de carbono y la preservación de los recursos naturales.

Las empresas del Grupo gestionan sus centros, dondequiera que estén ubicados, de forma que fijen objetivos cuantificables de comportamiento medioambiental y se evalúen y controlen periódicamente estos resultados.

Su objetivo es equiparar los principales indicadores de rendimiento en materia de medio ambiente de sus centros con aquellos eficaces de centros comparables del Grupo, superando en caso necesario los requisitos de la legislación local aplicable.

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.

RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS



Las empresas del Grupo respetan escrupulosamente los derechos laborales[3].

Garantizan el diálogo social activo y reconocen la libertad de asociación y negociación colectiva.

A modo de ejemplo, e incluso si lo permite la legislación local aplicable:

- se abstienen de recurrir al trabajo forzoso, obligatorio o infantil, ya sea directa o indirectamente o a través de subcontratistas;
- se abstienen de practicar cualquier forma de discriminación con respecto a sus empleados, en el momento de la contratación, durante la ejecución o al término de su contrato de trabajo[3].

Asimismo, se comprometen a luchar contra toda forma de violencia, acoso sexual o moral.

3 - En el sentido de los convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo.

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.



RESPETO DE LA LEGALIDAD

Las empresas del Grupo aplican en todos los asuntos las leyes y reglamentos vigentes en los países donde operan.

En particular:

- prohíben las acciones susceptibles de infringir las normas del derecho a la competencia, las normas relacionadas con la conformidad y la calidad de los productos, así como aquellas relacionadas con los datos personales;
- rechazan participar en cualquier forma de financiación de partidos o actividades políticas, aunque la legislación local lo permita;
- rechazan toda forma de corrupción activa o pasiva en las transacciones nacionales o internacionales.

Además, se abstienen de sacar partido deliberadamente de eventuales lagunas o vacíos legales para desviarse de los principios del Grupo[4].

4 - De acuerdo con el convenio de la OCDE de 17 de diciembre de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de los agentes públicos extranjeros.

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.

Cada trabajador del Grupo Saint-Gobain tiene la responsabilidad de aplicar estos principios de comportamiento y actuación.

Cada nivel de responsabilidad (equipo, empresa, país, Regiones y Actividades) deben velar particularmente por su aplicación.

La Dirección General del Grupo implantará acciones de concienciación y formación con la finalidad de promover estos principios en el seno del Grupo. Además, deberá definir las medidas necesarias para proceder a los controles y verificaciones apropiadas.

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.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización internacional que trabaja por implantar mejores políticas para una vida mejor. El objetivo de la OCDE consiste en fomentar políticas públicas que favorezcan la prosperidad, la igualdad de oportunidades y el bienestar para todos.

En estrecha colaboración con los poderes públicos, los actores económicos y sociales, así como los representantes de la sociedad civil y la ciudadanía, la OCDE establece normas internacionales y propone soluciones basadas en datos en respuesta a los desafíos del mundo actual. Desde la mejora del rendimiento económico hasta el fortalecimiento de las políticas de lucha contra el cambio climático, pasando por la promoción de sistemas educativos eficaces o la lucha contra la evasión fiscal internacional, la OCDE comparte con los dirigentes datos, análisis y consejos sobre políticas públicas con el fin de orientar la elaboración de normas internacionales y ayudar a la creación de sociedades más resilientes, justas y sostenibles.

.

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

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES SOBRE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

Las líneas directrices representan un conjunto de recomendaciones, no restrictivas, para empresas multinacionales, en todos los grandes ámbitos de la responsabilidad social corporativa, como el empleo, las relaciones con agentes sociales, los derechos humanos, el medio ambiente, la publicación de información, la lucha contra la corrupción, los intereses de los consumidores, la ciencia y la tecnología, la competencia y la fiscalidad. Los Estados que se han adherido a estas líneas directrices se comprometen a promoverlas entre las empresas multinacionales que operan en y desde su territorio.

A pesar de que no son disposiciones obligatorias, cabe destacar las actividades de los puntos de contacto nacionales (PCN), que son servicios gubernamentales encargados de promover las líneas directrices y efectuar estudios a nivel nacional. Asimismo, pueden servir de plataforma de reflexión o conciliación ante el surgimiento de dificultades en la aplicación de las líneas directrices.

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

CONVENIO DE LA OCDE DEL 17 DE DICIEMBRE DE 1997 SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DE LOS AGENTES PÚBLICOS EXTRANJEROS

Este convenio exige a los Estados que lo han adoptado que tipifiquen como delito la corrupción de funcionarios públicos, la complicidad en el soborno y la tentativa de soborno.

Define la corrupción como «el ofrecimiento, la promesa o el pago intencional, directamente o por medio de un intermediario, de una ventaja indebida, pecuniaria u otra, a un funcionario, por aquellos o por un tercero, con el objeto de que este actúe u omita actuar en el ejercicio de sus funciones oficiales, para obtener o conservar un negocio u otra ventaja indebida en las transacciones comerciales internacionales».

Se completó con una recomendación en 2009 para reforzar la lucha contra la corrupción y una guía de buenas prácticas para controles internos, deontología y conformidad, que se adoptó el 18 de febrero de 2010.

Los países firmantes del convenio acordaron adoptar nuevas medidas para intensificar sus esfuerzos de prevención, detección e investigación del soborno de funcionarios públicos extranjeros mediante la adopción de una recomendación para reforzar la lucha contra el soborno de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT, que se creó en 1919 con el Tratado de Versalles, se convirtió en 1946 en la primera institución especializada del sistema de las Naciones Unidas. Su finalidad consiste en fomentar la justicia social y el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Esta organización elabora convenios laborales internacionales y recomendaciones que definen las normas mínimas que deben respetarse en los ámbitos de su competencia: libertad de asociación, derecho de sindicación y de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, 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

CONVENIOS SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

La declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo recoge los convenios que garantizan la promoción de los valores humanos fundamentales. Entre estos principios, cabe mencionar:

Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio
Según el convenio fundamental sobre el trabajo forzoso de 1930 (completado por un protocolo de 2014) y el convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso de 1957 (completado por una recomendación de 2014 sobre medidas complementarias), se entiende por trabajo forzoso u obligatorio «todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente».

Actualmente, todavía hay millones de personas en el mundo que son víctimas del trabajo forzoso.

Prohibición del trabajo infantil
El trabajo infantil constituye una de las violaciones de los derechos humanos fundamentales y ha demostrado que frena su desarrollo.

Según los datos, existe un vínculo muy estrecho entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil. Además, el trabajo infantil perpetúa la pobreza al mantener a los niños sin escolarizar y limitar sus oportunidades de ascenso social. En este contexto, las normas de la OIT sobre el trabajo infantil son instrumentos jurídicos internacionales de suma importancia para luchar contra esta lacra.

Un acuerdo de 1973 fija la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en 15 años (13 para trabajos ligeros) y la edad mínima para trabajos peligrosos en 18 años (16 en determinadas condiciones estrictamente definidas). Un segundo acuerdo de 1999 pretende eliminar las peores formas de trabajo infantil de menores de 18 años, incluidas todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio.

Hasta la fecha, más de 130 países han ratificado al menos uno de estos dos convenios.

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.

CONVENIOS SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Garantizar la libertad de asociación*

Un convenio de la OIT de 1948 reconoce la libertad de asociación, lo que significa que los empleados y trabajadores «ejercerán libre y voluntariamente su derecho de sindicación» formando organizaciones de su elección o afiliándose a ellas.

Un convenio de 1949 reafirma la protección del derecho sindical a través del derecho de organización y negociación colectiva.

Del mismo modo, en 1949 y 1971, dos convenios subrayan la importancia de garantizar (1) la libertad de asociación en el empleo mediante la prohibición de cualquier discriminación, (2) la ausencia de injerencias entre los trabajadores y las organizaciones de empresarios y (3) la protección de los representantes sindicales y los representantes electos frente a las represalias en el trabajo como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

Garantizar la no discriminación*

La no discriminación en el empleo y la ocupación, está consagrada en un convenio de 1958, que establece que no se hará distinción, exclusión o preferencia alguna en materia de empleo u ocupación.

Esto se aplica en particular a todas las formas de discriminación basadas en el origen social, el color, la religión, la opinión pública, el género, etc. Este convenio recuerda asimismo que la igualdad de oportunidades y la igualdad de tratamiento son criterios esenciales para garantizar la no discriminación en el trabajo.

.

* Cuando estas normas internacionales difieren de leyes nacionales o políticas locales, respetamos la legislación local procurando aplicar de la manera más amplia posible las normas internacionales en materia de derechos humanos.

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.

CARTA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

La Carta Internacional de Derechos Humanos incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.

Declaración universal de derechos humanos

Definida como «el ideal común que deben alcanzar todos los pueblos», fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sus 30 artículos enumeran los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales básicos de los que deben disfrutar los seres humanos en todos los países. Se considera que las disposiciones de la Declaración Universal tienen el valor de normas de derecho internacional consuetudinario porque también están ampliamente aceptadas y sirven de criterio para medir la conducta de los Estados.

Pactos internacionales

Tras la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Comisión de Derechos Humanos, principal organismo intergubernamental de los derechos humanos en las Naciones Unidas, se afanó en convertir estos principios en tratados internacionales para proteger derechos precisos. Teniendo en cuenta el carácter inédito de esta tarea, la Asamblea General decidió redactar dos pactos correspondientes a los dos tipos de derechos enunciados en la Declaración Universal: derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales.

Cuando ambos pactos entraron en vigor en 1976, un gran número de disposiciones de la Declaración Universal pasaron a ser vinculantes para los Estados que las han ratificado.

Con la Declaración Universal y los protocolos facultativos, estos dos pactos internacionales constituyen la Carta de los Derechos Humanos.

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..

PACTO MUNDIAL

Saint-Gobain lo firmó en julio de 2003. Lanzado en julio de 2000 por iniciativa de Kofi Annan, a la sazón secretario general de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial es una iniciativa internacional que reúne a más de 2000 empresas, ONG y organizaciones de la sociedad civil (sindicatos, escuelas, agencias de la ONU...) en torno a 10 principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. A partir de esta red internacional, el objetivo consiste en contribuir juntos al desarrollo de una economía humana y sostenible.

Con su adhesión, Saint-Gobain se compromete a integrar esos 10 principios en su estrategia y sus operaciones.

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