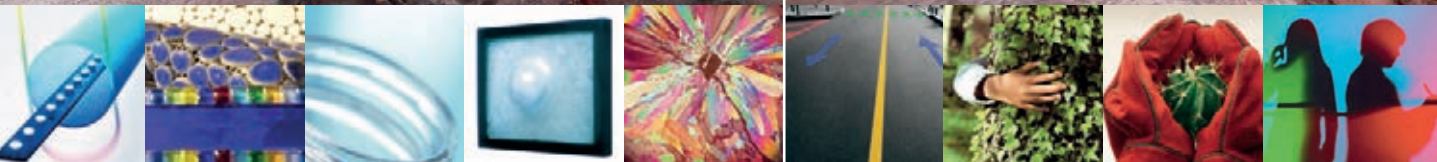


General Principles of Conduct  
and Action of the Saint-Gobain Group

Saint-Gobains Atferds-  
og Handlingsprinsipper



## General Principles of Conduct and Action

### Atferds- og Handlingsprinsipper

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.

**Saint-Gobain** konsernet er bygd opp på grunnlag av en rekke felles prinsipper som er implementert av både ledelsen og de ansatte, og som har styrt konsernets virksomhet i årenes løp.

I dag ønsker vi å uttrykke disse prinsippene skriftlig for å gjøre det enklere å kommunisere og konsolidere implementeringen av dem i konsernet globalt. Målet med dette dokumentet er også å komme med et offentlig vitnesbyrd om at **Saint-Gobain** følger disse grunnleggende atferds- og handlingsprinsippene som gjelder for alle selskapene i konsernet, uansett hvilket land de driver virksomhet i.

Disse prinsippene er ikke fullstendige, men har som mål å dekke de mest grunnleggende områdene. De utfylles, og kan i fremtiden utfylles ytterligere, av mer spesifikke regler, avhengig av lokale forhold eller særskilte ansvarsområder, men vil ikke i noen tilfeller avvike fra de grunnleggende prinsippene.

Implementeringen av disse prinsippene er en forutsetning for å være en del av **Saint-Gobain** konsernet.

# General Principles of conduct

The **Saint-Gobain** Group considers that the basic values shared by management and employees alike are: professional commitment, respect for others, integrity, loyalty, and solidarity.  
These principles of conduct apply to each of us.

## Atferdsprinsipper

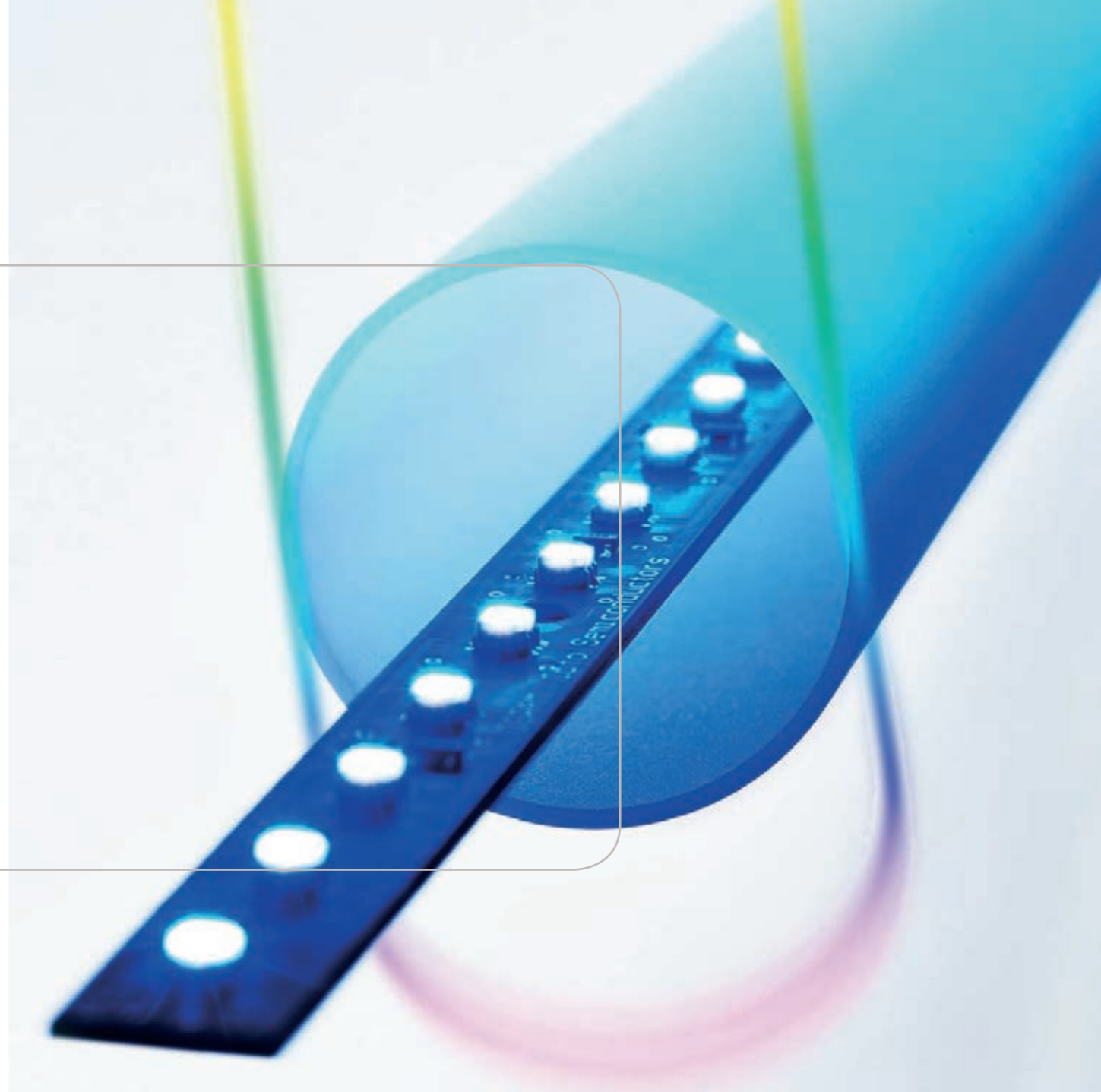
**Saint-Gobain** konsernet anser at de grunnleggende verdiene som er felles for ledelsen og de ansatte, er yrkesmessig engasjement, respekt for andre, integritet, lojalitet og solidaritet.  
Disse atferdsprinsippene gjelder for oss alle.

## 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.

## Yrkesmessig engasjement

For oss innebærer et yrkesmessig engasjement at man på best mulig måte bruker tilegnet kompetanse og kunnskap, og sørger for at dette holdes oppdatert. Yrkesmessig engasjement innebærer et personlig engasjement og en personlig vilje til å utføre oppgaver som er tildelt, og tilegne seg nødvendig kunnskap. Det krever at hver person bidrar effektivt, spesielt på områdene respekt for miljøet og helse og sikkerhet på arbeidet.





## Respect for others

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

General Principles of conduct

## Respekt for andre

Respekt for andre er en absolutt forutsetning for profesjonell og individuell utvikling for oss alle. Dette skal gjelde i hele konsernet globalt, og innebærer at man aksepterer mangfold, andre kulturer og mennesker av annen opprinnelse. Dette uttrykkes ved at man lytter til andre, informerer, forklarer og engasjerer seg i dialoger.

Atferdsprinsipper

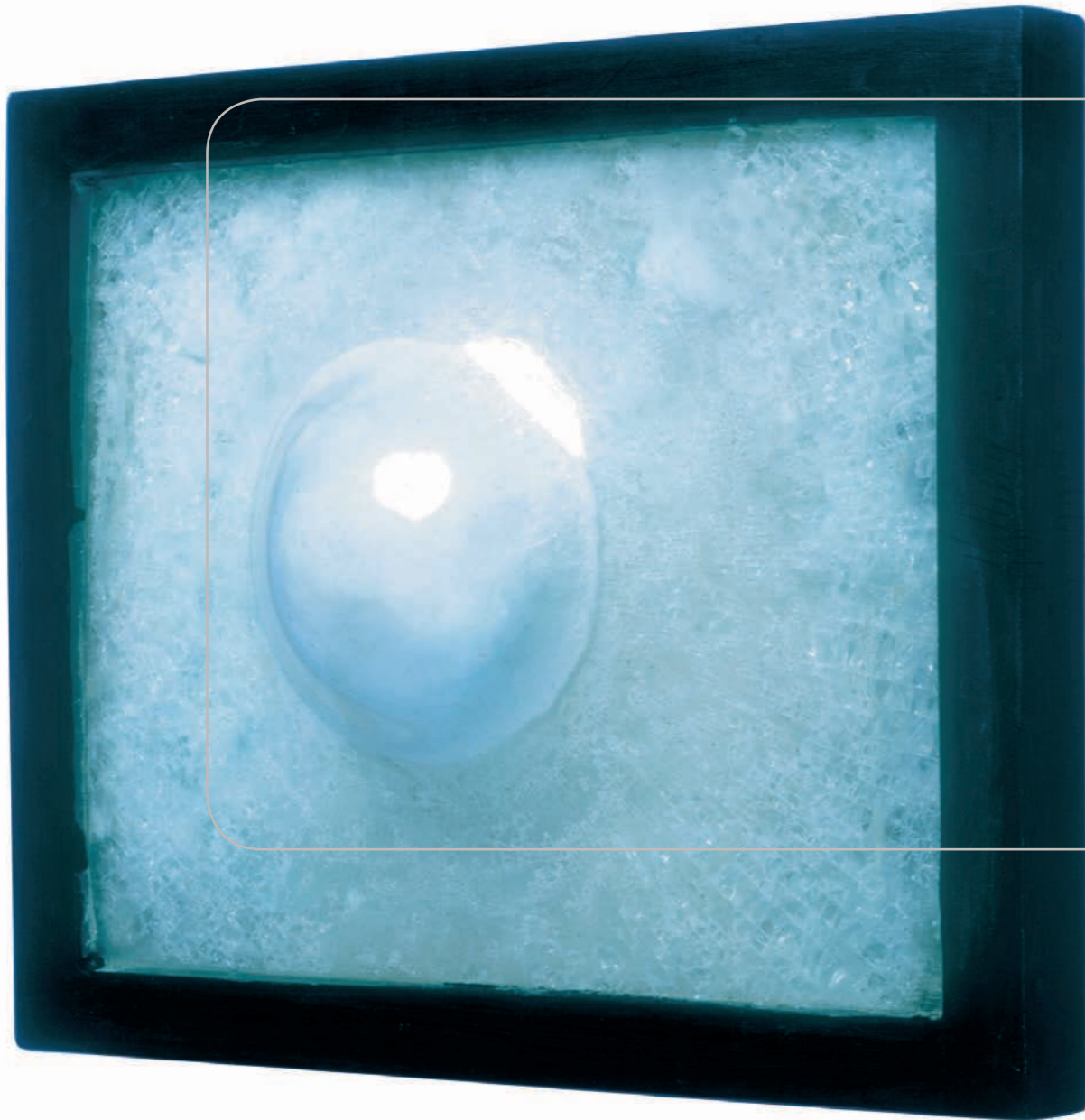
## Integrity

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.

### Atferdsprinsipper

## Integritet

Integritet krever at alle utfører sin yrkesmessige aktivitet på en redelig måte. Personlige interesser og interessene man har ansvar for i sitt arbeid, både innad i konsernet og i forhold til eksterne partnere, må holdes atskilt, uansett lokal praksis. Detaljerte atferdsregler skal utarbeides for visse kategorier av personalet i konsernet når deres ansvarsområde krever dette.



## 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.

General Principles of conduct

Atferdsprinsipper

## Lojalitet

Lojalitet innebærer at man forholder seg til overordnede, kollegaer, samarbeidspartnere og eksterne partnere på en oppriktig og rettferdig måte. Det innebærer også at man ikke søker å oppnå personlige fordeler som vil være motstridende med målene til selskapet eller konsernet. Dette krever at selskapenes og konsernets retningslinjer og interne regler overholdes.



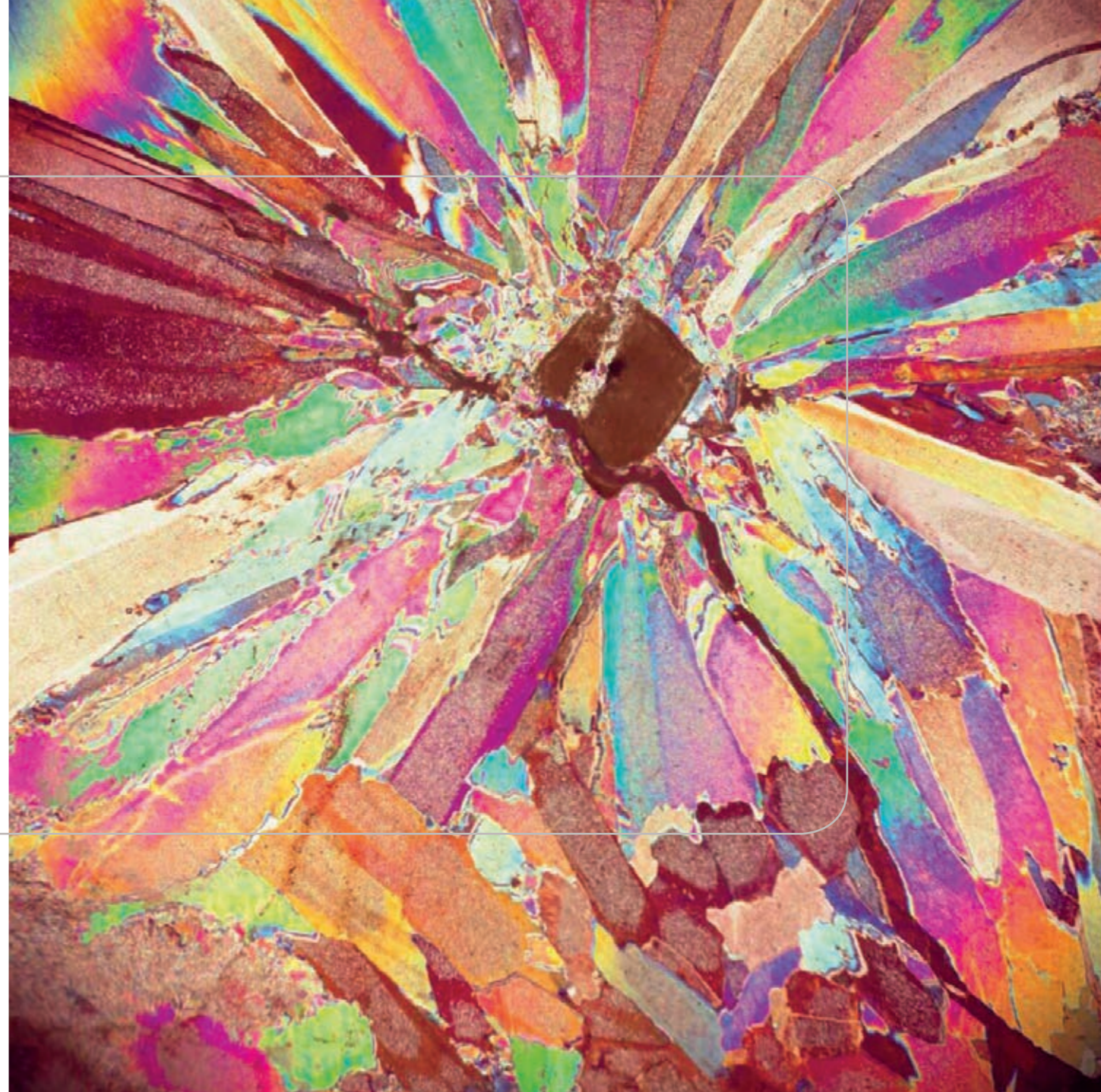
## Solidarity

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

### Atferdsprinsipper

## Solidaritet

Solidaritet er basert på at alle har et ansvar i sitt arbeidsmiljø for å fjerne individualistiske holdninger og fremme samarbeid og gjensidig innsats. Det innebærer å ta avstand fra drifts- eller ledelsesmetoder som setter personlig tilfredsstillelse over interessene til det enkelte selskap og konsernet som helhet.



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

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

# Handlingsprinsipper

**Saint-Gobain** konsernet ønsker å definere handlingsprinsipper som skal ligge til grunn for aktiviteten til ledere og ansatte i utøvelsen av deres funksjoner, uansett hvilket land de arbeider i. Disse handlingsprinsippene<sup>(1)</sup> bidrar til å oppnå en varig og ansvarlig utvikling som samsvarer med konsernets langsiktige strategi.

<sup>(1)</sup> Henviser spesielt til OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, som ble vedtatt i juni 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<sup>(2)</sup>.

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.

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

<sup>(2)</sup> I henhold til OECDs konvensjon av 17. desember 1997 om bekjempelse av korrupsjon rettet mot utenlandske offentlige tjenestemenn.

## Respekt for loven

Alle selskapene i konsernet skal på alle områder overholde gjeldende lover og regler i landene de driver virksomhet i. Det skal tas spesielt hensyn til dette: Alle selskapene i konsernet skal forby handlinger som kan føre til overtredelse av konkurransereglene. De skal ikke delta i noen som helst form for finansiering av partier eller politisk aktivitet, selv om lokal lovgivning tillater dette. De skal i tillegg avstå fra enhver form for aktiv eller passiv korrupsjon i nasjonale eller internasjonale transaksjoner<sup>(2)</sup>. Videre skal selskapene sørge for at smutthull eller utilstrekkeligheter i slike lover og regler ikke utnyttes der dette kan innebære manglende samsvar med standardene til konsernet på områdene beskrevet nedenfor.





## Caring for the environment

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

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

General Principles of action

## Respekt for miljøet

Selskapene i konsernet skal fremme beskyttelse av miljøet på en aktiv måte. De skal implementere ledelsesmetoder i sine virksomheter, uansett hvor de er plassert, som gjør det mulig å fastsette målbare standarder for miljøytelse, og regelmessig evaluere og kontrollere disse ytelsene.

De skal ha som mål å heve de viktigste indikatorer for miljøytelse i sin virksomhet til det nivået man finner i sammenlignbare, effektive virksomheter i konsernet, selv om dette innebærer at man må strekke seg lengre enn kravene i gjeldende lokal lovgivning.

Handlingspkinsipper

## 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.

## Respekt for helse og sikkerhet på arbeidet

Selskapene i konsernet skal treffe nødvendige tiltak for å sikre best mulige beskyttelse av helse og sikkerhet på arbeidet. De skal definere retningslinjer for risikoforebygging og sørge for at disse implementeres og kontrolleres. Retningslinjene skal implementeres overfor de ansatte i konsernet samt underleverandørers ansatte når disse arbeider i konsernets virksomheter. De skal ha som mål å heve de viktigste relevante helse- og sikkerhetsstandardene i egen virksomhet til det nivået man finner i sammenlignbare virksomheter i konsernet, selv om dette innebærer at man strekker seg lengre enn kravene i lokal lovgivning.

Handlingsprinsipper



## 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<sup>(3)</sup> – whether directly or indirectly or through subcontractors when the latter are working on a Group site; and they must refrain from any form of discrimination with respect to their employees, whether in the recruitment process, at hiring, or during or at the end of the employment relationship.

General Principles of action

<sup>(3)</sup> As defined by the applicable Conventions of the International Labour Organisation.  
<sup>(3)</sup> Som definert av gjeldende ILO-konvensjoner.

## Respekt for de ansattes rettigheter

Selskapene i konsernet skal sørge for at de ansattes rettigheter respekteres. De skal fremme en aktiv dialog med de ansatte. I tillegg skal de, uten begrensninger, og selv om gjeldende lokale lovgivning tillater det, overholde følgende regler: Avholde seg fra enhver form for bruk av tvangsarbeid, pliktarbeid eller barnarbeid<sup>(3)</sup>, enten direkte, indirekte eller via underleverandører som arbeider i konsernets virksomheter, og avholde seg fra enhver form for diskriminering av de ansatte ved rekruttering, ansettelse, i løpet av arbeidsperioden eller ved avslutning av deres arbeidsforhold.

Handlingsprinsipper

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.

Alle lederne og ansatte i **Saint-Gobain** konsernet har et personlig ansvar for å implementere disse atferds- og handlingsprinsippene.

Hvert ansvarsnivå – selskap, aktivitet, delegasjon eller sektor – har et eget ansvar for å sørge for at disse prinsippene implementeres.

Sektorene og delegasjonene skal regelmessig rapportere om status for implementeringen til den øverste ledelsen i konsernet.

Den øverste ledelsen i konsernet skal sørge for bevissthet rundt og opplæring i disse prinsippene for å fremme dem i hele konsernet. Den skal utarbeide nødvendige tiltak for utføre egnede kontroller og undersøkelser.

# 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.

## Organisasjon for økonomisk samarbeid og utvikling - OECD

OECD, som ble grunnlagt i 1961 som etterfølgeren til OEEC (organisasjonen for europeisk økonomisk samarbeid), har som hovedoppgave å styrke de europeiske landenes økonomi.

I dag grupperer OECD 30 medlemsland verden rundt med et fellesengasjement for demokrati og markedsøkonomi. Organisasjonen har aktive forbindelser med ytterligere 70 land, frivillige organisasjoner og parlamentariske institusjoner.

Organisasjonens oppgaver er utvidet til å understøtte økonomisk vekst og fremme sysselsetting, heve levestandarder, opprettholde stabilitet, bistå andre land med å utvikle sin økonomi og bidra til vekst i verdenshandelen, samtidig som det tas hensyn til de viktigste spørsmålene som globaliseringen reiser.

OECD er viden kjent for sine utgivelser og statistikker og organisasjonen produserer arbeider som dekker hele det økonomiske og sosiale miljø – fra makroøkonomi til handelsutveksling, i tillegg til utdanning, utvikling, vitenskap og innovasjon.

I tillegg utvikler og utarbeider OECD internasjonalt vedtatte instrumenter, beslutninger og anbefalinger til fremme for nye spilleregler som krever multilaterale avtaler for å ivareta nasjoners fremgang i en global økonomi.

## 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-retningslinjer for multinasjonale selskaper

Retningslinjene utgjør et sett av ikke-begrensede anbefalinger for multinasjonale virksomheter i samtlige hovedområder for ethvert foretaks samfunnsansvar, herunder ansettelses- og samarbeidsforhold, menneskerettigheter, miljø, innsynsrett, kampen mot bestikkelser og korrupsjon, forbrukerinteresser, vitenskap og teknologi, konkurranse og beskatning. Tilsluttede regjeringer har forpliktet seg til å fremme disse retningslinjene overfor multinasjonale foretak som driver virksomhet i og ut fra sine landområder.

Selv om det ikke dreier seg om påbudte bestemmelser er det verdt å merke seg virksomheten til nasjonale kontaktpunkter (NCP – National Contact Points), dvs. offentlige tjenesteorganer som har ansvar for å fremme retningslinjene og gjennomføre landsdekkende undersøkelser. De kan også brukes som meklings- og forlikplattform dersom det skulle oppstå problemer under implementeringen av disse retningslinjene.



## 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-konvensjonen av 17. desember 1997 om bekjempelse av bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn

Denne konvensjonen ber tilsluttede regjeringer sørge for at bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn og medvirkning til eller forsøk på bestikkelser blir ansett som en straffbar handling ifølge landets lover.

Konvensjonen definerer korrupsjon som *“det at en person bevisst tilbyr, lover eller tildeler enhver urettmessig gode, i form av penger eller annet, det være seg direkte eller gjennom mellommann, til en utenlandsk offentlig tjenestemann, til egen eller tredjemanns fordel, til gjengjeld for at tjenestemannen handler eller avstår fra å handle i samsvar med dennes offentlige pliktutøvelse for å oppnå eller opprettholde et marked eller annen utilbørlig fordel i forbindelse med internasjonal forretningsførsel.”*

For å styrke konvensjonen ble det i 2009 føyd til visse anbefalinger med det mål å styrke kampen mot bestikkelser. Retningslinjer for interne kontroller, etikk og overensstemmelse ble iverksatt 18. februar 2010.

Tilsluttede regjeringer har blitt enige om å ta nye tiltak for å forebygge, detektere og oppspore transnasjonal korrupsjon ved å vedta en anbefaling som har som mål å bekjempe bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn.

## 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.



## Den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen - ILO

Etablert i 1919 som følge av Versailles-traktaten ble ILO i 1946 FNs første spesialorgan. Organisasjonens formål er å fremme sosial rettferd og sørge især for at grunnleggende menneskerettigheter på arbeidsplassen aksepteres som et anerkjent prinsipp. ILO formulerer konvensjoner og anbefalinger som setter de minimumsstandarder som skal overholdes når det gjelder grunnleggende arbeidstakerrettigheter, slik som forenings- og organisasjonsfrihet, tarifforhandlinger, avskaffelse av tvangsarbeid, likestilling og likebehandling, osv.



[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Conventions on fundamental labor rights

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

### Abolishing forced or compulsory labor

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

### Abolishing child labor

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

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

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

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## Konvensjoner om grunnleggende arbeidstakerrettigheter

ILOs erklæring om grunnleggende arbeidstakerrettigheter og prinsipper ble vedtatt i 1998. Erklæringen samler konvensjoner som har som mål å fremme grunnleggende verdier. Disse prinsippene er blant annet:

### Avskaffelsen av tvangs- og pliktarbeid

I henhold til de grunnleggende konvensjonene fra 1930 om tvangsarbeid (støttet opp av en tilleggsprotokoll i 2014) og fra 1957 om avskaffelsen av tvangsarbeid (med en tilleggsanbefaling i 2014 som omfatter ytterligere tiltak), dekker uttrykket *“tvangs- eller pliktarbeid alt arbeid eller alle tjenester som avkreves av en person under trussel av en eller annen form for avstraffelse og som vedkommende ikke frivillig har tilbudt seg å utføre.”*

I dag finnes det fortsatt millioner av ofre for tvangsarbeid verden over.

### Avskaffelsen av barnarbeid

Barnarbeid utgjør et brudd på grunnleggende menneskerettigheter og det er påvist at det hindrer barns utvikling. Fakta stadfester at det foreligger et direkte forhold mellom fattigdom i husholdningen og barnarbeid og at det å sende barn ut i arbeid fører kun til videre fattigdom i fremtiden da det holder barn borte fra skolebenken og begrenser deres muligheter for oppflytting i samfunnet. I denne sammenhengen utgjør ILOs standarder og normer for barnarbeid vidtrekkende internasjonale rettsmidler i kampen mot denne svøpen.

En konvensjon fra 1973 fastsetter en alminnelig minimumsalder for ansettelse eller arbeid ved 15 år (13 år for lett arbeid) og en minimumsalder for farlig arbeid ved 18 år (16 år på visse strenge betingelser). En annen konvensjon utstedt i 1999 har som mål å avskaffe de verste formene for arbeid for ungdom under 18 år, især alle former for slaveri eller annen slaverilignende praksis som salg eller handel med barn, gjeldsslaveri eller livegenskap, så vel som tvangs- eller pliktarbeid. Så langt har 130 land ratifisert minst én av disse to konvensjonene.

## The International Bill of Human Rights

The International Bill of Human Rights consists of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and its two Optional Protocols.

### The Universal Declaration of Human Rights

Proclaimed as “a common standard of achievement for all peoples”, it was adopted on 10th December 1948 by the General Assembly. Its 30 articles set forth the basic civil, cultural, economic, political and social rights that all human beings should enjoy in all countries. The provisions of the Universal Declaration of Human Rights are considered to have the status of rules of customary international law because they are so widely accepted and used as a yardstick for measuring the conduct of states.

### The International Covenants

After the Universal Declaration of Human Rights had been adopted, the Commission on Human Rights, the main intergovernmental body concerned with human rights within the United Nations, set to work to transform these principles into international covenants protecting specific rights. In view of the unprecedented nature of this task, the General Assembly decided to draft two Covenants covering the two types of rights identified in the Universal Declaration: civil and political rights, and economic, social and cultural rights.

When these two international Covenants came into force in 1976, many of the provisions of the Universal Declaration became obligatory for the states which had ratified them.

Together with the Universal Declaration and the Optional Protocols, these two International Covenants make up the Bill of Human Rights.

[www.un.org](http://www.un.org)

## Den internasjonale menneskerettighetsloven

Den internasjonale menneskerettighetsloven omfatter den internasjonale menneskerettighetserklæringen, den internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter med dens to tilleggsprotokoller.

### Den internasjonale menneskerettighetserklæringen

Denne erklæringen, som ansees som “en felles standard for alle folkeslag”, ble vedtatt av De forente nasjoners generalforsamling den 10. desember 1948. Den består av 30 artikler som fremmer de grunnleggende kulturelle, økonomiske, politiske og sosiale rettigheter som skal gjelde i alle land. Bestemmelsene i menneskerettighetserklæringen ansees som internasjonal sedvanerett i det de er bredt akseptert, og brukes som en målestokk for de forskjellige landenes adferd.

### Den internasjonale konvensjon

Etter at den internasjonale menneskerettighetserklæringen hadde blitt vedtatt, gikk menneskerettighetskommisjonen, som er den viktigste instans som befatter seg med menneskerettigheter i FN, i gang med å sette opp prinsipper som skulle verne om spesielle rettigheter. Da dette viste seg å være et tiltak uten presedens, vedtok generalforsamlingen å sette opp to pakter for å dekke de to typene rettigheter som identifiseres i menneskerettighetserklæringen: sivile og politiske rettigheter, og økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

Da disse to internasjonale konvensjonene trådte i kraft i 1976, ble mange av bestemmelsene i menneskerettighetserklæringen obligatoriske for de statene som hadde ratifisert avtalen.

Sammen med menneskerettighetserklæringen og de to tilleggsprotokollene utgjør disse to konvensjonene den internasjonale menneskerettighetsloven.

## 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.

## Global Compact

I 2003 sluttet Saint-Gobain seg til Global Impact. Lansert i juli 2000 på basis av en idé fra generalsekretær i FN Kofi Annan, er Global Impact et internasjonalt initiativ som samler mer enn 2000 bedrifter, frivillige organisasjoner og samfunnsorganisasjoner (fagforeninger, skoler, FN-organ, osv.) **rundt ti universelle prinsipper innenfor områdene menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjonsbekjempelse**. Ved å benytte dette internasjonale nettverket er målet å bidra i fellesskap til utviklingen av en menneskelig og bærekraftig økonomi.

Ved å slutte seg til Global Impact har Saint-Gobain forpliktet seg til å innarbeide disse 10 prinsippene i sin strategi and sin forretningsdrift.

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



## Photos/Bilder

Page 9: LED - High Performance Materials Sector

LED stands for Light Emitting Diode: this is a semi-conductor device which directly converts electrical energy into light. LEDs are perfect for battery-source applications or those demanding very long periods of service.

Page 10: Bathroom mosaics - Building Distribution Sector

These mosaics made of ceramic sandstone and multicoloured glass tiles, aimed at equipping and decorating bathrooms, are marketed in the business units of the Building Distribution Sector.

Page 14: Shatter-proof system - Flat Glass Sector

Armoured glazing is one of Saint-Gobain Sully's specialties. Thanks to its FAENAC® coating, potential threats are not only neutralized, the driver also avoids getting hurt by pieces of glass upon or following impact, the film holding back the glass fragments.

Page 17: Gypsum Flower - Construction Products Sector

This formation of natural origin, which first appeared in some gypsum mines in prehistoric times, occurs when a gypsum solution crystallizes on a particle of limestone as sea-water evaporates.

Side 9: LED - Høyttelses materialesektor

LED er en forkortelse fra Light Emitting Diode (lysdiode): dette er en halvlederenhet som direkte konverterer elektrisk energi til lys. Lysdioder er perfekte for batteridrevne anvendelser eller anvendelser som krever svært langvarig bruk.

Side 10: Baderomsmosaikk - Byggvaresektoren

Denne mosaikken, som er laget av keramisk sandstein og flerfargede glassfliser, er beregnet på å utstyre og dekorere baderom. Den markedsføres av forretningsenhetene som inngår i byggvaresektoren.

Side 14: Knusesikkert system - Flatglass-sektoren

Armert glassering er en av spesialitetene til Saint-Gobain Sully. FAENAC®-belegget nøytraliserer ikke bare potensielle trusler mot sjåføren, men man unngår også å bli skadd av glasskår under sammenstøt. Filmen holder tilbake glassplintene.

Side 17: Gipsblomster - Byggevarsektoren

Denne formasjonen har sitt naturlige opphav, og ble først oppdaget i enkelte gipsgruver i forhistorisk tid. Fenomenet oppstår når en gipsløsning krystalliseres på en partikkel av kalkstein etter hvert som sjøvann fordampes.



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