

ZÁKLADNÍ PRINCIPY CHOVÁNÍ A JEDNÁNÍ



**PRINCIPLES
OF CONDUCT
AND ACTION**

PRINCIPLES OF CONDUCT



PROFESSIONAL
COMMITMENT



RESPECT
FOR OTHERS



INTEGRITY



LOYALTY



SOLIDARITY

PRINCIPLES OF ACTION



CARING FOR HEALTH
AND SAFETY



CARING FOR
THE ENVIRONMENT



RESPECT
FOR THE LAW



EMPLOYEE RIGHTS

ZÁSADY CHOVÁNÍ



PROFESIONALITA



RESPEKT
K OSTATNÍM



INTEGRITA



LOAJALITA



SOLIDARITA

ZÁSADY JEDNÁNÍ



BEZPEČNOST PRÁCE
A OCHRANA ZDRAVÍ



STAROST O ŽIVOTNÍ
PROSTŘEDÍ



DODRŽOVÁNÍ
ZÁKONA



PRÁVA
ZAMĚSTNANCŮ

The **Saint-Gobain** Group has developed a number of shared principles applied by both management and employees that have guided the Group's activities over the years.

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

The purpose of this document is also to make a public statement of **Saint-Gobain's** adherence to these basic principles of conduct and action, which apply to all companies within the Group regardless of where they carry on business.

These principles are not intended to be exhaustive, but to address the essential areas. They are complemented, and may in the future be further complemented by sometimes more specific rules having regard to local conditions or particular positions of responsibility, but in any case without detracting from the basic principles.

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





Ve Skupině **Saint-Gobain** vznikla v průběhu let řada společných zásad sdílených vedením společnosti a zaměstnanci. Tyto zásady řídí jednání ve skupině po mnoho let.

V současné době je záměrem skupiny vydat tyto principy v písemné podobě, aby se usnadnilo jejich šíření a umožnilo jejich zavádění ve Skupině po celém světě. Dalším smyslem tohoto dokumentu je deklarovat skutečnost, že společnost **Saint-Gobain** přijala tyto základní principy chování a jednání, které se vztahují na veškeré společnosti patřící do skupiny bez ohledu na zemi působení.

Není záměrem, aby principy byly vyčerpávající, ale aby pokryly nejdůležitější oblasti jednání a chování. Jsou průběžně doplňovány a v budoucnosti mohou být rozšířeny o mnohem konkrétnější pravidla, která budou odrážet místní podmínky nebo míru odpovědnosti, ale v žádném případě se nemohou odchýlovat od základních principů.

Dodržování těchto principů je základním požadavkem příslušnosti ke Skupině **Saint-Gobain**.



PRINCIPLES OF CONDUCT

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

These principles of conduct apply to each of us.

ZÁSADY CHOVÁNÍ

Skupina Saint-Gobain považuje za základní hodnoty, které spojují řídící pracovníky a zaměstnance: profesionální přístup, respektování ostatních, integritu, loajalitu a solidaritu.

To jsou zásady chování, které se vztahují na každého z nás.



Professional commitment

Means mobilising to the best of one's ability the knowledge and know-how of the individual and also calls for training to keep both up to date. It requires personal commitment and a willingness to take on the tasks assigned and to acquire knowledge necessary to do the job. It implies the effective contribution of each person in caring particularly for the environment and for worker health and safety.



Profesionalita

Profesionalita pro nás znamená mobilizaci nejlepších schopností, znalostí a know-how jednotlivců a také potřebu osobního vzdělávání, která nás všechny udrží na vysoké úrovni. To vyžaduje osobní zaujetí, ochotu přijmout přidělené úkoly a vůli dosáhnout potřebných znalostí. Je tím myšlen i účinný příspěvek každého jednotlivce při provádění konkrétních úkolů především v oblasti ochrany životního prostředí, zdraví a bezpečnosti pracovníků.

PRINCIPLES
OF CONDUCT

ZÁSADY
CHOVÁNÍ

Respect for others

is an absolute prerequisite for the professional and personal development of each person. It applies throughout the Group worldwide. It implies an acceptance of pluralism and other cultures and of people of all origins. It is expressed in a readiness to listen to others, to inform, to explain, and to engage in dialogue.

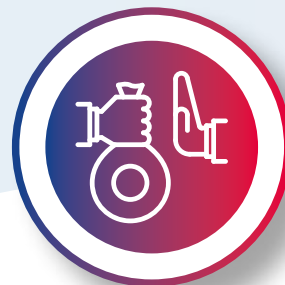


Respekt k ostatním

je prvořadým předpokladem pro zajištění profesionálního a osobního rozvoje každého jednotlivce. Musí být ctěn ve Skupině na celém světě, předpokládá přijetí pluralismu, respektování všech kulturních zvláštností a všech lidí bez ohledu na jejich původ. Vyjadřuje ochotu naslouchat ostatním, informovat, vysvětlovat a angažovat se v dialogu.

Integrity

requires a rigorous adherence to probity in all professional activities. It means that no individual may compromise the interests of the Group entrusted to that individual in favour of his or her own private interests – whether in dealing within the Group or in dealing on behalf of the Group with third parties, whatever local practices might be. Detailed rules of conduct may be adopted for certain categories of Group personnel where the nature of their responsibilities so requires.



Integrita

Integrita představuje striktní dodržení poctivosti ve všech profesionálních činnostech. To především znamená, že žádný jednatel neupřednostní vlastní zájmy na úkor zájmů skupiny a nezneužije důvěru, která mu byla dána, a to jak při jednání v rámci Skupiny Saint-Gobain, tak při jednání jejím jménem s třetími stranami, bez ohledu na místní zvyklosti. Pro určité kategorie zaměstnanců ve skupině, kde to vyžaduje povaha jejich odpovědnosti mohou být přijata specifická pravidla chování.

PRINCIPLES
OF CONDUCT

ZÁSADY
CHOVÁNÍ

PRINCIPLES OF CONDUCT

ZÁSADY CHOVÁNÍ

Loyalty

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



Loajalita

Loajalita vyžaduje poctivost a zdvořilost při jednání s kolegy, nadřízenými, podřízenými a třetími stranami vazby ke Skupině. Konkrétně to znamená neslučitelnost jakéhokoliv prosazování vlastních zájmů, které by bylo v rozporu se zájmy společnosti nebo Skupiny jako celku. Předpokládá dodržování směrnic a vnitřních pravidel jednotlivých společností a skupiny.

Solidarity

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

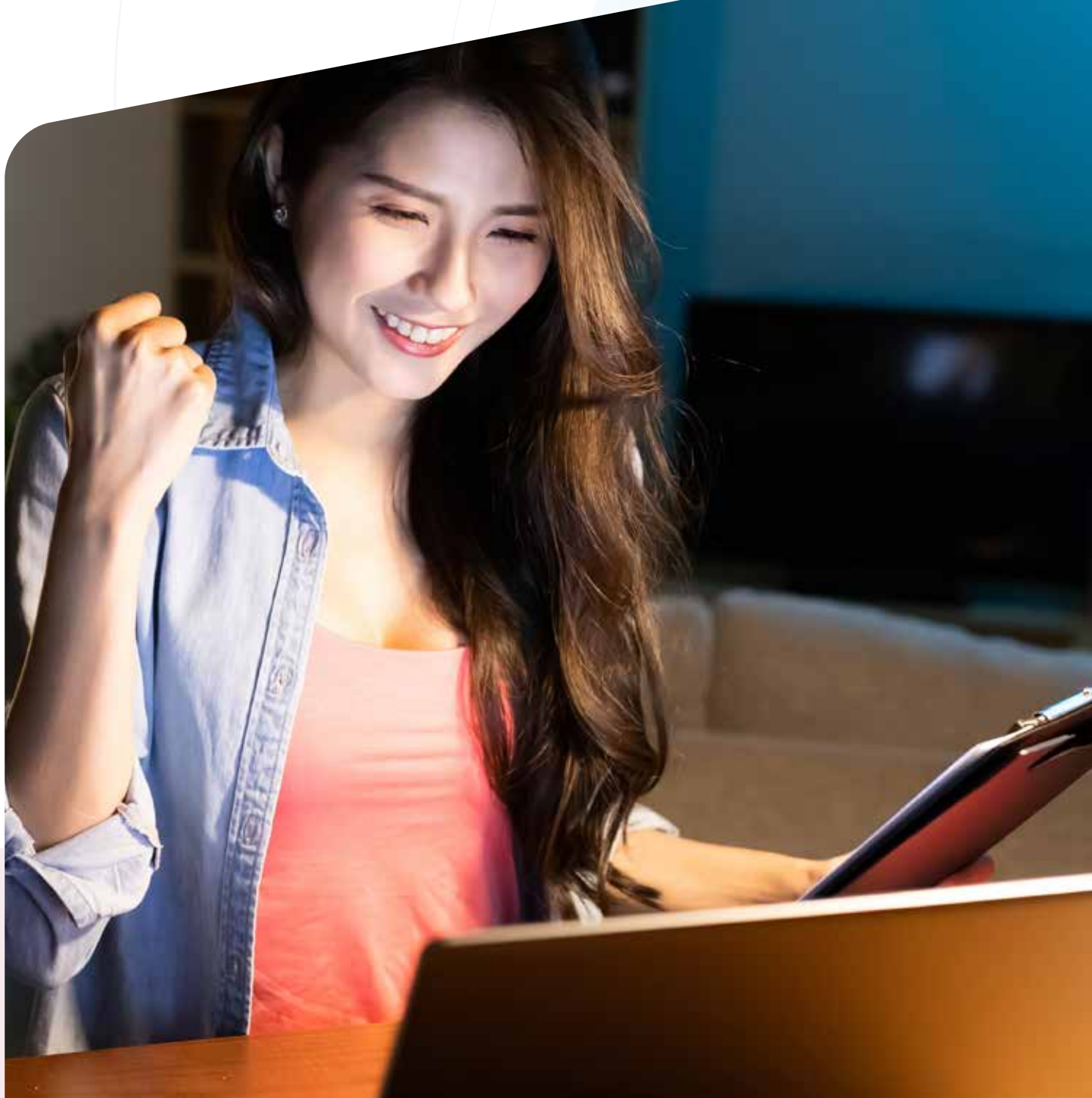


Solidarita

Solidarita je založena na smyslu pro individuální odpovědnost v práci, která převažuje nad egocentrickým myšlením. Podporuje týmovou práci a nejlepší možný přínos každého jednotlivce s cílem dosažení stanovených cílů společnosti a Skupiny. Nutně musí vést k odmítnutí řídicích nebo provozních metod, které vedou spíše k sebeuspokojení jednotlivců, než k uspokojení zájmů dané společnosti nebo Skupiny jako celku.

PRINCIPLES
OF CONDUCT

ZÁSADY
CHOVÁNÍ



PRINCIPLES OF ACTION

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



ZÁSADY JEDNÁNÍ

Záměrem Skupiny Saint-Gobain je stanovit zásady jednání, jež by upravovaly činnost všech řídicích pracovníků a zaměstnanců při výkonu práce bez ohledu na to, ve které zemi tuto práci vykonávají. Tyto zásady jednání⁽¹⁾ přispívají k zajištění odpovědného a trvale udržitelného rozvoje zodpovědnými cestami růstu v souladu s dlouhodobou strategií Skupiny.

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

⁽¹⁾ Vycházejí především z dokumentu „Řídící zásady OECD pro nadnárodní společnosti“ přijaté v červnu r. 2000.

Respect for the law

All Group companies must apply in all areas all laws and regulations of the countries where they do business. Particular attention is drawn to the areas described below.

All Group companies must prohibit all actions which might breach applicable norms of competition law. They must refrain from any form of financing political parties or activities, even if allowed under local law. They must also reject all forms of active or passive corruption whether in domestic or international transactions⁽²⁾.

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

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



PRINCIPLES OF ACTION

ZÁSADY JEDNÁNÍ

Dodržování zákona

Všechny společnosti Skupiny musí důsledně dodržovat platné zákony a předpisy zemí, ve kterých podnikají. Zvláštní pozornost je věnována následujícím oblastem: společnosti se zejména vyvarují jakéhokoliv jednání, které by mohlo porušovat stanovená pravidla hospodářské soutěže. Zásadně se zdrží jakékoliv formy financování politických stran nebo politické činnosti, a to i v případě, že to místní zákony povolují. Odmítají jakoukoliv formu aktivní nebo pasivní korupce při zadávání vnitrostátních nebo mezinárodních zakázek⁽²⁾.

Ve všech dále uvedených oblastech se společnosti kromě jiného vyvarují úmyslného využívání mezer či nedostatků v zákonech a předpisech, které by bylo v rozporu se zásadami Skupiny Saint-Gobain.

⁽²⁾ Viz Úmluva OECD o potírání korupce v oblasti veřejné správy v mezinárodních obchodních transakcích ze 17. prosince 1997.



Caring for the environment

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

All company sites, wherever they are located, must be managed in a way that allows the setting of clear environmental targets and the regular monitoring of environmental performances and measuring the same against these targets. They must strive to raise the main relevant environmental performance standards of their own sites to the level of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites – even if that means going beyond the requirements of local legislation.

Péče o životní prostředí

Společnosti ve Skupině se aktivně podílejí na ochraně životního prostředí.

Ve svých provozovnách, bez ohledu na jejich umístění, prosazují takové formy řízení, které umožní stanovit měřitelné cíle v oblasti ochrany životního prostředí a stanovené ukazatele pravidelně vyhodnocují a kontrolují. Společnosti budou usilovat o zvýšení úrovně environmentálních ukazatelů vlastních provozů na úroveň nejvýkonnějších srovnatelných provozů ve Skupině, a to i v případě, kdy to místní zákony a předpisy nevyžadují.

**PRINCIPLES
OF ACTION**

**ZÁSADY
JEDNÁNÍ**

Worker health and safety

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

They must adopt risk reduction policies and follow-up on the due application of the same, checking actual results against the applicable standards. Such policies apply both to their own employees and to employees of subcontractors, when the latter are working on a Group site.

They must strive to raise the main relevant health and safety performance standards of their own sites to the levels of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites – even if that means going beyond the requirements of local legislation.



Bezpečnost práce a zdraví pracujících

Společnosti ve Skupině věnují zvlášť velkou pozornost přijetí všech potřebných opatření, která jsou nezbytná pro zajištění co nejúčinnější ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti.

Stanoví politiku předcházení rizik a dohlíží na její uplatňování. Provádí kontroly skutečného stavu vůči platným normám. Tuto politiku uplatňují vůči svým zaměstnancům i vůči zaměstnancům subdodavatelů, pokud pracují v provozovnách patřících do Skupiny.

Společnosti budou usilovat o zvýšení úrovně vlastních ukazatelů týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce na provozovnách na úroveň nejvýkonnějších srovnatelných provozoven stejné úrovně ve Skupině, a to i v případě, kdy to místní zákony a předpisy nevyžadují.

Employee rights

Group companies must scrupulously ensure that employees' rights are respected. They must promote an active dialogue with their employees. In addition, and without limitation, they must respect the following rules, even if not provided for by applicable local law. They must refrain from any form of recourse to forced labour, compulsory labour, or child labour⁽³⁾ – whether directly or indirectly or through subcontractors when the latter are working on a Group site; and they must refrain from any form of discrimination with respect to their employees, whether in the recruitment process, at hiring, or during or at the end of the employment relationship.

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

⁽³⁾ V souladu s platným zněním úmluv Mezinárodní organizace práce.

PRINCIPLES OF ACTION

ZÁSADY JEDNÁNÍ



Práva zaměstnanců

Společnosti ve Skupině pečlivě dbají, aby byla dodržována práva zaměstnanců, a snaží se prosazovat aktivní sociální dialog se zaměstnanci. Navíc bez jakéhokoli omezení dodržují následující pravidla, a to i v případě, že nejsou vyžadována místními zákony: společnosti se vyvarují využívání jakékoli formy nucené a nedobrovolné práce nebo dětské práce⁽³⁾, přímo nebo nepřímo či prostřednictvím subdodavatelů při jejich práci v provozovnách patřících do Skupiny. Zdrží se jakékoliv formy diskriminace při výběru a přijímání zaměstnanců, v průběhu pracovního poměru či při jeho ukončení.





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

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

The general management of the Group will implement awareness and training programmes in order to promote these principles across the Group.

It will decide on appropriate methods to verify compliance.





Členové vedení a všichni zaměstnanci Skupiny **Saint-Gobain** jsou osobně zodpovědní za aplikaci zásad chování a jednání.

Všechny úrovně řízení společnosti, podnikatelské jednotky a regionální management odpovídají za používání těchto zásad.

Regionální management musí pravidelně informovat nejvyšší vedení Skupiny, jak jsou tyto zásady dodržovány.

Generální ředitelství Skupiny zavede programy školení a uvádění zásad do povědomí, s cílem podpoření principů a zásad v životě celé Skupiny.

Dále rozhodne o odpovídajících opatřeních kontroly jejich dodržování.

Glossary

Organization for Economic Cooperation and Development – OECD

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

Its missions have been extended to support economic growth and boost employment, raise living standards, maintain financial stability, help other countries develop their economies and contribute to the growth of world trade, taking into account the key issues of globalization. Renowned for its publications and statistics, the OECD produces works covering the whole economic and social environment, from macroeconomics to trade exchanges, not forgetting education, development, science and innovation.

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

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.



Glosář

Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj – OECD

Organizace byla založena v roce 1961 jako následník OEEC (Organizace pro evropskou ekonomickou spolupráci) s hlavním posláním posílit ekonomiku evropských zemí.

Dnes OECD sdružuje 30 členských zemí z celého světa, které jsou oddány myšlenkám demokracie a tržního hospodářství. Organizace má aktivní vztahy s dalšími asi 70 zeměmi, nevládními organizacemi a vládními institucemi.

Její poslání bylo rozšířeno na podporu ekonomického růstu a zaměstnanosti, zvyšování životní úrovně, udržování finanční stability, pomoc jiným zemím rozvíjet jejich ekonomiku a přispívání k rozvoji světového obchodu s ohledem na hlavní problémy globalizace.

OECD je pověstná svými publikacemi a statistikami, které pokrývají celé hospodářské a sociální prostředí, od makroekonomiky po obchodní výměny, a nezapomíná ani na oblast vzdělání, vývoje, vědy a inovace.

Organizace rovněž vytváří mezinárodně přijímané nástroje a zavádí rozhodnutí a doporučení propagující nová pravidla hry, ve kterých mnohostranné dohody jsou podmínkou pro zajištění pokroku jednotlivých zemí v globálním hospodářském systému.

Směrnice OECD pro mezinárodní podniky

Směrnice tvoří skupinu neomezuujících doporučení pro mezinárodní podniky, pokrývajících všechny hlavní oblasti společenské odpovědnosti podniků, včetně zaměstnanosti a průmyslových vztahů, lidských práv, životního prostředí, důvěrnosti informací, boje proti úplatkům a korupci, zájmů spotřebitelů, vědy a techniky, konkurence a zdanění. Vlády, které organizaci a její směrnice podporují, se je zavázaly propagovat u mezinárodních podniků působících na jejich území.

Ačkoliv tato ustanovení nejsou povinná, stojí za zmínku činnost národních kontaktních míst (NCP), tj. vládních služeb zaměřených na propagaci směrnic a provádění celonárodních průzkumů. Lze je využít rovněž jako platformu pro mediaci a smírní řízení v případě, že během implementace směrnic nastanou problémy.

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.

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.



Dohoda OECD ze 17. prosince 1997 o boji proti korupci zahraničních veřejných činitelů

Tato dohoda žádá vlády, které ji podpoří, aby zajistily, že korupce zahraničních veřejných činitelů, jejich komplicita a pokusy o úplatkářství budou považovány za trestné činy podle národních zákonů jednotlivých zemí.

Definuje korupci jako «situaci, ve které jakákoliv osoba vědomě nabídla, slíbila nebo poskytla neoprávněnou výhodu, peněžitou nebo jinou, ať už přímo nebo přes prostředníky zahraničnímu veřejnému činiteli v jeho vlastní prospěch, nebo ve prospěch třetí strany, a to za účelem, aby tento zahraniční veřejný činitel oficiálně vykonal nějaký skutek, nebo naopak nevykonal svou oficiální povinnost, kvůli získání nebo udržení trhu nebo jiné neoprávněné výhody v mezinárodním podnikání a obchodu.»

Na podporu dohody byla v roce 2009 zavedena doporučení zaměřená na posílení boje proti úplatkářství. Dne 18. února 2010 byl přijat průvodce správnými postupy v oblasti interních kontrol, etiky a shody.

S cílem zdvojnásobit úsilí v oblasti prevence, odhalování a vyšetřování nadnárodní korupce, odsouhlasily vlády, které dohodu podporují, zavedení nových opatření, a to přijetím doporučení navrženého k dalšímu boji proti uplácení zahraničních veřejných činitelů v rámci mezinárodních obchodních transakcí.

Mezinárodní pracovní organizace – ILO

Organizace byla založena v roce 1919 Versailleskou dohodou a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou Spojených národů. Organizace usiluje o podporu sociální spravedlnosti a především úcty k lidským právům na pracovišti.

ILO formuluje dohody a doporučení určující minimální normy, které je nutné respektovat z hlediska základních zaměstnaneckých práv, k nimž patří: svoboda shromažďování, právo na organizaci, kolektivní vyjednávání, zákaz nucené práce, rovné příležitosti a zacházení apod.

Conventions on fundamental labor rights

Adopted in 1998, the ILO Declaration on fundamental labor rights and principles groups conventions ensuring the promotion of fundamental values. These principles are notably:

Abolishing forced or compulsory labor

According to the fundamental conventions of 1930 on forced labor (backed up by an additional protocol in 2014) and of 1957 on the abolition of forced labor (with an additional recommendation in 2014 involving further measures), the expression forced or compulsory labor means “any work or service which is exacted from any person under the threat of any form of punishment and for which the said person has not offered himself voluntarily.” Today, there are still millions of victims of forced labor worldwide.

Abolishing child labor

Child labor constitutes a violation of fundamental Human rights and it has been demonstrated that this impedes their development. The facts show that there is a direct link between household poverty and child labor and that sending children out to work perpetuates poverty by keeping them away from school and limiting their chances for social promotion. In this context, the ILO norms and standards on child labor constitute wide-reaching international legal instruments to fight against this scourge.

A 1973 convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). A second convention issued in 1999 aims to abolish the worst forms of labor for under-18s, especially all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale or trafficking of children, debt bondage and serfdom, as well as forced or compulsory labor.

To this day, over 130 countries have ratified at least one of these 2 conventions.



Dohody o základních pracovních právech

Prohlášení o základních právech zaměstnanců a zásadách zaměstnaneckých vztahů přijaté ILO v roce 1998 sdružuje zvyklosti týkající se zajišťování a podpory základních hodnot. Tyto zásady zahrnují především:

Zákaz nucené a povinné práce

Podle základních dohod z roku 1930 o nucené práci (podpořené v roce 2014 dodatečným protokolem) a z roku 1957 o zákazu nucené práce (s dodatečným doporučením z roku 2014 zahrnujícím další opatření) znamená výraz nucená nebo povinná práce „jakoukoliv práci nebo službu, která je vymáhána od jakékoliv osoby pod hrozbou trestu a ke které se dotyčná osoba nepropůjčila dobrovolně.“ Ještě dnes jsou na světě miliony obětí nucené práce.

Zákaz dětské práce

Dětská práce představuje porušení základních lidských práv a bylo prokázáno, že škodí vývoji dítěte. Fakta ukazují, že existuje přímá vazba mezi chudobou domácnosti, která posílá své děti pracovat, a prodlužováním této chudoby tím, že děti, které díky práci nemohou chodit do školy, pak mají omezené možnosti nalezení lepšího sociálního postavení. V tomto kontextu normy ILO pro dětskou práci představují dalekosáhlé mezinárodní právní nástroje boje proti tomuto zneužívání.

Dohoda z roku 1973 stanoví obecně minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let (nebo 13 let pro lehkou práci) a minimální věk pro přijetí na nebezpečnou práci na 18 let (nebo 16 let za jistých přísných podmínek). Druhá dohoda z roku 1999 má za cíl zrušit nejhorší formy práce pro mládež do 18 let, především všechny formy otroctví a praktik připomínajících otroctví, jako je obchodování s dětmi, řešení zadluženosti prodejem dětí nebo jejich službou, včetně nucené nebo povinné práce dětí.

Do dnešního dne již více než 130 zemí ratifikovalo alespoň jednu z těchto dohod.

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.



Mezinárodní listina lidských práv

Mezinárodní listina lidských práv se skládá z Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech včetně jeho dvou opčních protokolů.

Všeobecná deklarace lidských práv

Byla schválena 10. prosince 1948 Valným shromážděním Organizace spojených národů a prohlášena za „společný standard, o který usilují všechny národy“. Ve 30 člancích vytyčuje základní občanská, kulturní, ekonomická, politická a sociální práva, jichž by měli požívat všichni lidé ve všech zemích. Má se za to, že ustanovení Všeobecné deklarace lidských práv mají status mezinárodního zvykového práva, protože jsou široce přijímána a využívána jako měřítko pro posuzování jednání států.

Mezinárodní pakty

Po přijetí Všeobecné deklarace lidských práv se Komise pro lidská práva, která je hlavním mezivládním orgánem zabývajícím se lidskými právy v rámci Organizace spojených národů, začala věnovat otázce přeměny těchto principů v mezinárodní pakty garantující konkrétní práva. Vzhledem k bezprecedentnímu charakteru tohoto úkolu se Valné shromáždění rozhodlo navrhnout dva pakty pokrývající dva druhy lidských práv uvedené ve Všeobecné deklaraci: občanská a politická práva a dále rovněž ekonomická, sociální a kulturní práva.

Když v roce 1976 tyto mezinárodní pakty vstoupily v platnost, stalo se mnoho ustanovení Všeobecné deklarace závaznými pro státy, které je ratifikovaly.

Spolu se Všeobecnou deklarací a opčními protokoly tvoří tyto dva mezinárodní pakty Listinu lidských práv.

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.



Globální sjednocení

Saint-Gobain se připojil v roce 2003. Mezinárodní iniciativa Globální sjednocení (Global Compact), zahájená v červenci 2000 na základě myšlenky Kofi Annana, generálního tajemníka Organizace spojených národů, zahrnuje více než 2000 společností, nevládních neziskových organizací a organizací občanské společnosti (odborníky, školy, agentury OSN apod.), které spojuje deseti univerzálními zásadami z oblasti lidských práv, zaměstnaneckých práv, životního prostředí a boje proti korupci. Cílem této iniciativy je prostřednictvím této mezinárodní sítě společně přispívat k rozvoji ekonomiky udržitelné z lidského hlediska.

Připojením se k iniciativě Global Compact se Saint-Gobain zavazuje zahrnout zmíněných 10 zásad do své strategie a svých aktivit.



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

Vydání: 08/2023