PRINCÍPIOS DE **COMPORTAMENTO** E DE **AÇÃO**

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







SAINT-GOBAIN

PRINCÍPIOS DE **COMPORTAMENTO**

PRINCIPLES OF **CONDUCT**

COMPROMISSO PROFISSIONAL
PROFESSIONAL COMMITMENT



RESPEITO PELAS PESSOAS
RESPECT FOR OTHERS



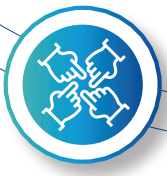
INTEGRIDADE
INTEGRITY



LEALDADE
LOYALTY



SOLIDARIEDADE
SOLIDARITY



PRINCÍPIOS DE **AÇÃO**

PRINCIPLES OF **ACTION**

RESPEITO PELA SAÚDE E SEGURANÇA
CARING FOR HEALTH AND SAFETY

RESPEITO PELO AMBIENTE
CARING FOR THE ENVIRONMENT

RESPEITO PELOS DIREITOS DOS COLABORADORES
RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS

RESPEITO PELA LEI
RESPECTING THE LAW

PRINCÍPIOS DE **COMPORTAMENTO** E DE **AÇÃO**

O Grupo Saint-Gobain foi criado e desenvolvido com base em alguns princípios que foram partilhados e implementados por todos os gestores e colaboradores, e que orientaram a sua ação ao longo do tempo.

O intuito deste documento consiste em manifestar publicamente a adesão do Grupo Saint-Gobain a estes princípios fundamentais de comportamento e de ação, que são válidos para todas as empresas pertencentes ao Grupo, independentemente do país onde estão estabelecidas.

Estes princípios não são exaustivos, mas essenciais. Existem regras complementares ou específicas que se acrescentam ou podem ser acrescentadas em função das situações locais ou das posições de responsabilidade, mas não as restringem.

As políticas de referência do Grupo[1] baseiam-se nestes princípios.

A nossa razão de ser está alicerçada nestes princípios de comportamento e de ação, cuja aplicação é uma condição de filiação do Grupo Saint-Gobain.

A Saint-Gobain tem disponível uma linha de alerta profissional para assinalar as possíveis infrações aos princípios de comportamento e de ação.

1 - Como as políticas de Conformidade, 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

PRINCÍPIOS DE **COMPORTAMENTO**

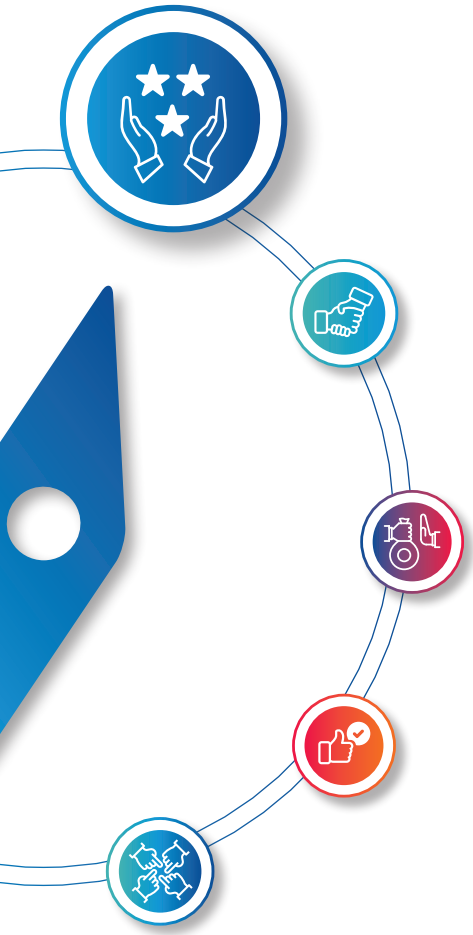


Os valores fundamentais que unem os colaboradores do Grupo Saint-Gobain são: o compromisso profissional, o respeito pelas pessoas, a integridade, a lealdade e a solidariedade.

Estes valores constituem os princípios de comportamento de todos.

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.



COMPROMISSO PROFISSIONAL

O compromisso profissional significa mobilizar ao máximo o conhecimento e o saber-fazer do indivíduo e exige também formação para os manter atualizados.

Necessita de um empenho pessoal e de disponibilidade para o desempenho das funções atribuídas, aquisição dos conhecimentos necessários e o melhor serviço de apoio aos clientes.

Implica a colaboração e a contribuição efetiva de todos, nomeadamente, para o respeito do ambiente, da saúde e da segurança no trabalho.

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.



RESPEITO PELAS PESSOAS

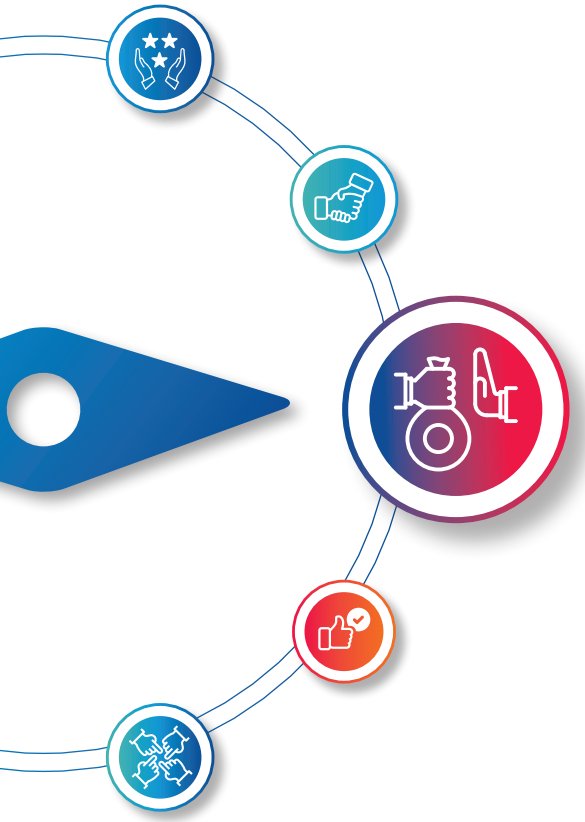
O respeito pelas pessoas é uma condição absoluta do desenvolvimento individual e profissional de cada um. Exprime a devida consideração pelas pessoas, sem distinção de género, idade, religião, cultura, origem étnica, social ou profissional, nacionalidade, situação de saúde, incapacidade, orientação sexual, filiação sindical, situação familiar, opinião política, aparência física, etc.

Aplica-se na dimensão mundial do Grupo e implica o respeito pelos pluralismos e culturas, e a abertura a todas as origens. Manifesta-se pela escuta, a informação, a explicação e o 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.



INTEGRIDADE

A integridade impõe, a cada um, o respeito rigoroso pela probidade na sua atividade profissional. Não aceita nenhum compromisso entre os interesses pessoais e os interesses relacionados com a atividade profissional, tanto no seio do Grupo, como com os parceiros externos, especialmente, os clientes, independentemente das práticas locais.

São estabelecidas regras detalhadas de comportamento para algumas funções, quando a natureza das suas responsabilidades assim o exigem.

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.



LEALDADE

A lealdade exige honestidade e justiça nas relações com os gestores, colegas, colaboradores e parceiros externos.

Favorece a colaboração e proíbe, nomeadamente, a procura de interesses pessoais, que estariam em contradição com os objetivos preconizados pelo Grupo.

Implica o respeito pelas instruções, regras internas e políticas das empresas e do 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.



SOLIDARIEDADE

A solidariedade assenta no espírito de responsabilidade de cada um no seu ambiente profissional para afastar as atitudes individualistas e favorecer a colaboração e a valorização do trabalho em equipa e contributos mútuos.

Rejeita os modos de funcionamento ou de gestão que privilegiam os interesses pessoais em detrimento dos interesses do Grupo.

A solidariedade pode igualmente manifestar-se em relação às comunidades locais próximas das instalações do Grupo, através de um diálogo construtivo ou da participação em projetos da Fundação Saint-Gobain ou de qualquer outra fundação ou ação desenvolvida pelo 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.

PRINCÍPIOS DE **AÇÃO**



O Grupo Saint-Gobain pretende definir os princípios de ação que regem a atividade de todos os colaboradores no exercício das suas funções, independentemente do país onde as exercem.

Os princípios de ação[2] do Grupo Saint-Gobain são: o respeito pela saúde e segurança no trabalho, o respeito pelo ambiente, o respeito pelos direitos dos colaboradores e o respeito pela lei.

Estes princípios de ação contribuem para a implementação de um desenvolvimento responsável e sustentável de acordo com a estratégia a longo prazo adotada pelo Grupo.

2 - Referem-se, especialmente, às "Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais" adotadas em junho 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.



RESPEITO PELA SAÚDE E SEGURANÇA

A saúde e a segurança dizem respeito a todos.

As empresas do Grupo tomam as medidas necessárias para garantir a melhor proteção possível da saúde e da segurança no trabalho dos colaboradores, subcontratados, clientes ou outros intervenientes nas instalações do Grupo.

Definem uma política de prevenção dos riscos e asseguram a sua aplicação e o seu controlo. Aplicam esta política aos respetivos colaboradores, assim como aos colaboradores dos subcontratados no âmbito das suas intervenções nas instalações do Grupo.

Têm como objetivo equiparar os principais indicadores pertinentes de desempenho das suas instalações, em termos de saúde e de segurança no trabalho, com os indicadores das instalações comparáveis eficazes do Grupo e, se necessário, ir além dos requisitos da legislação local aplicável.

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.



RESPEITO PELO AMBIENTE

O Grupo insere-se claramente numa abordagem ativa de desenvolvimento sustentável para a proteção do ambiente, tendo como objetivo a neutralidade carbónica e a preservação dos recursos naturais.

As empresas do Grupo implementam um modo de gestão das suas instalações, independentemente do local de implantação, que permite estabelecer objetivos mensuráveis dos seus desempenhos ambientais, avaliar e controlar regularmente estes desempenhos.

Têm como objetivo equiparar os principais indicadores pertinentes de desempenhos ambientais das suas instalações com os indicadores das instalações comparáveis eficazes do Grupo e, se necessário, ir além dos requisitos da legislação local aplicável.

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.



RESPEITO PELOS DIREITOS DOS COLABORADORES

As empresas do Grupo velam escrupulosamente pelo respeito dos direitos no trabalho[3].

Garantem um diálogo social ativo e reconhecem a liberdade de associação e de negociação coletiva.

Além disso, e sem limitação, mesmo que não previsto pela legislação local aplicável:

- proíbem o recurso ao trabalho forçado, ao trabalho obrigatório ou ao trabalho infantil de forma direta ou indireta ou através de subcontratados;
- proíbem a prática de qualquer discriminação, quer seja relativamente aos seus colaboradores, ao recrutamento, à contratação, durante a execução ou no fim do contrato de trabalho[3].

Comprometem-se igualmente a lutar contra todas as formas de violência, assédio sexual ou moral.

3 - No sentido das Convenções aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho.

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.



RESPEITO PELA LEI

As empresas do Grupo aplicam, em todos os domínios, as leis e regulamentos em vigor no país ou nos países onde exercem as suas atividades.

Em particular:

- proíbem as ações suscetíveis de infringir as regras do direito da concorrência, as regras relacionadas com a conformidade e a qualidade dos produtos, assim como aquelas relacionadas com a proteção dos dados pessoais;
- recusam participar em qualquer forma de financiamento de partidos ou de atividades políticas, mesmo que a legislação local autorize;
- recusam qualquer forma de corrupção ativa ou passiva nas transações nacionais, assim como nas transações internacionais.

Além disso, proíbem tirar partido deliberadamente de eventuais lacunas ou insuficiências legais e regulamentares para se desviar dos princípios do Grupo[4].

4 - Abrangidas pela Convenção da OCDE de 17 de dezembro de 1997 sobre a luta contra a corrupção de agentes públicos estrangeiros.

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.

Todos os colaboradores
do Grupo Saint-Gobain devem aplicar
pessoalmente estes princípios
de comportamento e de ação.

Cabe a cada nível de responsabilidade
(equipa, empresa, país, Regiões
e Atividades) assegurar, em especial,
a sua aplicação.

A Direção Geral do Grupo implementa
ações de sensibilização e formação
que visam promover estes princípios
no seio do Grupo. Ela define as medidas
necessárias para proceder aos controlos
e verificações adequados.

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.

ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS – OCDE

A Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) é uma organização internacional que visa implementar políticas melhores para uma vida melhor. O objetivo da OCDE consiste em promover políticas públicas que favoreçam a prosperidade, a igualdade de oportunidades e o bem-estar para todos.

Em estreita colaboração com os poderes públicos, os intervenientes económicos e sociais e os representantes da sociedade civil e os cidadãos, a OCDE define normas internacionais e propõe soluções fundadas em dados factuais para responder aos desafios do mundo atuais. Da melhoria dos desempenhos económicos ao reforço das políticas de luta contra as alterações climáticas, da promoção de sistemas educativos eficazes à luta contra a evasão fiscal internacional, a OCDE coloca dados, análises e conselhos sobre as políticas públicas à disposição dos dirigentes para orientar a elaboração de normas internacionais e ajudar a criar sociedades mais resilientes, mais justas e mais corretas.

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.



ocde.org

DIRETRIZES DA OCDE PARA AS EMPRESAS MULTINACIONAIS

As Diretrizes constituem um conjunto de recomendações, não vinculativas, para as empresas multinacionais, em todos os grandes domínios da responsabilidade social da empresa, como o emprego e as relações com os parceiros sociais, os direitos humanos, o ambiente, a publicação de informações, a luta contra a corrupção, os interesses dos consumidores, a ciência e a tecnologia, a concorrência, assim como a fiscalidade.

Os Estados que aderiram às Diretrizes comprometeram-se a promover estes princípios junto das empresas multinacionais que operam no seu território e a partir do mesmo.

Apesar de não serem disposições obrigatórias, salienta-se, contudo, as atividades dos Pontos de Contacto Nacionais (PCN), que são serviços governamentais responsáveis pela promoção das Diretrizes e pela realização dos estudos a nível nacional. Também podem servir de plataforma de mediação ou conciliação em caso de dificuldades encontradas durante a implementação das Diretrizes.

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

CONVENÇÃO DA OCDE DE 17 DE DEZEMBRO DE 1997 SOBRE A LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS ESTRANGEIROS

Esta Convenção pede aos Estados que a adotaram para atribuírem o estatuto de infração penal aos factos de corrupção de agentes públicos, à cumplicidade e à tentativa de corrupção.

Ela define a corrupção como "o facto intencional de oferecer, de prometer ou de atribuir uma vantagem, pecuniária ou outra, indevida, diretamente ou através de intermediários, a um agente público estrangeiro, em seu proveito ou em proveito de um terceiro, para que esse agente aja ou se abstenha de agir na execução de funções oficiais, tendo em vista obter ou conservar um contrato ou uma outra vantagem indevida no âmbito do comércio internacional."

É completada por uma recomendação de 2009, que pretende reforçar a luta contra a corrupção e um Guia de boas práticas para os controlos internos, a deontologia e a conformidade, adotado a 18 de fevereiro de 2010.

Os países membros da convenção acordaram adotar novas medidas para intensificar os seus esforços de prevenção, deteção e investigação em termos de corrupção transnacional ao adotar uma recomendação que pretende reforçar a luta contra a corrupção de agentes públicos estrangeiros nas transações comerciais internacionais.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, a OIT tornou-se, em 1946, a primeira instituição especializada do sistema das Nações Unidas. Tem como objetivo promover a justiça social e, nomeadamente, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho.

Ela cria convenções e recomendações internacionais do trabalho que definem as normas mínimas a respeitar nos domínios da sua competência: liberdade sindical, direito de organização e de negociação coletiva, abolição do trabalho forçado, igualdade de oportunidades e de tratamento, 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

CONVENÇÕES SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

Adotada em 1998, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho reúne as convenções que garantem a promoção dos valores humanos fundamentais.
Estes princípios são:

Proibição do trabalho forçado ou obrigatório
Nos termos das convenções fundamentais de 1930 sobre o trabalho forçado (complementada por um protocolo de 2014) e de 1957 sobre a abolição do trabalho forçado (complementada por uma recomendação de 2014 com medidas suplementares), a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" designa "todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade".

Atualmente, existem milhões de pessoas em todo o mundo que ainda são vítimas.

Proibição do trabalho infantil
O trabalho infantil constitui uma violação dos direitos fundamentais humanos e foi demonstrado que interfere no seu desenvolvimento.

Os factos mostram que existe uma estreita ligação entre a pobreza dos agregados familiares e o trabalho infantil, e que o trabalho infantil perpetua a pobreza, mantendo as crianças afastadas da escola e limitando as suas oportunidades de promoção social. Neste contexto, as normas da OIT sobre o trabalho infantil são instrumentos jurídicos internacionais de grande importância para lutar contra este flagelo.

Uma convenção de 1973 determina a idade mínima de 15 anos (13 anos para os trabalhos leves) para a admissão ao emprego ou ao trabalho e a idade mínima de 18 anos (16 anos em determinadas condições rigorosamente definidas) para os trabalhos perigosos. Uma segunda convenção de 1999 pretende eliminar as piores formas de trabalho das pessoas com idade inferior a 18 anos, nomeadamente, todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, assim como o trabalho forçado ou obrigatório.

Atualmente, mais de 130 países ratificaram, pelo menos, uma destas duas convenções.

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.

CONVENÇÕES SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

Garantir a liberdade de associação*

Uma convenção da OIT de 1948 reconhece a liberdade de associação, o que significa que os assalariados e os trabalhadores "exercem o seu direito de organização de forma livre e voluntária", constituindo ou sendo membros de organizações à sua escolha.

Uma convenção de 1949 reafirma a proteção do direito sindical através do direito de organização e de negociação coletiva.

Igualmente, em 1949, depois em 1971, duas convenções salientam a importância de garantir (1) a ausência de violação à liberdade sindical em matéria de emprego através da proibição de qualquer discriminação, (2) a ausência de atos de interferência entre os trabalhadores e as organizações patronais e (3) a proteção dos representantes sindicais e dos representantes eleitos contra medidas de represálias no trabalho no contexto do exercício das suas funções.

Garantir a não discriminação*

A não discriminação em matéria de emprego e de profissão é afirmada numa convenção de 1958, de acordo com a qual não deve ser exercida nenhuma distinção, exclusão ou preferência em matéria de emprego ou de profissão.

São visadas, em especial, todas as discriminações fundadas na origem social, na cor, na religião, na opinião pública ou no género, etc. Esta convenção relembra, nomeadamente, que a igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento são critérios essenciais para garantir a não discriminação no trabalho.

.

* Quando estas normas internacionais diferem das leis nacionais ou das políticas locais, respeitamos a regulamentação local, envidando esforços para aplicar da forma mais ampla possível as normas internacionais em matéria de direitos 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 DOS DIREITOS HUMANOS

A Carta Internacional dos Direitos Humanos inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e os seus dois protocolos facultativos.

Declaração Universal dos Direitos Humanos
Definida como o "ideal comum a atingir por todos os povos", foi adotada a 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Os 30 artigos enumeram os direitos civis, culturais, económicos, políticos e sociais de base de que deveriam ser detentores todos os seres humanos em todos os países. As disposições da Declaração Universal são consideradas com valor de regras do direito internacional consuetudinário, pois também são amplamente aceites e servem para medir a conduta dos Estados.

Pactos Internacionais
Após a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Comissão dos Direitos Humanos, principal organismo intergovernamental relativo aos direitos humanos nas Nações Unidas, dedicou-se a converter estes princípios em tratados internacionais para proteger direitos específicos. Dado o caráter inédito desta tarefa, a Assembleia Geral decidiu redigir dois Pactos que correspondem aos dois tipos de direitos enunciados na Declaração Universal: direitos civis e políticos, e direitos económicos, sociais e culturais.

Quando estes dois Pactos Internacionais entraram em vigor em 1976, muitas das disposições da Declaração Universal passaram a ser vinculativas para os Estados que as ratificaram.

Com a Declaração Universal e os Protocolos facultativos, estes dois Pactos Internacionais constituem a Carta dos Direitos Humanos.

ung.org

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..

ung.org

PACTO GLOBAL

O Grupo Saint-Gobain aderiu a este Pacto em julho de 2003. Lançado em julho de 2000 com base numa ideia de Kofi Annan, secretário-geral das Nações Unidas, o Pacto Global é uma i niciativa internacional que reúne mais de 2000 empresas, ONG e organizações da sociedade civil (sindicatos, escolas, agências da ONU...) em torno de 10 princípios universais nos domínios dos **direitos humanos, do trabalho, do ambiente e da luta contra a corrupçã**o. O objetivo consiste em, com base nesta rede internacional, contribuir em conjunto para o desenvolvimento de uma economia humana e sustentável.

Através da sua adesão, o Grupo Saint-Gobain comprometeu-se a integrar os 10 princípios na sua estratégia e operações.

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