

1 Mayıs 2023'ten itibaren geçerlidir

Tedarikçi Davranış Kuralları

Bu Kurallar, Corning Incorporated ve/veya bağlı kuruluşları (toplu olarak "Corning") ile iş yapan kişi ve şirketler (topluca "Tedarikçiler") için geçerlidir ve yıllık olarak güncellenecektir. Tedarikçilerin (ayrıca ilgili çalışanlarının, alt yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin), Corning'e karşı sözleşmeden doğan yükümlülüklerine uymak için bu Kurallara ve [Corning'in İnsan Hakları Politikasına](#) uyması beklenir. Tedarikçilerin, tedarik zinciri anlaşmalarına Corning'in Tedarikçi Davranış Kuralları ve İnsan Hakları Politikasına eşdeğer hükümler eklemeleri ve aynı gereklilikleri tedarik zincirleri boyunca aktarmaları gerekir. Yerel bir yasa ile Tedarikçi Davranış Kurallarımız arasında bir farklılık olduğunda daha yüksek standardı uygulamaya çalışırız. Corning, tedarikçilerinin bu Kurallara uyum sağlayıp sağlamadıklarını izler.

Tedarikçiler ve diğer ilgili dış paydaşlar, ABD (ülke kodu 1) (888) 296-8173 numaralı telefonda veya [www.ethicspoint.com](#) adresinden, Corning'in gizli ve anonim Davranış Kuralları Hattından 7/24 herhangi bir soru sorabilir ya da herhangi bir ihlali veya şikayeti bildirebilir. Uygunsuz iş davranışları hakkında iyi niyetli endişelerini bildiren kişilere karşı herhangi bir misilleme (örneğin taciz dahil) hoş görülmecektir. Tedarikçilerin, işe alma ve işe başlatma sürecinde tüm çalışanlara bu şikayet kanallarını sağlamaları gerekmektedir. Corning'in şikayet kanalı, telefon numarası ve web sitesi de tedarikçi tesislerinde çalışanların kullanımı için açık bir şekilde asılmalıdır.

İş

Corning'in Tedarikçi Davranış Kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) işyerinde temel ilke ve haklar olarak kabul ettiği konuları kapsayan sekiz temel sözleşmesinin temel ilkelerine bağlıdır. Bu sözleşmeler şunlardır:

1. Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)
2. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)
3. Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)
4. Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)
5. Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
6. Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 (No. 182)
7. Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)
8. Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)

ILO temel sözleşmelerine uygun olarak ve aşağıda daha ayrıntılı olarak belirtildiği üzere Tedarikçiler, işçilerin insan haklarını korumayı ve uluslararası toplum tarafından genel olarak anlaşıldığı şekilde işçilere onurlu ve saygılı davranmayı taahhüt edecektir. Bu taahhüt, geçici, göçmen, öğrenci, sözleşmeli, doğrudan çalışanlar veya diğer çalışanlar dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. Tedarikçiler, ILO temel sözleşmelerine uygun olarak, örneğin kadınlar, göçmenler ve çocuklar da dahil olmak üzere özellikle sektörle ilgili hassas grupların haklarına da saygı göstereceklerdir.

Corning, işe alma ve işçi bulma kurumlarının kullanılmasının zorla çalıştırma riskini artırdığının farkındadır. Corning ve tedarikçileri adına hareket eden tüm işçi temsilcilerinin, bu Kurallara uyan net

bir politikası olmalıdır. Corning adına hareket eden iş gücü temsilcileri, Corning'in Tedarikçi Davranış Kurallarına uyum sağlamak için ilgili operasyon ülkelerindeki istihdam ve işe alım ajansları ve alt acenteleri ile durum tespiti yapmalıdır. İşçi istihdam sözleşmeleri, doğrudan tedarikçi ile imzalanmalı ve işçiler doğrudan tedarikçiler tarafından istihdam edilmeli ve yönetilmelidir. Tedarikçiler, bu davranış kurallarının bir kopyasını, işe alma sürecindeki işçilere, işçilerin ana dilinde sağlamalıdır.

1. Özgürce Seçilmiş İstihdam

Tedarikçiler; zorla, borç karşılığı (borç esareti dahil) veya sözleşmeli çalıştırma ya da gönülsüz hapisane işçiliği veya sömürücü hapisane işçiliği, kölelik ya da insan kaçakçılığına dahil olmayacaktır. Tüm işler gönüllü bir şekilde yürütülmeli ve işçiler, makul bir ihbar üzerine işten ayrılmakta veya iş akdivni feshetmekte özgür olmalıdır. Yasaklanmış eylemler, işçi veya hizmet karşılığında tehdit, güç, zorlama, kaçırma ya da dolandırıcılık yoluyla kişilerin taşınmasını, barındırılmasını, işe alınmasını, transfer edilmesini veya alınmasını içerir. Tüm çalışmalar isteğe bağlı olmalıdır ve varsa işçi yatakhaneleri veya yaşam alanları da dahil olmak üzere şirket tarafından sağlanan tesislere giriş ve çıkışlara ilişkin makul olmayan kısıtlamalara ek olarak, işçilerin tesisteki hareket özgürlüğü üzerinde hiçbir makul olmayan kısıtlama olmamalıdır. İşe alım sürecinin bir parçası olarak Tedarikçilerin, göçmenler de dahil olmak üzere işçilere, işçi ülkeden ayrılmadan önce işçi ile tedarikçi arasında, kendi ana dillerinde, yerel yasalara uymak ve eşit veya daha iyi şartlar sağlamak için yapılmadığı sürece, kabul eden ülkeye varışta iş sözleşmesinde herhangi bir ikame veya değişikliğe izin verilmeyeceği gibi istihdam hüküm ve koşullarının açıklamasını içeren yazılı bir iş sözleşmesi sağlaması gerekir. İşverenler, acenteler ve alt vekiller, devlet tarafından verilen kimlik, pasaport veya çalışma izinleri gibi kimlik veya göçmenlik belgelerini, yasa gereği, ellerinde bulunduramaz ya da başka bir şekilde yok edemez, gizleyemez, el koyamaz veya çalışanların bunlara erişimini engelleyemez. Bu durumda, işçilerin belgelerine erişimi hiçbir zaman reddedilmemelidir. İşçilerden, istihdamları için işverenlerin veya acentelerin işe alım ücretlerini ya da diğer ilgili ücretleri ödemeleri istenmemelidir. Bu ücretlerin işçiler tarafından ödendiği tespit edilirse bu ücretlerin işçiye geri ödenmesi gerekir.

2. Genç İşçiler

Tedarikçiler, üretimin hiçbir aşamasında veya başka bir şekilde çocuk işçi çalıştırmayacaktır. "Çocuk", hangisi daha büyükse 15 yaşın altındaki veya zorunlu eğitimi tamamlama yaşının veya ülkedeki asgari çalışma yaşının altındaki herhangi bir kişi anlamına gelir. Tüm yasalara ve düzenlemelere uygun yasal işyeri öğrenme programlarının kullanımı desteklenir. Tedarikçiler, asgari istihdam yaşının üzerinde olduğundan emin olmak için genç işçilerin yaşını doğrulayacaktır. 18 yaşından küçük işçiler, gece vardiyaları ve fazla mesai dahil olmak üzere sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek işlerde çalıştırılmayacaklardır. Tedarikçi, öğrenci kayıtlarının uygun şekilde tutulması, eğitim ortaklarının titiz durum tespiti ve geçerli yasa ve yönetmeliklere uygun olarak öğrenci haklarının korunması yoluyla öğrenci işçilerin uygun şekilde yönetilmesini sağlayacaktır. Tedarikçi, tüm öğrenci çalışanlara uygun destek ve eğitimi sağlayacaktır. Yerel yasaların bulunmaması durumunda öğrenci işçiler, stajyerler ve çıraklar için ücret oranı, eşit veya benzer görevleri yerine getiren diğer başlangıç seviyesindeki işçilerle en az aynı yaş oranı olacaktır. Çocuk işçiliği tespit edilirse yardım/çare sağlanır.

3. Çalışma Saatleri

İş uygulamaları üzerine yapılan çalışmaların, işçi zorlanmasını açıkça üretkenliğin azalmasına, artan ciroya ve artan yaralanma ve hastalığa bağladığı anlaşılmaktadır. Buna göre, bir çalışma haftası, acil veya olağan dışı durumlar dışında, fazla mesai dahil olmak üzere haftada 60 saati geçemez. Standart bir çalışma haftası (fazla mesai olmadan) 48 saati geçmemelidir. Tüm fazla mesai gönüllü olmalıdır. Acil veya Olağan Dışı Durumlar: Beklentilerin üzerinde fazla mesai gerektiren öngörülemeyen olaylardır. Bu tür olaylar planlanamaz veya öngörülemez. Hiçbir durumda çalışma haftası başına saat geçerli yasa tarafından belirlenen maksimum süreyi aşamaz. Çalışma saatleri, kanunla belirlenen asgari ara ve dinlenme sürelerini içerecektir. İşçilere yedi günde bir en az bir gün izin verilecektir.

4. Çalışma ve Yaşam Koşulları

Çalışma ve yaşam koşulları, en azından yerel yasalar tarafından belirlenen standartları karşılamalıdır. İşçiler, çalışma veya yaşam koşullarından kaynaklanan sağlık veya güvenlik riskleriyle karşı karşıya kalmamalıdır. Yukarıdaki gereklilikler, istihdamlarının bir parçası olarak veya istihdamlarıyla bağlantılı olarak işçilere sağlanan herhangi bir konaklama için geçerli olacaktır.

5. İnsancıl Muamele

Tedarikçiler, işçileri şiddet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, herhangi bir cinsel taciz, cinsel istismar, bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel baskı, zorbalık, toplum içinde küçük düşürme veya işçilerin sözlü tacizi dahil olmak üzere herhangi bir insanlık dışı muameleye maruz bırakmayacak veya tehdit etmeyecektir; böyle bir muamele tehdidi söz konusu değildir. Tedarikçi, bu gereklilikleri destekleyen disiplin politikalarını ve prosedürlerini açıkça tanımlayacak ve çalışanlarına ileticektir.

6. Ücretler ve Kazançlar

İşçilere ödenen tazminat, asgari ücretler, fazla mesai saatleri ve yasal olarak zorunlu kılınan yan haklar dahil olmak üzere geçerli tüm ücret yasalarına ve düzenlemelerine uygun olacaktır. Yerel yasalara uygun olarak, işçilere normal saatlik ücretlerden daha yüksek ücret oranları üzerinden fazla mesai tazmin edilecektir. Disiplin cezası olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmez. Her ödeme dönemi için işçilere, yapılan iş için tam olarak ödendiğini doğrulamak için yeterli bilgiyi içeren, zamanında ve anlaşılır bir ücret beyannamesi sağlanacaktır. Tüm geçici, sevk ve dış kaynaklı iş gücü kullanımı yerel yasanın sınırları dahilinde olacaktır. Tedarikçi, cinsiyetlerine bakılmaksızın tüm işçilere eşit değerde iş için eşit ücret ödenmesini sağlayacaktır. İşçiler, ücretlerinden yapılan tüm kesintiler hakkında bilgilendirilecektir. Ayrıca tedarikçilerin, işçilerin temel ihtiyaçlarını ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar kazanıp kazanmadıklarını düzenli olarak değerlendirmeleri beklenir. Ücretlerin temel ihtiyaçları karşılamadığı ve isteğe bağlı bir miktar gelir sağlamadığı durumlarda, tedarikçilerin bunu sağlayan bir tazminat düzeyini kademeli olarak gerçekleştirmeye çalışan uygun eylemlerde bulunmaları beklenir.

7. Ayrımcılık Yapmamak

Tedarikçi, tacizden ve yasa dışı ayrımcılıktan arınmış bir iş gücü taahhüdünde bulunacaktır. Tedarikçi ırk, renk, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi, etnik köken, ulusal köken, engellilik, hamilelik, din, siyasi görüş, sendika üyeliği, sigortalı gazilik durumu, korumalı ücretler, terfiler, ödüller ve eğitime erişim gibi işe alma ve istihdam uygulamaları dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş gücündeki genetik bilgi veya medeni durum temelinde ayrımcılık yapmayacak, tacizde bulunmayacak veya buna izin vermeyecektir. Tedarikçi, tüm istihdam seviyelerinde eşit fırsatlar sağlayacak ve özellikle kadın işçiler arasında yaygın olan sağlık ve güvenlik endişelerini

(örneğin fiziksel güvenlik ve cinsel taciz) ortadan kaldırmak için önlemler alacaktır. Şikayetlerini iyi niyetle dile getiren göçmen işçiler de dahil olmak üzere işçilere karşı hiçbir ayrımcılık veya misilleme yapılmayacaktır. İşçilere dini uygulamalar için makul kolaylıklar sağlanacaktır. Ayrıca işçiler veya potansiyel işçiler, hamilelik veya bekaret testleri dahil olmak üzere tıbbi testlere veya ayrımcı bir şekilde kullanılabilir fiziksel muayenelere tabi tutulmamalıdır. Ayrıca Corning, rahatsız edici, taciz edici veya ayrımcı logolara, simgelere ya da sembollere (Konfederasyon Bayrağı dahil) müsamaha göstermez ve bu tür öğelerin tüm Corning çalışma alanlarında ve otoparklarda halka açık olarak sergilenmesini yasaklar. "Herkes açık teşhir" giyim eşyalarını, kupaları, posterleri, bayrakları, havluları, dövmelemleri, alet kutularını, tampon çıkartmalarını, şapkalı, yüz maskelerini ve gösterişli araç plakalarını içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu politikayı ihlal eden herkese, makaleyi veya öğeyi kapatması ya da Corning tesislerinden derhal kaldırması talimatı verilecektir.

8. Örgütlenme Özgürlüğü

Tedarikçiler, tüm işçilerin sendika kurma ve sendikalara katılma veya kendi tercihlerine göre kurmama ya da katılmama, toplu sözleşme yapma ve barışçıl toplantılara katılma haklarına ve ayrıca işçilerin bu tür faaliyetlerden kaçınma haklarına saygı gösterecektir. İşçiler ve/veya temsilcileri, ayrımcılık, misilleme, sindirme veya taciz korkusu olmaksızın çalışma koşulları ve yönetim uygulamalarıyla ilgili olarak yönetimle açıkça iletişim kurabilmeli ve fikir ve endişelerini paylaşabilmelidir. Tedarikçiler, işyeri ortamlarının, çalışanların örgütlenme özgürlüğü üzerinde düzenleyici kısıtlamaların olduğu yerlerde alternatif örgütlenme biçimlerini (ör. işçi konseyleri veya işçi-yönetim diyalogları) takip etmelerine imkan vermesini sağlayacaktır.

Etik ve Güvenlik

Tedarikçiler, sosyal sorumlulukları yerine getirmek ve pazarda başarıya ulaşmak için en yüksek etik standartları destekleyecektir.

1. İş Bütünlüğü

Tedarikçi, Corning ile olan tüm etkileşimlerinde en yüksek dürüstlük standartlarını koruyacaktır. Tedarikçiler, her türlü rüşvet, yolsuzluk, haraç ve zimmete para geçirmeyi kesinlikle yasaklayan sıfır tolerans politikasına sahip olacaktır. Tedarikçi, ayrımcılık veya özel bilgilerin kötüye kullanılması, maddi gerçeklerin yanlış beyan edilmesi ya da diğer herhangi bir haksız veya dürüst olmayan uygulama yoluyla Corning'den ya da herhangi bir başkasından haksız avantaj elde etmeyecektir. Bu standardın herhangi bir ihlali, derhal fesih ve yasal işlemlerle sonuçlanabilir.

2. Uygunuz Avantaj Yoktur; Hediyeler

Rüşvet veya diğer usulsüz ya da uygunuz avantaj elde etme yolları vaat edilemez, teklif edilemez, yetkilendirilemez, verilemez veya kabul edilemez. Bu yasak, iş almak veya elde tutmak, işi herhangi bir kişiye yönlendirmek ya da başka bir şekilde uygunuz bir avantaj elde etmek için doğrudan veya dolaylı olarak üçüncü bir şahıs aracılığıyla değerli herhangi bir şey vaat etmeyi, teklif etmeyi, yetkilendirmeyi, vermeyi ya da kabul etmeyi kapsar. Yolsuzlukla mücadele yasalarına uyum sağlamak için izleme ve uygulama prosedürleri uygulanacaktır. Tedarikçi, herhangi bir Corning çalışanına, çalışanın Corning için görevlerini yerine getirmesini uygunuz bir şekilde etkileyecek veya öyle görünebilecek herhangi bir hediye, ödeme, ücret, hizmet, indirim, değerli ayrımcılık ya da başka ayrımcılıklar teklif etmeyecektir. Corning çalışanlarına, rüşvet, ödeme veya gizli tazminat olarak yorumlanabilecek bir biçimde değil, açıkça sunulduğu sürece, normalde kabul edilen iş uygulamalarıyla ilişkili genel nezaket teklifleri sunulabilir. Başka bir Corning politikasının daha katı

sınırlar öngördüğü durumlar dışında, Tedarikçilerden gelen bireysel hediyelerin değeri hediye başına 100,00 USD'yi aşamaz ve bir takvim yılında tek bir Tedarikçiden kabul edilebilecek tüm hediyelerin toplam değeri 100,00 USD'yi aşamaz. Değeri ne olursa olsun, kabul edilemez sayılan öğeler arasında hediyeler veya çekilişler ya da spor etkinlikleri biletleri, kişisel satın alımlarda indirimler, hediye sertifikaları, seyahat için ödeme veya diğer pahalı hediyeler yer alır. İş öyle yemekleri veya akşam yemekleri aşırı değilse ve Corning ile Tedarikçi bu tür olaylar için sırayla ödeme yapıyorsa kabul edilebilir. Her durumda, rüşvet, gizli tazminat (parasal hediyeler veya eşdeğerleri dahil) veya komisyon kullanılması uygunsuzdur ve derhal fesih ve yasal işlemlerle sonuçlanabilir.

3. Hayır Amaçlı Katkılar

Corning'in Tedarikçileri ile ilgili iş seçimleri yalnızca teklif fiyatlarına, kaliteye ve işi yapma becerisine ve bulunabilirliğine ve Tedarikçinin Corning'in ihtiyaçlarına hizmet etme konusundaki önceki performansına bağlıdır. Bu seçimler, bir Tedarikçinin belirli bir hayır kurumuna bağışta bulunup bulunmamasından etkilenmez. Corning, diğer şirketlerden veya tedarikçilerden hayır amaçlı bağış talep etmez. Corning çalışanlarının, bu tür bağışların Corning ile olan işlerini veya geleceklerini etkileyebileceğini ima ederek Tedarikçilerden hayır amaçlı bağışlar yapmalarını talep etmesi yasaktır. Tedarikçi bu tür bağış taleplerini reddedecektir. Tedarikçi, bu tür bağış talepleriyle ilgili tüm soruları veya raporları Corning'in gizli ve anonim Davranış Kuralları Hattına ABD (ülke kodu 1) (888) 296-8173 numaralı telefonda veya www.ethicspoint.com adresinden 7/24 gönderebilir

4. Diğer Çıkar Çatışmaları

İlgili Corning iş yöneticisi ve Corning'in Baş Hukuk Müşavirinin veya görevlendirdiği kişinin onayı dışında ya da bir Tedarikçinin danışmanları hariç, Corning çalışanları ve yakın aile üyeleri (bu kişilerin eşi, ev arkadaşı, ebeveynleri, çocukları, erkek ve kız kardeşleri ve eşleri, listede yer almayan ve çalışanların evinde ikamet eden diğer kişiler dahil) memur, yönetici, çalışan, temsilci olarak görev yapamaz. Tedarikçi ile herhangi bir Corning çalışanı veya aile üyesi arasında böyle bir ilişki varsa ve bu ilişki Corning'e henüz ifşa edilmemişse ve fiili ya da algılanan bir çıkar çatışmasına neden olabilirse Tedarikçi, bu ilişkiyi (888) 296-8173 numaralı telefonda veya www.ethicspoint.com adresinden Corning'in Davranış Kuralları Hattına ifşa edecektir.

5. Bilgilerin Açıklanması

Tüm iş anlaşmaları şeffaf bir şekilde yapılmalı ve Tedarikçilerin iş defterlerine ve kayıtlarına doğru bir şekilde yansıtılmalıdır. İş gücü, sağlık ve güvenlik, çevresel uygulamalar, ticari faaliyetler, yapı, mali durum ve performansa ilişkin bilgiler, geçerli düzenlemelere ve geçerli endüstri uygulamalarına uygun olarak açıklanacaktır. Tedarik zincirindeki kayıtların tahrif edilmesi veya koşulların veya uygulamaların yanlış beyan edilmesi kabul edilemez. Tedarikçi ve Corning çalışanlarıyla ilgili verilerin gizliliğine yürürlükteki yasalar uyarınca saygı gösterilecektir.

6. Fikri Mülkiyet

Fikri mülkiyet haklarına saygı gösterilmelidir; teknoloji ve bilgi transferi, fikri mülkiyet haklarını koruyacak şekilde yapılmalıdır; ve müşteri ve tedarikçi bilgileri korunmalıdır. Tedarikçi, Corning gizli bilgilerinin uygunsuz bir şekilde kullanılmamasını veya ifşa edilmemesini makul ölçüde sağlayan prosedürler sürdürecektir.

7. Adil Ticaret, Reklam ve Rekabet

Rekabet, adil ticaret, reklamcılık Rekabet Standartları korunmalıdır.

Tedarikçi, ticari faaliyetleri için geçerli olan antitröst yasalarına uyacaktır. Buna göre Tedarikçi, Corning ile herhangi bir işle ilgili olarak: rakiplerinden herhangi biri ile fiyat, satış şartları veya koşulları, üretim, dağıtım, bölgeler ya da müşteriler; veya rakiplerinden herhangi biriyle fiyatlandırma, pazarlama planları, üretim maliyetleri ya da diğer rekabetçi bilgileri değiş tokuş edemez veya tartışamaz. Bu yasaları ihlal eden tedarikçiler, derhal feshedilir ve yasal kovuşturma ile karşı karşıya kalır.

8. Gizliliği

Tedarikçiler; tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler ve çalışanlar dahil olmak üzere iş yaptıkları herkesin kişisel bilgilerine ilişkin makul gizlilik beklentilerini korumayı taahhüt edecektir. Tedarikçiler, kişisel bilgilerin toplanması, saklanması, işlenmesi, iletilmesi ve paylaşılmasıyla bağlantılı olarak gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve düzenleyici gerekliliklere uyacaktır. [Tedarikçiler için Gizlilik Bildirimi | Corning](#) Başvurusu Yapın.

9. Bilgi ve Siber Güvenlik

Tüm Tedarikçiler, hem kendi sistemlerine hem de Corning'in bilgi sistemlerine veya verilerine yönelik herhangi bir bağlantıya yönelik siber güvenlik saldırılarıyla mücadele etmek için tüm uygun önlemleri alacaktır. Buna, Tedarikçinin veya alt yüklenicisinin kontrolü altında Corning bilgilerini korumaya yönelik kontrollerin ve süreçlerin uygulanması dahildir. Tedarikçilerin meydana gelen herhangi bir veri veya sistem tehlikesini derhal Corning'e bildirmesi ve düzeltme planlarını içermesi ve bunun dışında [Tedarikçiler için Corning Siber Güvenlik Risk Yönetimi Gereklilikleri](#) ve [GSM IS Tedarikçi Eğitimi](#)'ne uyması gerekir.

10. Kimliğin Korunması ve Misilleme Yapmama Programları

Kanunen yasaklanmadıkça tedarikçi ve çalışan muhbirlerinin gizliliğini, anonimliğini ve korunmasını sağlayan programlar sürdürülecektir. Tedarikçiler, personelinin herhangi bir endişesini misilleme korkusu olmadan dile getirebilmesi için iletişimli bir sürece sahip olmalıdır.

11. Güvenilir Mineral Tedariği

Tedarikçiler, tedarik zincirlerinde çatışmalardan etkilenmiş ve yüksek riskli bölgelerden (CAHRA'lar) kaynaklanan madenlerin silahlı şiddeti doğrudan veya dolaylı olarak finanse etmediğinden ya da bundan yararlanmadığından veya insan hakları ihlallerine katkıda bulunmadığından emin olmak için bir politika benimseyecek ve gerekli özeni gösterecektir. Bu tür politikaların ve gerekli özenin kapsamı, düzenlenmiş "çatışma minerallerini" (tantal, kalay, tungsten ve altın) ve kobaltı içerecek ancak bunların ötesine geçerek çatışmalardan etkilenmiş ve yüksek riskli bölgelerdeki (CAHRA'lar) tüm minerallerin güvenilir bir şekilde tedarik edilmesini içerecektir. Tedarikçiler, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerden Madenlerin Güvenilir Tedarik Zincirlerine Yönelik Durum Tespiti Kılavuzu ile uyumlu bir durum tespiti çerçevesine sahip olacaktır ([bağlantı](#)). Tedarikçiler, güvenilir mineral tedarik politikasını ve durum tespiti önlemlerini talep üzerine müşterilere sunacaktır. Tedarikçiler, bu beklentileri kendi tedarikçilerine de yaymalıdır.

Sağlık ve Güvenlik

Tedarikçiler, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaya çalışacak, ürün ve hizmetlerin kalitesini, üretim tutarlılığını, işçiyi elde tutmayı ve morali artırmaya yardımcı olmak için işle ilgili

yaralanma ve hastalık vakalarını en aza indirecektir. Tedarikçiler, sürekli işçi girdisi ve eğitiminin sağlık ve güvenlik sorunlarını belirlemek ve çözmek için gerekli olduğunun farkındadır.

1. İş Güvenliği

İşçilerin, güvenlik tehlikelerine maruz kalma potansiyeli (örneğin, kimyasal, elektrik ve diğer enerji kaynakları, yangın, araç ve düşme tehlikeleri vb.) ortadan kaldırılması, süreçlerin veya malzemelerin ikame edilmesi, uygun tasarımla kontrol edilmesi, mühendislik ve idari kontrollerin uygulanması, önleyici bakım ve güvenli çalışma prosedürleri (kilitleme/etiketleme) ve devam eden sağlık ve güvenlik eğitimi de dahil olmak üzere Kontroller Hiyerarşisi kullanılarak tanımlanmalı ve değerlendirilmelidir. Tehlikelerin bu yollarla yeterince kontrol edilemediği durumlarda, işçilere uygun, bakımlı kişisel koruyucu ekipman ve bu tehlikelerle ilişkili riskler hakkında eğitim materyalleri sağlanacaktır. Hamile kadınları/emziren anneleri yüksek tehlike içeren çalışma koşullarından uzaklaştırmak, iş görevleriyle ilişkili olanlar da dahil olmak üzere hamile kadınlara ve emziren annelere yönelik her türlü işyeri sağlık ve güvenlik risklerini ortadan kaldırmak veya azaltmak için makul adımlar atılmalıdır. İşçiler, güvenlik endişelerini dile getirdikleri için disiplin cezasına çarptırılmayacaktır. Tedarikçi, operasyonlarında potansiyel acil durumları belirleyecek ve acil durum planları ile müdahale prosedürlerini uygulayacaktır.

2. Acil Durum Hazırlığı

Potansiyel acil durumlar ve olaylar tanımlanacak, değerlendirilecek ve acil durum raporlaması, çalışan bildirim ve tahliye prosedürleri ve işçi eğitimi ve tatbikatları dahil olmak üzere acil durum planları ve müdahale prosedürleri uygulanarak etkileri en aza indirilecektir. Acil durum tatbikatları en az yıllık olarak veya yerel yasaların gerektirdiği şekilde (hangisi daha katıysa) yapılmalıdır. Acil durum planları ayrıca uygun yangın algılama ve söndürme ekipmanını, açık ve engelsiz çıkışa uygun çıkış olanaklarını, acil durum müdahale ekipleri için iletişim bilgilerini ve kurtarma planlarını da içermelidir. Bu tür planlar ve prosedürler, hayata, çevreye ve mülke verilen zararı en aza indirmeye odaklanacaktır.

3. İş Yaralanmaları ve Hastalıklar

Tedarikçiler, işçi raporlamasını teşvik eden hükümler dahil olmak üzere iş yaralanmalarını ve hastalıkları önlemek, yönetmek, takip etmek ve raporlamak için prosedürler ve sistemler oluşturacaktır; yaralanma ve hastalık vakalarını sınıflandırmak ve kaydetmek; gerekli tıbbi tedaviyi sağlamak; vakaları araştırmak ve nedenlerini ortadan kaldırmak için düzeltici eylemler uygulamak; ve işçilerin işe dönüşünü kolaylaştırmak gibi.

4. Endüstriyel Hijyen

Tedarikçiler, kontrol hiyerarşisine göre çalışanların kimyasal, biyolojik ve fiziksel maddelere maruz kalma durumunu belirleyecek, değerlendirecek ve kontrol edecektir. Potansiyel tehlikeler, uygun tasarım, mühendislik ve idari kontroller yoluyla ortadan kaldırılmalı, kontrol edilmeli ve/veya azaltılmalıdır. Tehlikeler bu tür araçlarla yeterince kontrol edilemediğinde, işçilere ücretsiz olarak uygun, bakımı iyi yapılmış kişisel koruyucu donanım sağlanmalı ve kullanılmalıdır. Koruyucu programlar devam edecek ve bu tehlikelerle ilgili riskler hakkında eğitim materyalleri içerecektir.

5. Fiziksel Olarak Zorlu İş

İşçilerin elle malzeme taşıma ve ağır veya sürekli kaldırma, uzun süre ayakta durma ve oldukça tekrarlanan veya zorlayıcı montaj görevleri dahil olmak üzere fiziksel olarak güç gerektiren görevlere maruz kalması, ilgili yasalara göre tanımlanmalı, değerlendirilmeli ve kontrol edilmelidir.

6. Makine Koruması

Üretim ve diğer makineler güvenlik tehlikeleri açısından değerlendirilmelidir. Tedarikçi, işçiler tarafından kullanılan makinelerdeki tehlikeler için fiziksel korumalar, kilitler ve bariyerler sağlayacak ve uygun şekilde bakımını yapacaktır.

7. Temizlik, Gıda ve Barınma

İşçilere; temiz tuvalet tesislerine, içme suyuna ve sıhhi gıda hazırlama, saklama ve yeme tesislerine hazır erişim sağlanacaktır. Tedarikçi veya bir işçi temsilcisi tarafından sağlanan işçi yatakhanelerinin temiz ve güvenli olması ve uygun acil durum çıkışı, yıkanmak ve duş almak için sıcak su, yeterli aydınlatma, ısıtma ve havalandırma, kişisel ve değerli eşyaların saklanması için bireysel olarak güvenli konaklama yerleri sağlanması gerekir.

8. Sağlık ve Güvenlik İletişimi

Tedarikçiler, işçilere mekanik, elektrik, kimyasal, yangın ve fiziksel tehlikeler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere işçilerin maruz kaldıkları tanımlanmış tüm işyeri tehlikeleri için işçinin dilinde veya işçinin anlayabileceği bir dilde uygun işyeri sağlık ve güvenlik bilgileri ve eğitimi sağlayacaktır. Sağlık ve güvenlikle ilgili bilgiler, tesise açıkça asılacak veya işçilerin anlayabileceği ve görebileceği bir yere yerleştirilecektir. Tüm çalışanlara işe başlamadan önce ve sonra düzenli olarak eğitim verilmektedir. İşçiler herhangi bir sağlık ve güvenlik endişesini misilleme olmaksızın dile getirmeye teşvik edilecektir.

Çevre

Tedarikçiler, halkın sağlığını ve güvenliğini korurken üretim operasyonlarında bunun topluluk, çevre ve doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkilerini belirleyecek ve en aza indirecektir. Tedarikçiler; çevresel sorumluluğun, birinci sınıf ürün ve hizmetler üretmenin ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etmelidir.

1. Çevre İzinleri ve Raporlama

Gerekli tüm çevre izinleri (örneğin, deşarj izleme), onaylar ve kayıtlar alınmalı, muhafaza edilmeli ve güncel tutulmalı ve bunların operasyonel ve raporlama gerekliliklerine uyulmalıdır.

2. Kirlilik Önleme ve Kaynak Azaltma

Kirliticilerin emisyonları ve deşarjları ve atık üretimi, kirlilik kontrol ekipmanı eklemek gibi uygulamalarla kaynağında en aza indirilecek veya üretim, bakım ve tesis süreçlerini değiştirme veya başka yollarla ortadan kaldırılacaktır. Su, fosil yakıtlar, mineraller ve el değmemiş orman ürünleri

dahil olmak üzere doğal kaynakların kullanımı, üretim, bakım ve tesis süreçlerinin değiştirilmesi, malzeme ikamesi, yeniden kullanım, koruma, geri dönüşüm veya diğer yöntemler gibi uygulamalarla korunmalıdır.

3. Tehlikeli Maddeler

İnsanlara veya çevreye tehlike oluşturan kimyasallar, atıklar ve diğer malzemeler, bunların güvenli bir şekilde taşınmasını, taşınmasını, depolanmasını, kullanılmasını, geri dönüştürülmesini veya yeniden kullanılmasını ve bertaraf edilmesini sağlamak için geçerli yasalara ve standartlara uygun olarak tanımlanmalı, etiketlenmeli ve yönetilmelidir.

4. Katı Atık

Tedarikçiler, (tehlikesiz) katı atıkları belirlemek, yönetmek, azaltmak ve sorumlu bir şekilde imha etmek veya geri dönüştürmek için sistematik bir yaklaşım uygulayacaktır.

5. Hava Emisyonları

Operasyonlardan kaynaklanan uçucu organik kimyasalların, aerosollerin, aşındırıcıların, partiküllerin, ozon tabakasını incelten maddelerin ve yanma yan ürünlerinin hava emisyonları karakterize edilecek, rutin olarak izlenecek, kontrol edilecek ve tahliyeden önce gerektiği gibi işlenecektir. Ozon tabakasını incelten maddeler, Montreal Protokolü ve yürürlükteki yönetmeliklere uygun olarak etkin bir şekilde yönetilecektir. Tedarikçiler, hava emisyon kontrol sistemlerinin performansını rutin olarak izleyecektir.

6. Malzeme Kısıtlamaları

Tedarikçiler, geri dönüşüm ve imha için etiketleme de dahil olmak üzere ürünlerdeki ve üretimdeki belirli maddelerin yasaklanması veya kısıtlanmasına ilişkin geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere ve müşteri gerekliliklerine uymalıdır.

7. Su Yönetimi

Tedarikçiler, su kaynaklarını, kullanımını ve deşarjını belgeleyen, karakterize eden, su tasarrufu için fırsatlar arayan ve kontaminasyon kanallarını kontrol eden bir su yönetimi programı uygulayacaktır. Tüm atık sular, deşarj veya bertaraf edilmeden önce gerektiği gibi karakterize edilmeli, izlenmeli, kontrol edilmeli ve artırılmalıdır. Tedarikçiler, en iyi performansı ve mevzuata uygunluğu sağlamak için atık su arıtma ve muhafaza sistemlerinin performansını rutin olarak izleyecektir.

8. Enerji Tüketimi ve Sera Gazı Emisyonları

Tedarikçiler, Kapsam 1, 2 ve 3 GHG emisyon verileri dahil olmak üzere sürdürülebilirlik uygulamalarına ilişkin eksiksiz ve doğru bilgileri, CDP aracılığıyla veya önde gelen endüstri uygulamalarına uygun olarak karşılıklı olarak üzerinde anlaşmaya varılan alternatif bir yöntemle (ör. GHG Protokolü) her yıl en az sıklıkta ifşa etmelidir. Tedarikçiler, en son iklim bilimi ile uyumlu, şirket çapında bir sera gazı azaltma hedefi oluşturacak ve bu hedefe ulaşacaktır. Sera gazı azaltma hedefine yönelik ilerleme, yıllık olarak kamuya açıklanacaktır. Tedarikçiler, sürdürülebilirlik

uygulamaları ile birlikte enerji verimliliğini artırmak, enerji tüketimlerini ve sera gazı emisyonlarını en aza indirmek için yöntemler aramalıdır. Veri ifşası, üçüncü taraf emisyon doğrulaması, azaltma hedefleri ve planlanan azaltımların gerçekleştirilmesi için özel ek gereksinimler, tedarikçi sözleşmelerinde veya Corning ile yapılan diğer yazılı iletişimlerde belirtilebilir.