

Saint-Gobains principper
for adfærd og handling

Saint-Gobains Atferds-
og Handlingsprinsipper



Prinsipper for adfærd og handling

Atferds- og Handlingsprinsipper

Saint-Gobain koncernen har udviklet en række fælles principper, der anvendes af både ledelse og medarbejdere, og som har været en rettesnor for koncernens aktiviteter i årenes løb.

Nu ønsker koncernen at nedfælde disse principper på tryk for at gøre det lettere at kommunikere dem videre og konsolidere deres implementering i hele koncernen på globalt plan. Formålet med dette dokument er også at erklære offentligt, at **Saint-Gobain** overholder disse grundlæggende principper for adfærd og handling, der gælder for alle selskaber i koncernen, uanset hvilket land, deres aktiviteter findes i.

Det er ikke hensigten, at de opstillede principper skal være udtømmende – de skal blot dække de absolut væsentligste områder. De er suppleret, og vil måske blive suppleret yderligere i fremtiden med regler, der i nogle tilfælde er mere specifikke, med relation til lokale forhold eller særlige ansvarsområder, men som under alle omstændigheder ikke afviger fra de grundlæggende principper.

Anvendelsen af disse principper er et krav for at kunne tilhøre **Saint-Gobain** koncernen.

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.

Adfærdsprincipper

Saint-Gobain koncernen mener, at de grundlæggende værdier, som ledelse og medarbejdere deler, er: professionelt engagement, respekt for andre, integritet, loyalitet og solidaritet. Dette er adfærdsprincipper, der gælder for os alle.

Atferdsprinsipper

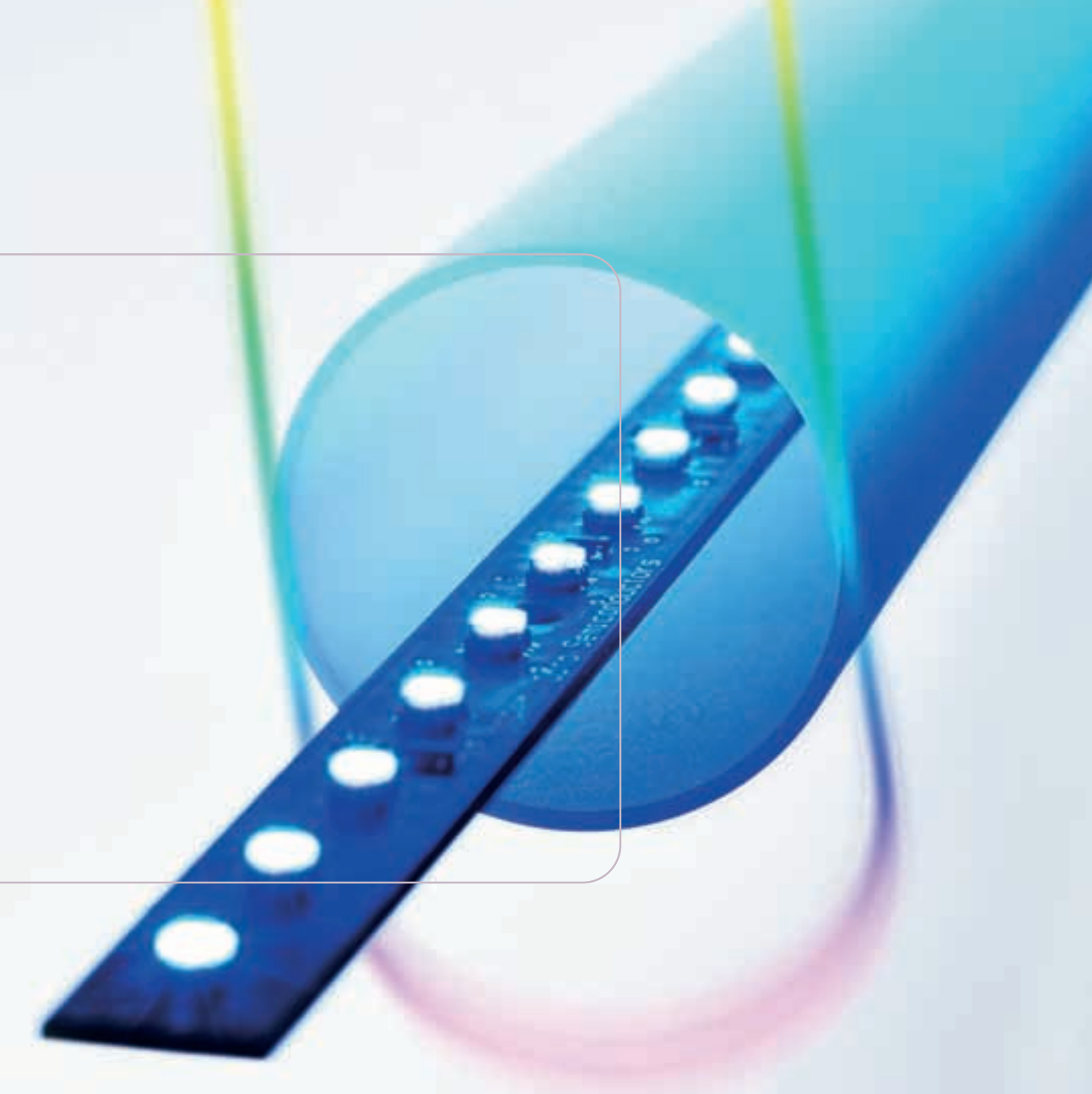
Saint-Gobain konsernet anser at de grunnleggende verdiene som er felles for ledelsen og de ansatte, er yrkesmessig engasjement, respekt for andre, integritet, lojalitet og solidaritet. Disse atferdsprinsippene gjelder for oss alle.

Professionelt engasjement

For oss betyr professionelt engasjement, at man etter bedste evne mobiliserer den enkeltes viden og knowhow, og det kræver desuden opplæring og utdanning for at holde begge deler ajour. Det kræver personlig engasjement og en vilje til å påta seg dette og erverve den nødvendige viden. Det betyr, at enhver skal yde et effektivt bidrag med hensyn til å ta særlig hensyn til miljøet og medarbejdernes sundhet og sikkerhet.

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.





Respekt for andre

Respekt for andre er en absolut forudsætning for den enkeltes professionelle og personlige udvikling. Den skal anvendes i hele koncernen og over hele verden og indebærer en accept af pluralisme og andre kulturer og mennesker af alle afstamninger. Den kommer til udtryk i en vilje til at lytte til andre, til at informere, forklare og gå i dialog.

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.

Integritet

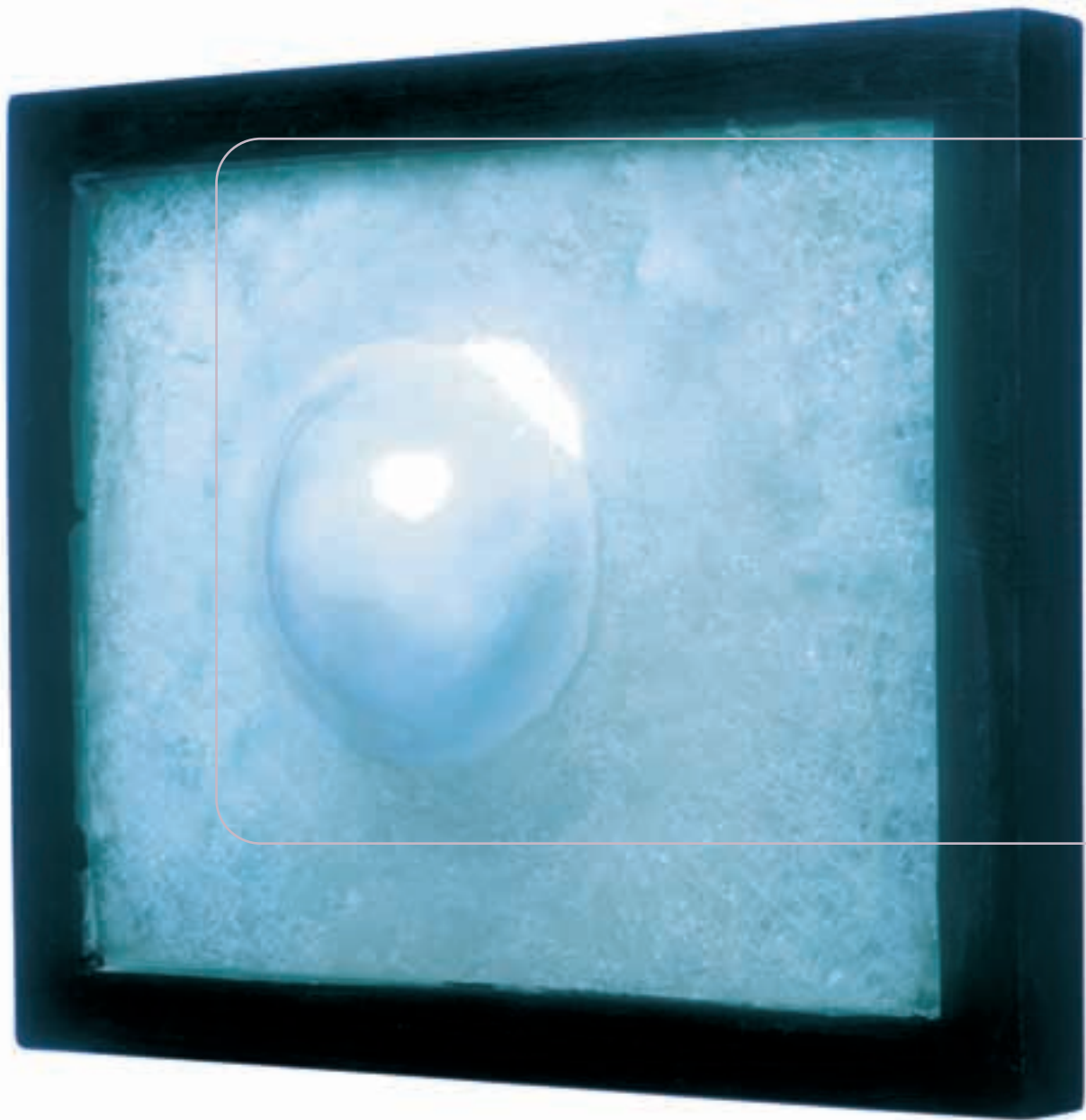
Integritet kræver stor hæderlighed i den enkeltes professionelle aktiviteter. Den tillader ikke, at man skader koncernens interesser, som den enkelte har fået ansvaret for, til fordel for den pågældendes egne private interesser – uanset om det drejer sig om aktiviteter inden for koncernen eller på koncernens vegne i forhold til tredjemand, og uanset hvordan den lokale skik og brug måtte være. Der kan vedtages detaljerede adfærdsregler for visse kategorier af koncernens medarbejdere, hvor disses ansvarsområder måtte kræve dette.

Atferdsprincipper

Integritet

Integritet krever at alle utfører sin yrkesmessige aktivitet på en redelig måde. 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.





Loyalitet

Loyalitet kræver ærlighed og retfærdighed i omgangen med overordnede, kolleger, underordnede og tredjemand, der handler med koncernen. Loyalitet kan især ikke forenes med forfølgelse af egne interesser, hvor disse er i konflikt med målsætningen for det enkelte selskab i koncernen eller koncernen som helhed. Det kræver overholdelse af retningslinier og interne regler i de enkelte selskaber i koncernen og i koncernen som helhed.

Loyalitet

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

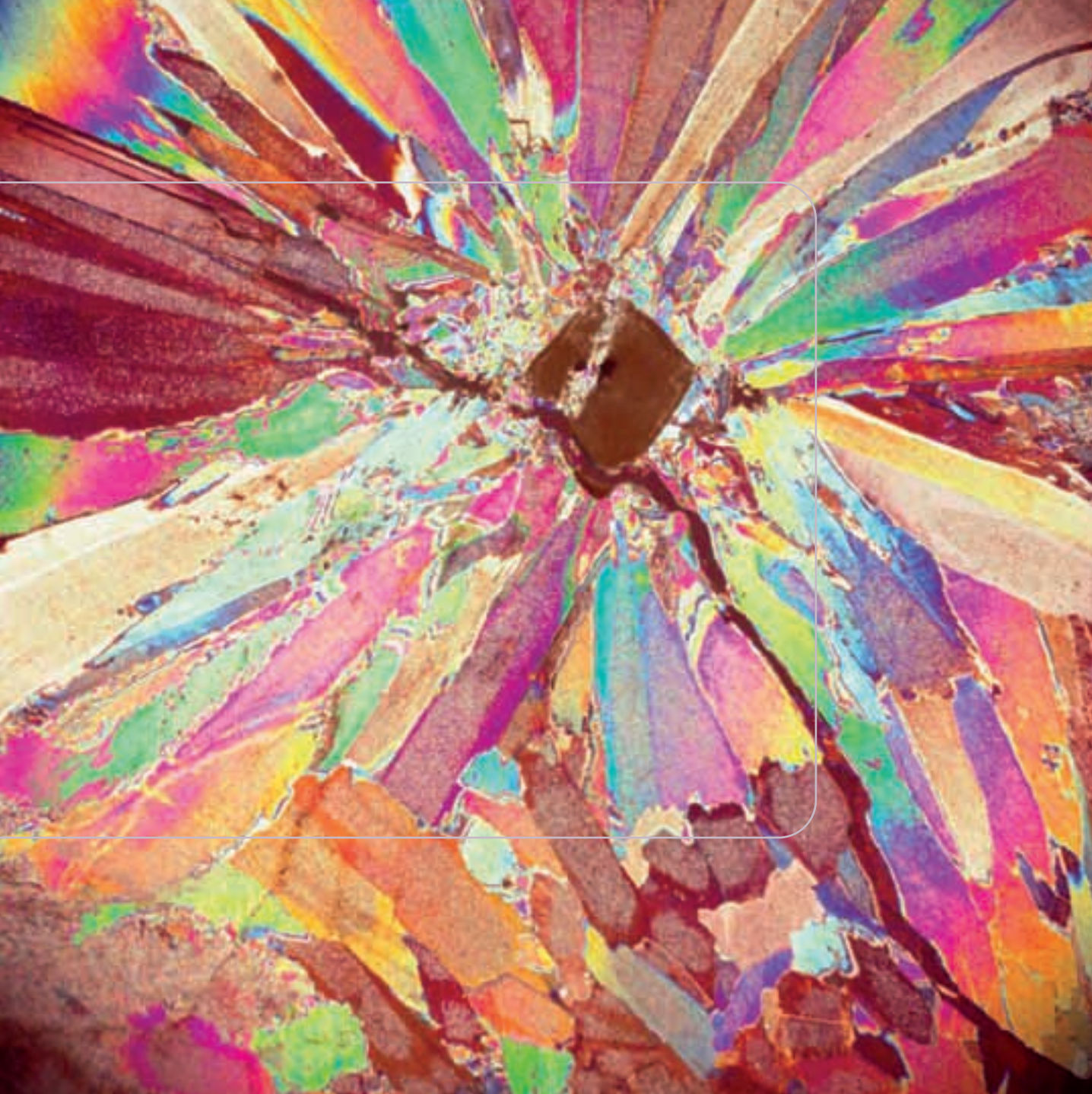
Solidaritet

Solidaritet er baseret på en følelse af individuelt ansvar på jobbet, der har forrang frem for selvcentreret tænkning, og som opfordrer til teamwork og til at få det bedste frem i hver enkelt person. Det betyder, at man afviser ledelses- eller driftsmetoder, der mere er rettet imod den enkeltes tilfredsstillelse af egne behov end mod det enkelte selskabs eller koncernens interesser.

Afærdsprincipper

Solidaritet

Solidaritet er basert på at alle har et ansvar i sitt arbeidsmiljø for å fjerne individualistiske holdninger og fremme teamarbeid 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.



Handlingsprincipper

Saint-Gobain koncernen ønsker at opstille handlingsprincipper, der styrer alle ledelsesteams og medarbejderes aktiviteter i forbindelse med udøvelsen af deres professionelle ansvar, uanset hvilket land, de befinder sig i. Disse handlingsprincipper⁽¹⁾ bidrager til opnåelse af en bæredygtig udvikling og ansvarlige vækstmønstre i overensstemmelse med koncernens langsigtede strategi.

(1) Det er hensigten, at de skal dække OECD's retningslinier for multinationale selskaber, der blev vedtaget i juni 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⁽¹⁾ bidrar til å oppnå en varig og ansvarlig utvikling som samsvarer med konsernets langsiktige strategi.

(1) Henviser spesielt til OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, som ble vedtatt i juni 2000.

Respekt for loven

Alle selskaber i koncernen skal på alle områder overholde de love og bestemmelser, der gælder i de lande, hvor de arbejder. Der gøres især opmærksom på de områder, der er beskrevet i det følgende. Alle selskaber i koncernen skal forbyde alle handlinger, der eventuelt kunne stride mod gældende konkurrencelove. De skal afstå fra enhver form for finansiering af politiske partier eller aktiviteter, også selv om disse er tilladt i henhold til lokale love. De skal også afvise alle former for aktiv eller passiv korruption, uanset om det drejer sig om indenlandske eller internationale transaktioner⁽²⁾. Desuden skal koncernens selskaber undlade at udnytte sådanne loves og bestemmelsers smuthuller og utilstrækkeligheder, hvor dette ville betyde manglende overholdelse af Saint-Gobain koncernens normer inden for de områder, der er beskrevet i det følgende.

(2) Omfattet af OECD's konvention af 17. december 1997 vedrørende bekæmpelse af bestikkelse af offentlige embedsmænd inden for internationale handelstransaktioner.

(2) I henhold til OECD's konvention af 17. december 1997 om bekjempelse af korruption rettet mod udenlandske offentlige tjenestemenn.

Respekt for loven

Alle selskaberne i koncernen skal på alle områder overholde gældende lover og regler i landene de driver virksomhed i. Det skal tas specielt hensyn til dette: Alle selskaberne i koncernen skal forby handlinger som kan føre til overtrædelse af konkurransereglerne. De skal ikke delta i nogen som helst form for finansiering af partier eller politisk aktivitet, selv om lokal lovgivning tillader dette. De skal i tillegg avstå fra enhver form for aktiv eller passiv korruption i nasjonale eller internasjonale transaksjoner². Videre skal selskaberne sørge for at smutthuller eller utilstrekkeligheter i slike lover og regler ikke utnyttes der dette kan innebære manglende samsvar med standardene til koncernen på områdene beskrevet nedenfor.





Respekt for miljøet

Koncernens selskaber skal aktivt fremme beskyttelsen af miljøet. På selskabernes produktionssteder skal man anvende ledelsesmetoder, uanset hvor produktionsstedet måtte befinde sig, der muliggør opstilling af målbare standarder for miljøresultater, og de faktiske resultater skal regelmæssigt vurderes og kontrolleres i forhold til de gældende standarder. De skal stræbe efter at løfte niveauet for miljøresultater på deres egne produktionssteder til et niveau, der modsvarer de bedste præstationer, der er opnået inden for koncernens sammenlignelige produktionssteder – selv om dette betyder, at de skal gå ud over kravene i den lokale lovgivning.

Respekt for miljøet

Selskaperne i konsernet skal fremme beskyttelse af miljøet på en aktiv måde. De skal implementere ledelsesmetoder i sine virksomheder, uanset 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.

Medarbejdernes sundhed og sikkerhed

Koncernens selskaber skal være særlig omhyggelige med at indføre alle de forholdsregler, der er nødvendige for at sikre den bedst mulige beskyttelse mod sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen. De skal anvende politikker til reduktion af risikoen og følge op på den korrekte anvendelse af samme, således at de faktiske resultater holdes op mod de gældende standarder. Sådanne politikker skal gælde både deres egne medarbejdere og underleverandørernes medarbejdere, for så vidt som disse arbejder på et af koncernens produktionssteder. De skal stræbe efter at løfte niveauet for sundhed og sikkerhed på deres egne produktionssteder til et niveau, der modsvarer de bedste præstationer, der er opnået inden for koncernens sammenlignelige produktionssteder – også selv om det betyder, at de skal gå ud over kravene i den lokale lovgivning.

Respekt for helse og sikkerhed på arbejdet

Selskaperne i konsernet skal træffe 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.





Medarbejdernes rettigheder

Koncernens selskaber skal nøje sikre, at medarbejdernes rettigheder respekteres. De skal fremme en aktiv dialog med deres medarbejdere. Desuden og uden begrænsning skal de respektere følgende regler, selv om de ikke er indeholdt i den lokale lovgivning. De skal afstå fra enhver form for tvangsarbejde, tvunget arbejde eller børnearbejde⁽³⁾ – det være sig direkte eller indirekte eller via underleverandører, hvor sidstnævnte arbejder på et af koncernens produktionssteder, og de skal afstå fra enhver form for diskrimination uanset art med hensyn til deres medarbejdere, det være sig i rekrutteringsfasen, under ansættelsesproceduren, i ansættelsesperioden eller ved ansættelsens ophør.

(3) Som defineret i de relevante ILO-konventioner.

(3) Som defineret 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 barnarbeid³, 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 avslutting av deres arbeidsforhold.

Alle medlemmer af ledelsen og alle medarbejdere i **Saint-Gobain** koncernen er personligt ansvarlige for at efterleve disse principper for adfærd og handling.

Alle ledelsesniveauer – selskab, division, delegation eller sektor – har eget ansvar for at sikre, at koncernens principper anvendes.

Sektorer og delegationer skal regelmæssigt rapportere til koncernledelsen, hvordan principperne anvendes.

Koncernledelsen skal implementere bevidstheds- og træningsprogrammer for at fremme disse principper i hele koncernen. Den skal fastlægge de forholdsregler, der er nødvendige for at muliggøre en effektiv test af og kontrol med de faktiske resultater i forhold til de gældende standarder.

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.

Ordliste

Organisationen for økonomisk samarbejde og udvikling - OECD

OECD blev grundlagt i 1961 på basis af OEEC (Organisationen for europæisk økonomisk samarbejde), og OECD's hovedopgave var at styrke de europæiske landes økonomier. I dag har OECD 30 medlemslande over hele verden, der alle står sammen om demokrati og markedsøkonomi. Organisationen har et aktivt samarbejde med yderligere godt 70 lande, NGO'er og parlamentariske institutioner.

Organisationens mission er udvidet til også at omfatte støtte til økonomisk vækst og fremme af beskæftigelsen, højnelse af levestandarden, bevarelse af økonomisk stabilitet, hjælp til andre lande til at udvikle deres økonomier og bidrag til vækst i verdenshandlen, idet der således tages højde for globaliseringens vigtigste spørgsmål.

OECD er anerkendt for sine publikationer og statistikker og producerer værker, der dækker hele det økonomiske og sociale miljø fra makroøkonomi til vareudveksling, og ikke at forglemme uddannelse, udvikling, forskning og innovation.

Organisationen skaber også instrumenter, der anvendes internationalt, beslutninger og anbefalinger for at fremme nye spilleregler, hvor der er brug for multilaterale aftaler for at sikre nationernes fremskridt i en global økonomi

Organisasjon for økonomisk samarbeid og utvikling – OECD

Grunnlagt i 1961 som etterfølgeren til OEEC (Organisasjon for europeisk økonomisk samarbeid) var OECDs 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-retningslinier for multinationale selskaber

Retningslinierne udgør et sæt ikke-restriktive anbefalinger til multinationale virksomheder inden for de vigtigste områder vedrørende virksomhedernes sociale ansvar, herunder beskæftigelse og forholdet mellem arbejdsmarkedets parter, menneskerettigheder, miljøet, videregivelse af oplysninger, kampen mod bestikkelse og korrupsion, forbrugernes interesser, forskning og teknologi, konkurrence og beskatning. De tilknyttede regeringer har forpligtet sig til at fremme disse retningslinier i forhold til de multinationale virksomheder, der arbejder i eller fra deres områder.

Skønt der ikke er tale om obligatoriske regler, er det værdt at bemærke de aktiviteter, der foregår hos National Contact Points (NCP), dvs. de statslige tjenester, der står for at fremme retningslinierne og gennemføre nationale undersøgelser.

OECD-retningslinjer for multinasjonale selskaper

Retningslinjene utgjør et sett av ikke-begrensende 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.

OECD-konventionen af 17. december 1997 vedrørende kampen mod korrupsion blandt offentlige embedsmænd.

Denne konvention anmoder de tilknyttede regeringer om at sikre, at korrupsion blandt offentlige embedsmænd, medvirken til og forsøg på korrupsion anses for strafferetlige forbrydelser i henhold til det pågældende lands lovgivning. Konventionen definerer korrupsion som *”den kendsgerning, at en person bevidst tilbyder, lover eller giver utilbørlige fordele, det være sig økonomisk eller på anden måde, direkte eller gennem mellemmand, til en udenlandsk offentlig embedsmand til dennes eller en tredjemands fordel til gengæld for at den pågældende embedsmand handler eller undlader at handle i overensstemmelse med udførelsen af sine officielle pligter med henblik på at opnå eller bevare et marked eller anden utilbørlig fordel under udøvelsen af internationale aktiviteter.”*

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

Denne konvensjonen ber tilsluttede regeringer 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.”*

International Labor Organization – ILO



ILO blev dannet i 1919 som en del af Versailles-traktaten, og i 1946 blev organisationen FN's første særorganisation. Organisationen har til formål at fremme social retfærdighed og især at sikre, at menneskerettighederne anerkendes på arbejdspladsen.

ILO formulerer internationale arbejdsmarkedsstandarder i form af Konventioner og anbefalinger, der opstiller minimumstandarder for elementære rettigheder for arbejdstagerne: foreningsfrihed, retten til at organisere sig, kollektive overenskomstforhandlinger, afskaffelse af tvangsarbejde, lige muligheder og lige behandling osv....

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 internasjonale arbeidstakerstandarder i form av konvensjoner og anbefalinger som setter minimumsstandarder for grunnleggende arbeidstakerrettigheter, slik som forenings- og organisasjonsfrihet, tarifforhandlinger, avskaffelse av tvangsarbeid, likestilling og likebehandling, osv.

www.ilo.org/public

Konventioner om fundamentale arbejdstagerrettigheder

I 1998 blev ILO's deklaration om fundamentale arbejdstagerrettigheder og principper vedtaget. Deklarationen samler konventioner, der sikrer fremme af fundamentale værdier. Disse principper er især:

Afskaffelse af tvangsarbejde

I henhold til de elementære konventioner af 1930 om tvangsarbejde og 1957 om afskaffelse af tvangsarbejde betyder begrebet tvangsarbejde *"arbejde eller tjenesteydelser, som en person udfører under trusler om enhver form for straf, og som den pågældende person ikke har meldt sig frivilligt til at udføre."*

Der er i dag stadig millioner af ofre for tvangsarbejde verden over.

Afskaffelse af børnearbejde

Børnearbejde udgør en overtrædelse af de elementære menneskerettigheder, og det er påvist, at dette hæmmer deres udvikling. Kendsgerningerne viser nu, at der er en direkte forbindelse mellem en husstands fattigdom og børnearbejde, og at det at sende børn ud at arbejde er med til at opretholde fattigdommen, fordi det holder dem væk fra skolen og begrænser deres chancer for social mobilitet. I denne sammenhæng udgør ILO's normer og standarder om børnearbejde langtrækkende internationale juridiske instrumenter til bekæmpelse af denne svøbe.

En konvention fra 1973 fastlægger den generelle minimumsalder for tilladelse til ansættelse eller arbejde til 15 år (13 år for let arbejde), og minimumsalderen for farligt arbejde til 18 år (16 år under visse strenge betingelser). Endnu en konvention fra 1999 har til formål at afskaffe de værste former for arbejde for børn og unge under 18, især alle former for slaveri eller praksis, der minder om slaveri, f.eks. salg af eller handel med børn, gældsslaveri og livegenskab samt tvangsarbejde.

I dag har mere end 130 lande ratificeret mindst én af disse 2 konventioner.

Konvensjoner om grunnleggende arbeidstakerrettigheter

Vedtatt i 1998 samler ILOs Erklæring om grunnleggende arbeidstakerrettigheter og prinsipper samtlige konvensjoner som har som mål å sikre at grunnleggende verdier fremmes. Slike prinsipper er blant annet:

Avskaffelsen av tvangs- og pliktarbeid

I henhold til de grunnleggende konvensjonene fra 1930 om tvangsarbeid og fra 1957 om avskaffelsen av tvangs- og pliktarbeid, dekker uttrykket *"tvangs- eller "pliktarbeid" "alt arbeid eller tjeneste 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.

Global Compact

Saint-Gobain tilsluttet sig i 2003. Global Compact blev lanceret i juli 2000 på basis af en idé fra FN's generalsekretær, Kofi Annan. Der er tale om et internationalt initiativ, der omfatter mere end 2000 selskaber, NGO'er og borgerorganisationer (fagforeninger, skoler, FN-kontorer osv) omkring **10 overordnede principper** inden for områderne **menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og kampen mod korrupsion**. Formålet er ved hjælp af dette internationale netværk i fællesskab at bidrage til at udvikle en menneskelig og bæredygtig økonomi.

Ved at slutte sig til Global Compact, påtager Saint-Gobain sig at integrere de 10 principper i sin strategi og sine aktiviteter.

Global Impact

I 2003 sluttede Saint-Gobain sig til Global Impact. Lanseret i juli 2000 på basis af en idé fra generalsekretær i FN Kofi Annan, er Global Impact et internationalt initiativ som samler mer end 2000 bedrifter, frivillige organisationer og samfunnsorganisationer (fagforeninger, skoler, FN-organ, osv.) **rundt ti universelle principper indenfor områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og korrupsjonsbekjempelse**. Ved å benytte dette internationale 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



Photos :
Daniel Pype, Pascal Artur, Elineau, Osram,
photothèque Saint-Gobain, DR.

Side 9: LED – sektoren for højtydende materialer
LED står for *Light Emitting Diode*: det er en halvleder, der direkte omdanner elektrisk energi til lyd. LED er perfekte til batteridrevne opgaver eller opgaver, der kræver meget lang driftstid.

Side 10: Badeværelsesmosaikker – Byggedistributionssektoren
Disse mosaikker er fremstillet af keramisk sandsten og flerfarvede glasfliser med henblik på at udstyre og dekorere badeværelser. De markedsføres i byggedistributionssektorens forretningsenheder.

Side 13: Fødemiddel emballage – Emballage sektor
Ved hjælp af den reelle glaskvalitet (renhed, neutralitet), fødemiddel glas og emballage tilbyder de påkrævede betingelser for produkt konservering.

Side 14: Splintfrit glasssystem – Planglassektoren
Armeret glas er en Saint-Gobain Sully-specialitet. Takket være FAENAC®-belægningen opnår man ikke bare en neutralisering af potentielle trusler – føreren undgår også at blive såret af glasstykker ved eller efter påvirkningen, idet filmen standser glasfragmenterne.

Side 17: Gipsblomst – byggeproduktsektoren
Denne dannelse af naturlig oprindelse, der først blev set i nogle gipsminer i forhistorisk tid, opstår når en gipsopløsning krystalliserer på en limstenspartikel, når havvand fordamper.

Side 9: LED – Høyttelses materialsektor

LED er en forkortelse fra *Light Emitting Diode* (lysdiode): dette er en halvleder enhet 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 13: Matemballasje – Emballasjesektoren

Takket være glassets egenskaper som renhet og nøytralitet gir oppbevaringsemballasje av glass de nødvendige betingelser for konservering av produkter.

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 glassplintrene.

Side 17: Gipsblomster – Byggvaresektoren

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