

DAVRANIŞ VE ÇALIŞMA İLKELERİ

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



**MESLEKİ
SORUMLULUK**
PROFESSIONAL
COMMITMENT



BİREYLERE SAYGI
RESPECT
FOR OTHERS



DAVRANIŞ İLKELERİ PRINCIPLES OF CONDUCT

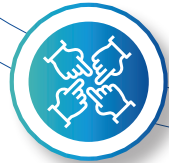
DÜRÜSTLÜK
INTEGRITY



BAĞLILIK
LOYALTY



DAYANIŞMA
SOLIDARITY





**SAĞLIK VE GÜVENLİĞE
ÖNEM VERMEK**
CARING FOR HEALTH
AND SAFETY



ÇEVREYE SAYGI
CARING FOR
THE ENVIRONMENT



**ÇALIŞAN
HAKLARINA SAYGI**
RESPECTING
EMPLOYEE RIGHTS



KANUNLARA SAYGI
RESPECTING
THE LAW

**ÇALIŞMA
İLKELERİ**
PRINCIPLES
OF ACTION

DAVRANIŞ VE ÇALIŞMA İLKELERİ

Saint-Gobain Grubu'nun kimliğinin inşası ve gelişimi için temel aldığı ilkeler, yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının her biri tarafından benimsenmiş ve uygulamaya koyulmuştur ve zaman içinde faaliyetlerine yön vermiştir.

Bu belge, Saint-Gobain'in, hangi ülkede faaliyet gösterirse göstereceği, kendisine bağlı tüm kuruluşlarda geçerli bu temel davranış ve çalışma ilkelerini benimsediğini açıkça beyan etme amacını taşır.

Bu ilkeler, tüm ayrıntıları değil, asli olanı kapsamayı hedefler. Yerel koşullara veya sorumluluk pozisyonlarına bağlı olarak ilave kurallar veya özel kurallar eklenir veya ileride eklenebilir; ancak bu kurallar, ilkeleri kısıtlayamaz.

Grubun referans politikaları¹ temellerini bu ilkelerden alır. Varlık sebebimiz, bu davranış ve çalışma ilkelerine dayanır ve bu ilkelerin uygulanması Saint-Gobain Grubuna aidiyet için bir gerekliliktir.

Davranış ve çalışma ilkelerinin olası bir ihlalini bildirmek için profesyonel bir uyarı hattı bulunmaktadır.

PRINCIPLES OF CONDUCT AND ACTION

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

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

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

These principles form the basis of the Group's¹ reference policies.

Our purpose is based on these principles of conduct and action, adherence to which is a requirement for belonging to the Saint-Gobain Group.

A whistleblowing line is available to report potential breaches of the principles of conduct and action.

1 - Such as the Compliance, HR, EHS, IT policies

DAVRANIŞ İLKELERİ

Saint-Gobain Grubu çalışanlarını bir araya getiren temel değerler şunlardır: **Mesleki Sorumluluk**, bireylere saygı, dürüstlük, bağlılık, dayanışma.

Bu değerler, her birimiz için geçerlidir.

PRINCIPLES OF **CONDUCT**

The basic values shared by the Saint-Gobain Group's employees are: professional commitment, respect for others, integrity, loyalty, solidarity. These principles of conduct apply to each of us.



MESLEKİ SORUMLULUK

Mesleki Sorumluluk, bireyin sahip olduğu becerileri ve uzmanlığı mümkün olan en iyi düzeyde tutması ve gerektiğinde güncellemesi anlamına gelir.

Bu değer, kişisel bağlılık ve verilen görev ve sorumlulukları üstlenme, işi yapmak için gerekli bilgiyi edinme ve mümkün olan en iyi müşteri hizmetini sağlama isteğini gerektirir.

Özellikle, çevreye ve iş yerinde sağlık ve güvenliğe saygı çerçevesinde herkesin etkin iş birliğini ve katkısını öngörür.

PROFESSIONAL COMMITMENT

Professional commitment means mobilising to the best of one's ability the knowledge and know-how of the individual and also calls for training to keep both up to date.

It requires personal commitment and a willingness to take on the tasks and duties assigned, acquire knowledge necessary to do the job and provide the best possible customer service.

It implies the collaboration and effective contribution of each person in caring particularly for the environment and for health and safety.



BİREYLERE SAYGI

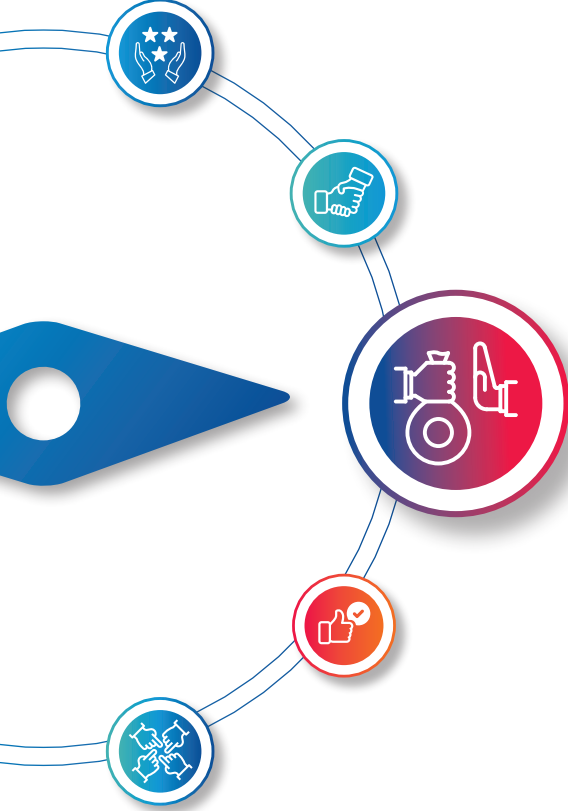
Bireylere saygı, herkesin bireysel ve profesyonel gelişimi için asli bir koşuldur. Cinsiyet, yaş, din, kültür, etnik, sosyal veya profesyonel köken, uyruk, sağlık durumu, engellilik durumu, cinsel yönelim, sendika üyeliği, ailevi durum, siyasi görüş, fiziksel görünüm vb. gibi hiçbir ayırım yapılmadan her bir kişiye gösterilmesi gereken saygıyı ifade eder.

Dünya çapında Grubun geneli için geçerli olan bu durum, kültürlere ve çoğulculuğa saygıyı ve tüm kökenlere açık olmayı kapsar. Dinleme, bilgilendirme, açıklama ve diyalog vasıtasıyla ortaya koyulur.

RESPECT FOR OTHERS

Respect for others is an absolute prerequisite for the professional and personal development of each person. It expresses the consideration that is owed to everyone, regardless of gender, age, religion, culture, ethnic, social or professional origin, nationality, health status, disability, sexual orientation, trade union membership, family situation, political opinion, physical appearance, etc.

It applies throughout the Group worldwide and implies an acceptance of pluralism and other cultures and of people of all origins. It is expressed in a readiness to listen to others, to inform, to explain, and to engage in dialogue.



DÜRÜSTLÜK

Dürüstlük, tüm profesyonel faaliyetlerde doğruluğa titizlikle bağlı kalmayı gerektirir. Bu, yerel uygulamalar ne olursa olsun, ister Grup içinde ister Grup adına üçüncü taraflarla, özellikle de müşterilerle yapılan işlemlerde, hiçbir bireyin kendi özel çıkarları lehine Grubun kendisine emanet edilen çıkarlarını tehlikeye atamayacağı anlamına gelir.

Sorumluluklarının niteliği gerektirdiği takdirde bazı görevler için ayrıntılı davranış kuralları benimsenebilir.

INTEGRITY

Integrity requires a rigorous adherence to probity in all professional activities. It means that no individual may compromise the interests of the Group entrusted to that individual in favour of his or her own private interests – whether in dealing within the Group or in dealing on behalf of the Group with third parties, especially customers, whatever local practices may be.

Detailed rules of conduct may be adopted for certain functions where the nature of their responsibilities so requires.



BAĞLILIK

Bağlılık; müdürler, iş arkadaşları ve şirket dışındaki ortaklarla olan ilişkilerde dürüstlük ve adillik şartıdır.

İş birliğini teşvik eder ve özellikle, Grubun izlediği hedeflerle çelişki yaratacak kişisel çıkar arayışının önüne geçer.

Talimatlara, şirket içi kurallara ve Grubun ve şirketlerin politikasına riayet edilmesini gerektirir.

LOYALTY

Loyalty requires honesty and fairness in dealing with managers, colleagues, subordinates and third parties dealing with the Group.

It fosters collaboration and is, in particular, incompatible with the pursuit of self-interest where the latter conflicts with the goals of the Group.

It implies the adherence to the guidelines of the internal rules and policies of individual companies and of the Group.

DAYANIŞMA

Dayanışma, her bireyin meslekî ortamdaki sorumluluk anlayışına dayanır; bireyci tutumların ekarte edilmesini, iş birliği ve ekip çalışmasının ve karşılıklı katkıların teşvik edilmesini öngörür.

Bu, bir bütün olarak Grubun menfaatlerinden ziyade bireylerin kişisel çıkarlarına yönelik yönetim veya operasyonel yöntemlerin reddedilmesi anlamına gelmektedir.

Dayanışma, yapıcı diyalog veya Saint-Gobain Vakfı'nın projelerine veya Grup tarafından desteklenen diğer vakıf veya faaliyetlere katılım yoluyla Grubun tesislerindeki yerel topluluklara karşı da gösterilebilir.



SOLIDARITY

Solidarity is based on a sense of individual responsibility at work, which prevails over self-centred thinking. It encourages collaboration, teamwork and bringing out the best in each person, in order to achieve the objectives of the company and the Group.

It means rejecting management or operational methods geared more to the self-satisfaction of given individuals rather than the interests of the Group as a whole.

Solidarity can also be shown towards the local communities of the Group's sites, through constructive dialogue or participation in the projects of the Saint-Gobain Foundation or any other foundation or action promoted by the Group.

ÇALIŞMA İLKELERİ

Saint-Gobain Grubu, görev yaptıkları ülke neresi olursa olsun tüm çalışanların meslekî sorumluluklarını yerine getirmek üzere yürüttükleri faaliyetleri düzenleyen çalışma ilkelerini tanımlar.

Saint-Gobain Grubunun çalışma ilkeleri² şunlardır: sağlık ve güvenliğe önem vermek, çevreye saygı, çalışan haklarına saygı ve kanunlara saygı.

Bu eylem ilkeleri, Grubun uzun vadede yürüttüğü stratejisi ile uyumlu şekilde sürdürülebilir ve sorumlu bir ilerlemenin hayata geçirilmesine katkı sağlar.

2 - Bu ilkeler bilhassa, Haziran 2023'te benimsenen "OECD'nin çok uluslu şirketler için Sorumlu İş Yönetimi"ni içerir.

PRINCIPLES OF ACTION

The Saint-Gobain Group wishes to set out the principles of action which govern the activities of all employees in the exercise of their professional responsibilities, regardless of the country involved.

The Saint-Gobain Group's principles of action² are: caring for health and safety, caring for the environment, respecting employee rights and respecting the law.

These principles of action help us achieve responsible and sustainable growth, in accordance with the Group's long-term strategy.

2 - They are intended to embody the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, adopted in June 2023.

SAĞLIK VE GÜVENLİĞE ÖNEM VERMEK

Sağlık ve güvenlik herkesi ilgilendirir.

Grup şirketleri; çalışanların, taşeronların, müşterilerin veya Grup tesislerinde geçici çalışan diğer kişilerin iş yerinde sağlığını ve güvenliğini mümkün olan en iyi şekilde korumak için gerekli önlemleri alır.

Tüm şirketler, risklerin önlenmesine dair bir politika belirler ve bu politikanın uygulanmasını ve kontrolünü takip eder. Bu tip politikalar, çalışanlar için olduğu gibi Grup tesislerinde geçici çalışan diğer kişiler için de geçerlidir.

Şirketler, kendi tesislerinin sağlık ve güvenlik alanındaki ilgili temel performans göstergelerini, Grubun benzer tesislerindeki etkili standartların seviyesine getirmeyi hedeflemelidir; Bu, yerel mevzuatın gerekliliklerinin ötesine geçmek anlamına gelse bile.

CARING FOR HEALTH AND SAFETY

Health and safety is everyone's business.

Group companies take the necessary measures to ensure the best possible protection of the health and safety at work of employees, subcontractors, customers and others working on Group sites.

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

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



ÇEVREYE SAYGI

Grup, çevrenin korunması için aktif biçimde bir sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı benimsemiştir; odak noktasında özellikle sıfır karbon ve doğal kaynakların korunması yer almaktadır.

Hangi ülkede olursa olsun tüm Grup şirketleri, tesislerinde çevre performansları için ölçülebilecek hedefler belirlemeli ve bu performansları düzenli olarak değerlendirmelerini ve kontrol etmelerini sağlayacak işletim biçimlerini uygulamaya koymalıdır.

Şirketler, kendi tesislerinin çevre ile ilgili temel performans göstergelerini Grubun benzer tesislerindeki etkili standartların seviyesine getirmeyi hedeflemelidir; gerekirse, yerel bölgede geçerli yasal düzenlemelerin ötesine geçilmelidir.

CARING FOR THE ENVIRONMENT

The Group is firmly committed to actively promoting sustainability and the protection of the environment, with a particular focus on achieving carbon neutrality and preserving natural resources.

All Group companies, wherever they are located, must be managed in a way that allows the setting of clear environmental targets and the regular monitoring of environmental performances and measuring the same against these targets.

They must strive to raise the main relevant environmental performance standards of their own sites to the level of particularly effective performance standards found in the Group for comparable sites - even if that means going beyond the requirements of local legislation.

ÇALIŞAN HAKLARINA SAYGI

Grup şirketleri, iş yerinde çalışan haklarına titizlikle riayet etmelidir³. Aktif bir sosyal diyalog kurulmalı, işçilere sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğü tanınmalıdır.

Geçerli yerel yasalar tarafından öngörülüyor olsa dahi bunlarla kısıtlı kalmayacak şekilde şu kurallara uyulmalıdır:

- doğrudan veya dolaylı veya taşeron aracılığıyla cebri çalıştırmaya, zorunlu çalışmaya veya çocuk işçiliğine karşı durmak;
- işe alma sürecinde, işe başlarken, iş sözleşmeleri süresince veya bitiminde çalışanlara ilişkin herhangi bir şekilde ayrımcılık uygulamaktan kaçınmak³.

Aynı zamanda, her türde şiddet, cinsel veya manevi taciz ile mücadele edilmelidir.

3 - Uluslararası Çalışma Örgütü'nün geçerli Konvansiyonları ile belirlendiği şekilde.

RESPECTING EMPLOYEE RIGHTS

Group companies must scrupulously ensure that labour rights are respected³.

They must promote an active dialogue with their employees and recognize freedom of association and collective bargaining.

In addition, and without limitation, they must respect the following rules, even if not provided for by applicable local law:

- they must refrain from any form of recourse to forced labour, compulsory labour, or child labour – whether directly or indirectly or through subcontractors;
- they must refrain from any form of discrimination with respect to their employees, whether in the recruitment process, at hiring, or during or at the end of the employment relationship³.

They must also undertake to combat all forms of violence and sexual or moral harassment.

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

KANUNLARA SAYGI

Grup şirketleri her konuda, faaliyet gösterdikleri ülkenin yürürlüğündeki kanun ve düzenlemelere uygun hareket etmelidir.

Özellikle:

- Rekabet kanunlarının, ürün uygunluğu ve kalitesine ilişkin kuralların ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin kuralların ihlaline yol açabilecek herhangi bir eylemi yasaklamalıdır;
- Yerel düzenlemeler izin verse dahi siyasi partilerin veya faaliyetlerin herhangi bir şekilde finansmanına katılmayı reddetmelidir;
- Lokal ticari işlemlerde olduğu gibi uluslararası ticari işlemlerde de aktif veya pasif herhangi bir tipteki yolsuzluğu reddetmelidir.

Bunun dışında, Grup şirketleri Grubun ilkelerinin ihlaline yol açabilecek, kanun ve düzenlemelerdeki boşlukları ve yetersizlikleri kendi çıkarları için kullanılmamalıdır⁴.

4 - OECD'nin 17 Aralık 1997 tarihli, Yabancı kamu görevlilerine rüşvet ile mücadele Sözleşmesi kapsamında.

RESPECTING THE LAW

All Group companies must apply in all areas all laws and regulations of the countries where they do business.

Particular attention is drawn to the areas described below:

- Group companies must prohibit all actions which might breach applicable norms of competition law, rules relating to product compliance and quality, and to the protection of personal data;
- They must refrain from any form of financing political parties or activities, even if allowed under local law;
- They must also reject all forms of active or passive corruption whether in domestic or international transactions.

Furthermore, Group companies must not exploit loopholes or inadequacies in any such laws or regulations where this would mean non-compliance with the principles of the Saint-Gobain Group⁴.

⁴ - Covered by the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions of 17th December 1997.

Saint-Gobain Grubunun her çalışanı, kişisel olarak bu davranış ve çalışma ilkelerini uygulamakla yükümlüdür.

Bu ilkelerin uygulandığına dikkat etmek, yönetimin her kademesinin (ekip, şirket, lke, Bölgeler ve Faaliyetler) sorumluluğudur.

Grubun st yönetimi, Grup bünyesinde bu ilkeleri teşvik etmek doğrultusunda farkındalık yaratmak için faaliyetler ve eğitim programları uygulamaya koyar. Bu ilkelere uyumun kontrol edilmesi için gereken yntemlere karar verir..

All Saint-Gobain employees are individually responsible for applying these principles of conduct and action.

Each management level – team, company, country, region and activity – carries its own responsibility for ensuring that the principles are applied.

The general management of the Group will implement awareness and training programmes in order to promote these principles across the Group. It will decide on appropriate methods to verify compliance.

EKONOMİK KALKINMA VE İŞ BİRLİĞİ ÖRGÜTÜ - OECD

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD), daha iyi bir yaşam kalitesi için daha iyi politikaların hayata geçirilmesi için çalışan uluslararası bir teşkilattir. OECD'nin hedefi, herkes için refah, fırsat eşitliği ve yaşam kalitesi sunmayı amaçlayan kamu politikalarını teşvik etmektir.

Devletler, ekonomik ve sosyal aktörlerin yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ve vatandaşlar ile yakın iş birliği içinde çalışan OECD, uluslararası standartlar oluşturarak günümüz dünyasının zorluklarına cevap olabilecek olgusal verilere dayanan çözümler önerir. Ekonomik performansların iyileştirilmesinden iklim değişikliği ile mücadele politikalarının güçlendirilmesine, uluslararası vergi kaçakçılığı ile mücadeleden etkili eğitim sistemlerinin desteklenmesine kadar OECD, uluslararası standartlar hazırlanmasına yön vermek ve daha dirençli, daha adil ve daha temiz toplumlar oluşturulmasına yardım amacıyla kamu politikalarına dair verileri, analizleri ve tavsiyeleri liderlerin hizmetine sunar.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OECD

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is an international organization dedicated to developing better policies for a better life. The OECD's aim is to promote public policies that foster prosperity, equal opportunity and well-being for all.

Working closely with governments, economic and social players, civil society representatives and citizens, the OECD sets international standards and proposes evidence-based solutions to today's global challenges. From improving economic performance to strengthening policies to combat climate change, from promoting effective education systems to combating international tax evasion, the OECD makes data, analysis and policy advice available to leaders to guide the development of international standards and help create more resilient, fairer and cleaner societies.

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER İÇİN OECD REHBERİ

Rehber; istihdam, sosyal ortaklarla ilişkiler, İnsan hakları, çevre, kamuoyunun aydınlatılması, yolsuzluk ile mücadele, tüketici çıkarları, bilim ve teknoloji, rekabet ve vergilendirme de dahil olmak üzere tüm büyük sosyal sorumluluk alanlarında çok uluslu şirketlere yönelik kısıtlayıcı olmayan tavsiyeler içerir.

Bu ana esasları benimseyen Devletler, kendi topraklarında veya bu topraklar üzerinden faaliyet gösteren çok uluslu şirketleri bu ilkeleri desteklemeye teşvik etme taahhüdü verir.

Tüm bunlar zorunlu birer hüküm olmasa da bu ilkeleri tanıtmak ve ülke çapında anketler yürütmekle görevli hükümet servisi Ulusal İrtibat Noktaları'nın (NCP) faaliyetlerine dikkat edilmelidir. NCP'ler ayrıca, İlkelerin uygulamaya koyulması sırasında zorluklarla karşılaşılması durumunda arabuluculuk veya uzlaşma platformu görevi de görebilir.

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'İNİN 17 ARALIK 1997 TARİHLİ, YABANCI KAMU GÖREVLİLERİNE VERİLEN RÜŞVETİN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİ

Bu Konvansiyon, kamu görevlilerinin yolsuzluk eylemleri, iş birlikleri ve yolsuzluk girişimlerinin, sözleşmeye taraf olan Devletler tarafından kendi kanunları çerçevesinde ceza gerektiren suç olarak kabul edilmesini talep eder.

Yolsuzluğu, “herhangi bir kişinin, doğrudan veya aracılar aracılığıyla, yabancı bir kamu görevlisine, kendi yararı veya üçüncü bir tarafın yararı doğrultusunda bu görevlinin, uluslararası ticaretle bir pazar veya başka bir haksız yarar elde etmek veya yararın korunması için resmî görevlerini yerine getirmesi veya getirmemesi karşılığında kasıtlı olarak herhangi bir haksız menfaatin, maddi veya başka bir şekilde teklif edilmesi veya verilmesi” olarak tanımlar.

Konvansiyonu desteklemek amacıyla 2009 yılında rüşvetle mücadeleyi güçlendirmeyi amaçlayan ek tavsiyeler yayınlanmıştır. İç kontroller, etik ve uyum konusunda İyi Uygulama Rehberi 18 Şubat 2010 tarihinde kabul edilmiştir.

Sözleşmeye taraf hükümetler, uluslararası ticari işlemlerde yabancı kamu görevlilerine yönelik rüşvetle mücadeleyi güçlendirmek için tasarlanmış bir Tavsiyeyi kabul ederek, uluslararası yolsuzluğu önleme, tespit etme ve soruşturma çabalarını artırmak için yeni önlemler almayı kabul eder.

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.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ - ILO

1919 yılında Versay Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. Sosyal adaleti teşvik etmeyi ve özellikle iş dünyasında insan haklarının tanınmasını amaçlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, temel çalışma hakları açısından uyulması gereken asgari standartları belirleyerek sözleşmeler ve öneriler hazırlar: sendikalaşma özgürlüğü, örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, fırsat ve muamele eşitliği vb.



ilo.org

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION - ILO

Founded in 1919 through the Treaty of Versailles, the ILO became in 1946 the United Nations' first specialized agency. It seeks to promote social justice and in particular have human rights recognized at the workplace.

The ILO formulates Conventions and Recommendations, setting minimum standards to be respected in terms of basic labor rights: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, abolition of forced labor, equality of opportunity and treatment, etc.



ilo.org

ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TEMEL HAKLAR

1998 yılında kabul edilen ILO Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi,

temel insani değerlerin desteklenmesini sağlayan konvansiyonları bir araya getirir. Bu ilkeler özellikle şunlardır:

Zorla veya zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması

1930 tarihli zorla çalıştırmaya ilişkin (2014’de ek bir protokolle desteklenen) ve 1957’de zorla çalıştırmanın kaldırılmasına ilişkin (2014’de ilave önlemler içeren ek bir öneriyle tamamlanan) temel sözleşmelere göre, zorla veya zorunlu çalıştırılma ifadesi, “herhangi bir ceza tehdidi altında bir kişiden talep edilen ve söz konusu kişinin gönüllü kabul etmediği herhangi bir iş veya hizmet” anlamına gelir.

Bugün, dünya çapında hâlâ zorla çalıştırılan milyonlarca mağdur vardır.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması

Çocuk işçiliği, temel insan haklarının ihlalidir ve çocukların gelişimlerini engellediği kanıtlanmıştır.

Olgular, hane halkının yoksulluğu ile çocuk işçiliği arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu ve çocukların çalıştırılmasının, onları okuldan uzak tutarak ve sosyal gelişim şanslarını sınırlayarak yoksulluğu devam ettirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, ILO’nun çocuk işçiliğine ilişkin standartları, bu sorunla mücadele etmek için büyük önem taşıyan uluslararası yasal araçları teşkil eder.

1973’te hazırlanan bir konvansiyon, istihdama veya çalışmaya kabul için genel asgari yaşı 15 (hafif işler için 13) ve tehlikeli işler için asgari yaşı 18 (titizlikle belirlenmiş bazı koşullarda 16) olarak belirler. 1999’da düzenlenen ikinci bir konvansiyon, 18 yaşın altındaki çocuklar için en kötü çalışma şartlarını, özellikle de her türlü kölelik veya benzeri biçimleri, çocuk satışı ya da kaçakçılığını, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması gibi uygulamaları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Bugüne kadar, 130’dan fazla ülke bu 2 konvansiyondan en az birini onaylamıştır.

CONVENTIONS ON FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS

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

Abolishing forced or compulsory labor

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

Abolishing of child labor

Child labor constitutes a violation of fundamental Human rights and it has been demonstrated that this impedes their development. The facts show that there is a direct link between household poverty and child labor and that sending children out

to work perpetuates poverty by keeping them away from school and limiting their chances for social promotion. In this context, the ILO norms and standards on child labor constitute wide-reaching international legal instruments to fight against this scourge.

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

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

ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TEMEL HAKLAR

Örgütlenme özgürlüğünü sağlamak*

ILO'nun 1948 tarihli sözleşmesi, çalışanların ve işçilerin sendikalar kurarak veya istedikleri sendikalara katılarak "özgürce ve gönüllü olarak sendikalaşma haklarını kullanmaları" anlamına gelen sendikalaşma özgürlüğünü tanımaktadır.

Bu örgütlenme hakkı, 1949 tarihli bir konvansiyonda, toplu pazarlık hakkıyla birlikte yeniden teyit edilmiştir.

Aynı şekilde, 1949 ve 1971 tarihli iki konvansiyon, (1) işçinin sendikalaşma özgürlüğüne ilişkin istihdamda ayrımcılık yapılmamasını, (2) işçi ve işveren sendikaları arasında uygunsuz müdahaleler yaşanmamasını ve (3) görevleri nedeniyle iş yerinde misillemeye karşı sendika temsilcilerinin veya seçilmiş temsilcilerin korunmasını sağlayacak önlemlerin önemini vurgulamaktadır.

Ayrımcılığın ortadan kaldırılması*

1958 tarihinde, istihdam ve mesleklerle ilgili ayrımcılık yapılmamasına dair düzenlenen konvansiyonda, meslekte veya istihdam süreçlerinde hiçbir ayırım, dışlama veya tercih yapılmaması gerektiği beyan edilmiştir.

Burada özellikle sosyal köken, renk, din, siyasi görüş veya cinsiyet gibi hususlara dayanan ayrımcılık hedef alınmaktadır. konvansiyon, iş yerinde ayrımcılık yapılmamasını garanti etmek için hem fırsat eşitliğini hem de muamele eşitliğini temel kriter olarak kabul eder.

* Bu uluslararası standartlar, ulusal yasalardan veya yerel politikarlardan farklı olduğu durumlarda, uluslararası insan hakları standartlarını mümkün olduğunca kapsamlı bir şekilde uygulamaya çalışarak yerel düzenlemelere riayet ederiz.

CONVENTIONS ON FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS

Ensuring freedom of association*

The ILO's convention of 1948 recognises the freedom of association which means that employees and workers "freely and voluntarily exercise their right to organise", by establishing or joining organisations. This right to organise is reaffirmed in a 1949 convention along with a right to collective bargaining. Respective conventions of 1949 and 1971 highlight the importance of measures to ensure (1) non-discrimination in respect of employment with regard to worker's organisation activities, (2) no act of interference between workers and employers' organisations and (3) the protection of trade union or elected representatives from retaliation acts.

Ensuring non-discrimination*

Non-discrimination with regard to employment and occupations is proclaimed in a 1958 convention, under which no distinction, exclusion or preference shall be made on a specific occupation or during employment processes, in particular with regards to social origin, color, religion, political opinion or gender, etc. The convention sets out both equality of opportunity and equality of treatment as core conditions to ensure non-discrimination at work.

* Where these international standards differ from national laws or local norms, we respect local regulations while working to apply international human rights standards as comprehensively as possible.

ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI YASASI

Uluslararası İnsan Hakları Yasası, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme ve bu sözleşmenin iki ek protokolünden oluşur.

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi

“Tüm halklar için ortak ideal” olarak tanımlanan bu beyanname, 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 30 maddesi, her ülkede tüm insanların sahip olması gereken temel medeni, kültürel, ekonomik, politik ve sosyal hakları ortaya koyar. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi hükümleri, yaygın biçimde kabul edildiği ve Devletlerin davranışlarını ölçmek için bir ölçüt olarak kullanıldığı için uluslararası hukuk kuralları değerinde kabul edilir.

Uluslararası sözleşmeler

İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi kabul edildikten sonra, Birleşmiş Milletler bünyesinde insan haklarına ilişkin hükümetlerarası asli bir kuruluş olan İnsan Hakları Komisyonu bu ilkeleri, belirli hakların korunması için uluslararası sözleşmelere dönüştürmek üzere çalışmaya başlamıştır. Bu görevin daha önce görülmemiş niteliği göz önüne alındığında Genel Kurul, Evrensel Beyanamede tanımlanan iki tip hakkı kapsayan iki anlaşma taslağı hazırlamaya karar vermiştir: medeni ve siyasi haklar ve ekonomik, sosyal ve kültürel haklar.

Bu iki uluslararası anlaşma 1976’de yürürlüğe girdiğinde, Evrensel Beyanname’nin hükümlerinin çoğu, taraf olan Devletler için zorunlu hale gelmiştir.

Evrensel Beyanname ve ek Protokoller ile birlikte, bu iki Uluslararası Anlaşma İnsan Hakları Yasası’nı oluşturmaktadır.

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..

KÜRESEL İLKELER

Saint-Gobain bu sözleşmeyi Temmuz 2003 yılında kabul etmiştir. Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın bir fikrine dayanarak Temmuz 2000'de başlatılan Küresel İlkeler; insan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında yaklaşık on evrensel ilke etrafında 2000'den fazla şirket ve sivil toplum kuruluşunu (sendikalar, okullar, BM kurumları vb.) bir araya getiren uluslararası bir girişimdir. Amaç, bu uluslararası ağı temel alarak insancıl ve sürdürülebilir bir ekonominin geliştirilmesine ortaklaşa katkıda bulunmaktır.

Saint-Gobain, Küresel İlkelere katılarak 10 ilkeyi strateji ve operasyonlarına entegre etmeyi taahhüt eder.



unglobalcompact.org

GLOBAL COMPACT

Saint-Gobain joined in 2003. Launched in July 2000 based on an idea from Kofi Annan, Secretary General of the United Nations, Global Compact is an international initiative involving more than 2000 companies, NGOs and civil society organizations (trade unions, schools, UN agencies, etc.) around ten universal principles in the areas of **human rights, labor rights, the environment and the fight against corruption**. Using this international network, the aim is to jointly contribute towards developing a humane and sustainable economy.

By joining Global Compact, Saint-Gobain undertakes to integrate the 10 principles in its strategy and operations.



unglobalcompact.org



Tour Saint-Gobain
12, place de l'Iris
92400 Courbevoie - France
www.saint-gobain.com

Publication date: 2025
Design and production:  épithète.net