

Yürürlük tarihi: 15 Aralık 2021

Tedarikçi Davranış Kuralları

Bu Davranış Kuralları, Corning Incorporated ve/veya iştirakleri (hep birlikte "Corning" şeklinde anılacaktır) ile iş yapan kişiler ve şirketler (hep birlikte "Tedarikçiler" şeklinde anılacaktır) için geçerlidir ve her yıl güncellenir. Tedarikçilerin (ve kendi çalışanlarının, alt yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin) Corning'e karşı sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi için, bu Davranış Kurallarına ve Corning'in [İnsan Hakları Politikasına](#) uyması gerekir. Tedarikçilerin kendi tedarik zinciri sözleşmelerinde Corning'in Tedarikçi Davranış Kuralları ve İnsan Hakları Politikasındaki eşdeğer hükümler koyması ve aynı gereklilikleri kendi tedarik zincirlerindeki kişilere ve şirketlere teşmil etmesi gerekir. Yerel yasalar ve Tedarikçi Davranış Kurallarımız arasında fark bulunması halinde, daha yüksek standardı uygulamanın yollarını ararız. Corning, bu Davranış Kurallarına uyulmasını sağlamak amacıyla, tedarikçilerini izler ve denetler.

Tedarikçiler ve diğer ilgili dış paydaşlar, ABD'deki (ülke kodu +1) (888) 296-8173 numaralı telefon hattını aramak ya da www.ethicspoint.com adresini ziyaret etmek suretiyle, her türlü sorularını iletebilir ya da her türlü ihlal veya şikayeti Corning'in gizli ve anonim Davranış Kuralları Hattı üzerinden 7 gün 24 saat bildirebilir. Uygunsuz iş faaliyetleriyle ilgili olarak iyi niyet çerçevesinde endişelerini bildiren kişilere karşı (örneğin taciz dahil olmak üzere) hiçbir şekilde misilleme yapılmasına tolerans gösterilmeyecektir. Tedarikçiler, bu şikayet kanallarını işe alım sürecinde ve işe alıştırma esnasında bütün çalışanlarına sunmak zorundadır. Corning'in şikayet kanalının telefon numarası ve web sitesi de, tedarikçiye ait sahalarda çalışanların kullanabilmesi için açıkça görülecek şekilde asılmalı, ilan edilmelidir.

İşgücü

Corning'in Tedarikçi Davranış Kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) tarafından iş yerindeki temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan, yedi temel ILO sözleşmesinin temel ilkelerine uyar. 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 Yasaklanması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)
5. Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
6. Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (No. 182)
7. Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)
8. Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)

Temel ILO sözleşmeleri uyarınca ve aşağıdaki paragraflarda daha ayrıntılı açıklandığı üzere, Tedarikçiler uluslararası toplum tarafından genel olarak anlaşılan şekilde, çalışanların insan haklarını korumayı, çalışanlara saygılı ve insanlık onuruna yakışır şekilde muamele etmeyi taahhüt eder. Bu taahhüt; geçici, göçmen, öğrenci, sözleşmeli, doğrudan istihdam edilen işçiler ya da başka herhangi bir işçiyi kapsar.

Tedarikçiler temel ILO sözleşmeleri uyarınca, örneğin kadınlar, göçmenler ve çocuklar dahil olmak kaydıyla, sektörle özellikle ilişkili savunmasız grupların haklarına da saygı göstermelidir.

Corning, insan kaynakları (İK) danışmanlık şirketlerinden yararlanmanın, zorla çalıştırma riskini artırdığının farkındadır. Corning adına hareket eden bütün İK danışmanlarının ve tedarikçilerinin bu Davranış Kurallarına uygun ve net bir politikası olmalıdır. Corning adına hareket eden İK danışmanları; Corning'in Tedarikçi Davranış Kurallarına uyulmasını sağlamak amacıyla, faaliyet gösterilen ilgili ülkelerdeki İK danışmanlık şirketlerine ve yüklenicilerine yönelik özel inceleme (due diligence) yapmalıdır. İşçi hizmet sözleşmeleri doğrudan tedarikçilerle imzalanmalı, işçiler doğrudan tedarikçiler tarafından istihdam edilmeli ve yönetilmelidir. Tedarikçiler, bu davranış kurallarının bir nüshasını işe alım sürecinde, işçilerin ana dillerinde temin etmelidir.

1. Özgür Seçim Esaslı İstihdam

Tedarikçiler; zorla çalıştırma, borç karşılığında çalıştırma (borç esareti dahil) veya ödünç işçilik ya da hapisanede zorunlu çalıştırma veya hapisanede sömürü temelli çalıştırma, insanların köleleştirilmesi veya insan kaçakçılığı gibi uygulamalardan faydalanamaz. Her türlü iş gönüllüğe dayanacaktır ve çalışanlar makul bildirimde bulunduktan sonra işten ayrılma ya da iş sözleşmesini feshetme özgürlüğüne sahip olmalıdır. Yasak eylemler arasında; işte veya hizmette kullanmak amacıyla tehdit, zor, baskı, insan kaçırma ya da kandırma yoluyla insanları taşımak, barındırmak, istihdam etmek, nakletmek ya da teslim almak bulunur. Her türlü çalışma gönüllü olmalıdır ve geçerli olması durumunda yatakhaneler veya yaşam alanları dahil olmak kaydıyla şirket tesislerine giriş veya çıkışlar konusunda makul olmayan kısıtlamaların yanında, çalışanların tesis içinde dolaşım özgürlüğüne makul olmayan herhangi bir kısıtlama getirilemez. İşe alım sürecinin bir parçası olarak Tedarikçiler, göçmenler dahil olmak kaydıyla, çalışanların kendi ülkelerinden ayrılmasından önce onlara kendi ana dillerinde düzenlenmiş ve çalışma koşullarının açıklamasını içeren, çalışan ile tedarikçi arasında düzenlenmiş yazılı bir iş sözleşmesi sunmak zorundadır. Çalışanlar kabul eden ülkeye varduktan sonra iş sözleşmesinde yerel kanunlara uygun ve eşit ya da daha iyi şartlar sunacak değişiklikler hariç hiçbir değişiklik yapılmasına izin verilmeyecektir. İşverenler ve insan kaynakları danışmanlık şirketleri ve bulunması durumunda, alt yüklenici İK danışmanlık şirketleri, belgelerin alıkonulması yasalarca mecbur kılınmadığı sürece, devletin verdiği kimlik belgesi, pasaport ya da çalışma izni gibi kimlik veya göçmenlik belgelerini alıkoymaz ya da imha edemez, saklayamaz, bu belgelere el koyamaz, çalışanların erişmesine mani olamaz. Böyle bir durumda, çalışanların belgelerine erişimi hiçbir zaman engellenmemelidir. Çalışanlar, işverenin ya da İK danışmanının işe alım ücretlerini ya da istihdamlarıyla ilgili başka ücretleri ödemek zorunda bırakılamaz. Çalışanlar tarafından bu türden herhangi bir ücret ödendiği tespit edilirse söz konusu ücretler çalışana geri ödenmelidir.

2. Küçük Yaştaki İşçiler

Tedarikçiler, imalat sürecinde veya başka herhangi bir iş sürecinde çocuk işçi çalıştıramaz. "Çocuk" terimi, 15 yaşından küçük ya da zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük ya da ülkedeki asgari istihdam yaşından küçük (en büyük hangisiyse o geçerlidir) herhangi bir kişi anlamına gelir. Tüm kanunlar ve düzenlemelere uygun, meşru nitelikteki iş yerinde öğrenme programlarından faydalanılması desteklenmektedir. Tedarikçiler, asgari istihdam yaşından büyük olduklarından emin olmak için genç işçilerin yaşını teyit etmelidir. 18 yaşından küçük işçiler, gece vardiyaları ve fazla mesai dahil olmak

üzere, sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye atması muhtemel işler yapamaz. Tedarikçiler, öğrenci kayıtlarını düzgün tutmak, birlikte çalışılan eğitim kurumlarına yönelik özenli özel inceleme (due diligence) yapmak ve öğrencilerin haklarını yürürlükteki yasalar ve düzenlemeler doğrultusunda korumak suretiyle, öğrenci işçilerin idaresinin düzgün yapılmasını sağlar. Tedarikçiler, bütün öğrenci işçilere uygun destek ve eğitimi sağlar. Yerel yasanın bulunmaması halinde, öğrenci işçilere, stajyerlere ve çıraklara ödenecek en düşük ücret, aynı veya benzer işler yapan, giriş seviyesindeki diğer işçilerin ücretiyle aynı olmalıdır. Çocuk işçi çalıştırıldığı tespit edilirse yardım/iyileştirme sağlanır.

3. Çalışma Saatleri

İş pratiklerine yönelik araştırmaların, işçilerin zorlanması ile verimlilik düşüşü, personel değişim oranında artış, yaralanma ve hastalık olaylarında artış arasında açık bir bağ kurduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, acil durumlar veya olağan dışı durumlar hariç olmak kaydıyla ve fazla mesai dahil olmak üzere, bir iş haftası haftalık 60 saati aşmamalıdır. Standart iş haftası (fazla mesai hariç olmak üzere) 48 saati aşmamalıdır. Her türlü fazla mesai gönüllü olmalıdır. Acil veya Olağan Dışı Durumlar: Beklentilerin dışında fazla mesai gerektiren, öngörülemez olaylar şeklinde tanımlanan durumlardır. Bu tür olayların planlanması veya öngörülmesi mümkün değildir. Haftalık çalışma saatleri hiçbir durumda yürürlükteki yasalarca belirlenen azami süreyi aşamaz. Çalışma saatleri, yasalarca belirlenmiş asgari mola ve dinlenme sürelerini içerir. Çalışanlara her yedi günde bir en az bir gün izin verilir.

4. Çalışma ve Yaşam Koşulları

Çalışma ve (geçerli olması halinde) yaşam koşulları, en azından yerel yasalarca belirlenen standartları karşılamalıdır. İşçiler, çalışma ve yaşama koşullarından dolayı herhangi bir yersiz sağlık veya güvenlik riskiyle yüzleşmemelidir. Yukarıda anılan gereksinimler, istihdam kapsamında ya da istihdamla bağlantılı olarak işçilere temin edilen her türlü kalacak yer için de geçerlidir.

5. İnsana Yakışır Muamele

Tedarikçiler; şiddet, toplumsal cinsiyet temelli şiddet, her türlü cinsel taciz, cinsel istismar, fiziksel ceza, manevi veya fiziksel baskı, zorbalık, toplum içinde aşağılama ya da sözlü taciz dahil olmak üzere çalışanlara herhangi bir insanlık dışı muamelede bulunamaz ya da onları insanlık dışı muamelelerde bulunmakla tehdit edemez. Tedarikçiler, bu şartları destekleyen disiplin politikalarını ve prosedürlerini açıkça belirler ve çalışanlarına tebliğ eder.

6. Maaş ve Yardımlar

Çalışanlara ödenen ücretler, asgari ücret, fazla mesai ve yasalarca zorunlu kılınan yardımlara ilişkin yasalar ve düzenlemeler dahil olmak üzere, yürürlükteki bütün ücret yasalarına ve düzenlemelerine uygun olmalıdır. Yerel kanunlar uyarınca çalışanlara normal saatlik ücretlerden daha yüksek ücretler üzerinden fazla mesai ödemesi yapılır. Disiplin cezası olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmez. Her bir ödeme dönemi için, çalışanlara gerçekleştirilen işin karşılığında tam ücretin ödendiğini doğrulamaya yeterli bilgileri içeren, zamanında sunulan ve anlaşılır bir şekilde hazırlanmış bir ücret beyanı verilir. Tüm geçici, sevkli ve dışarıdan sağlanan işgücü kullanımlarında yerel kanunların sınırlarına uyulacaktır. Tedarikçiler, cinsiyetlerinden bağımsız olarak, bütün çalışanlara eşit iş karşılığında eşit ücret ödenmesini sağlar. Çalışanlar, ücretlerinden yapılan her türlü kesinti konusunda bilgilendirilir.

Ayrıca, çalışanların kendi temel ihtiyaçlarını ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek gelir elde edip etmediklerini düzenli aralıklarla değerlendirmeleri de tedarikçilerden beklenir. Ücretlerin temel ihtiyaçları karşılamadığı ve isteğe bağlı harcanabilecek az miktarda gelir temin ettiği durumlarda, tedarikçilerin temel ihtiyaçları karşılayan bir ücret seviyesine kademeli olarak ulaşılmasını amaçlayan, uygun aksiyonları alması beklenir.

7. Ayrımcılık Yapmama

Tedarikçiler, taciz ve yasalara aykırı ayrımcılık olaylarının yaşanmadığı bir işgücü taahhüt eder. Tedarikçiler; ücretler, terfiler, ödüller ve eğitim olanaklarına erişim gibi işe alım ve istihdam uygulamaları dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, işgücünde ırk, ten rengi, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik ve cinsiyetin dışı vurumu, etnik köken, ulusal köken, engellilik, hamilelik, din, siyasi ilişki, sendika üyeliği, güvenceli gazilik durumu, korumalı genetik bilgiler ya da medeni duruma istinaden ayrımcılık veya taciz eylemlerinde bulunamaz ya da bu türden eylemlere izin veremez. Tedarikçiler, bütün istihdam kademelerinde eşit fırsatlar sunar ve özellikle kadın çalışanlar arasında yaygın olan sağlık ve güvenlik endişelerini (örneğin fiziksel güvenlik ve cinsel taciz) ortadan kaldırmak için tedbirler alır. İyi niyetle şikayetlerini dile getiren çalışanlara (göçmen çalışanlar buna dahildir) karşı herhangi bir ayrımcılık ya da misilleme yapılamaz. Çalışanlara ibadet için makul bir yer verilir. Ayrıca çalışanlar veya potansiyel çalışanlar ayrımcılık yapmak için kullanılacak, hamilelik veya bekaret testleri dahil olmak kaydıyla, tıbbi testlere veya fiziksel muayenelere tabi tutulmamalıdır.

Corning aşağılayıcı, taciz niteliği taşıyan veya ayrımcı logolara, ikonlara veya sembollere (buna Konfederasyon Bayrağı dahildir) tolerans göstermez ve bu türden öğelerin Corning'e ait çalışma alanlarında ve park yerlerinde halka açık şekilde sergilenmesini yasaklar. "Halka açık" ifadesi; kıyafetler, içecek kupaları, posterler, bayraklar, havlular, dövmeler, takım kutuları, şapkalar, yüz maskeleri ve özel plakaları kapsar ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu politikayı ihlal eden her bireye, ilgili nesnenin veya öğenin üstünü kapatması veya ilgili nesneyi veya öğeyi Corning'in tesislerinden veya sahasından derhal uzaklaştırması talimatı verilecektir.

8. Örgütlenme Özgürlüğü

Tedarikçiler; kendi tercihlerine göre sendika kurup kurmama veya sendikalara katılıp katılmama, toplu sözleşme yapma ve barışçıl toplantı düzenleme konularında bütün çalışanların haklarına saygı gösterir ve çalışanların bu tür faaliyetlerden sakınma hakkına da saygı gösterir. İşçiler ve/veya işçi temsilcisi, ayrımcılık, misilleme, sindirme, yıldırma veya taciz korkusu duymaksızın, çalışma koşulları ve yönetim uygulamalarıyla ilgili fikirlerini ve endişelerini şirket yönetimine açıkça iletebilmelidir. Tedarikçiler; örgütlenme özgürlüğüne yasal düzenlemelerle kısıtlama getirilen hallerde, iş yeri ortamlarının alternatif örgütlenme biçimlerine (ör. işçi konseyleri veya işçi-yönetim diyalogları) olanak tanımasını sağlayacaktır.

İş Etiği

Tedarikçiler, sosyal sorumluluklarını yerine getirmek ve piyasada başarı elde etmek için en yüksek etik standartlarını idame ettirir.

1. İş İlişkilerinde Dürüstlük

Tedarikçiler, Corning'le aralarındaki her türlü ilişkide, en yüksek dürüstlük standartlarını idame ettirir. Tedarikçiler her tür rüşvet, yolsuzluk, şantaj ve zimmet eylemini kesin surette yasaklayan bir sıfır

tolerans politikasına sahip olmalıdır. Tedarikçiler; kişiye özel ya da tescilli bilgileri suistimal etmek, maddi olguları veya gerçekleri saptırmak ya da başka herhangi bir haksız veya hileli uygulamaya başvurmak suretiyle, Corning veya başka herhangi bir kişiden haksız menfaat elde edemez. Bu standardın herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, iş ilişkisinin derhal bitirilmesi ve yasal işlem sonuçlarını doğurabilir.

2. Uygunsuz Menfaat Teklif Etmeme; Hediyeler

Rüşvet ya da haksız veya uygunsuz menfaat elde etmeye yönelik başka yöntemler taahhüt edilemez, teklif edilemez, onaylanamaz, verilemez veya kabul edilemez. Bu yasak; bir işi elde etmek veya elde tutmak, bir işi herhangi bir kişiye yönlendirmek ya da diğer yollarla uygunsuz avantaj elde etmek için doğrudan ya da üçüncü bir kişi aracılığıyla dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin taahhüt edilmesini, teklif edilmesini, onaylanmasını, verilmesini veya kabul edilmesini de kapsar. Yolsuzlukla mücadele kanunlarına uyulmasını sağlamak için takip ve yaptırım prosedürleri uygulanır. Tedarikçiler; bir Corning çalışanını görevlerini yerine getirirken uygunsuz şekilde etkileyeceği ya da etkiliyormuş gibi görülebileceği durumlarda, hiçbir Corning çalışanına hiçbir hediye, ödeme, ücret, hizmet, indirim, değerli ayrıcalık ya da başka menfaatler teklif edemez. Kabul gören iş uygulamalarıyla normalde bağlantılı, toplumsal kurallara uygun ayrıcalık veya ödüller Corning çalışanlarına teklif edilebilir ancak bunların alenen ve rüşvet, ücret ya da gizli mükafat gibi yorumlanmayacak şekilde sunulması şarttır. Başka bir Corning politikasının daha katı limitler dayatabileceği haller istisna olmak kaydıyla, Tedarikçilerden gelen bireysel hediyelerin maddi değeri hediye başına 100,00 Amerikan dolarını aşamaz ve bir takvim yılı içinde tek bir Tedarikçiden kabul edilebilecek bütün hediyelerin toplam değeri 100,00 Amerikan dolarını aşamaz. Değeri her ne olursa olsun, kabul edilemeyecek şeyler arasında spor etkinliklerine yönelik hediyeler, çekilişler ya da biletler, kişisel alışverişlere yönelik indirimler, hediye kartları, seyahat ödemeleri ya da başka pahalı hediyeler vardır. Aşırıya kaçılmaması ve hesabın Corning ve Tedarikçi tarafından sırasıyla ödenmesi kaydıyla, iş amaçlı öğle veya akşam yemekleri kabul edilebilir. Her ne olursa olsun, rüşvet, gizli mükafat (para cinsinden hediyeler veya eşdeğer hediyeler buna dahildir) ya da komisyon, uygunsuz ve yanlıştır ve iş ilişkisinin derhal bitirilmesi ve yasal işlem sonuçlarını doğurabilir.

3. Hayır Kurumlarına Yapılan Bağışlar

Corning'in Tedarikçileriyle ilgili ticari tercihleri, yalnızca teklif fiyatlarına, kalite ve yetkinliğe, işi yapmaya elverişliliğe ve Corning'in ihtiyaçlarını karşılamada Tedarikçinin önceki performansına dayanır. Bir Tedarikçinin belirli bir hayır kurumuna katkıda bulunması veya bulunmaması, Corning'in bu tercihlerini etkilemez. Corning, başka şirketlerden veya tedarikçilerden hayır kurumlarına bağış yapmalarını istemez. Corning çalışanlarının, ilgili bağışların Tedarikçilerin Corning'le arasındaki işleri veya geleceğini etkileyebileceğini ima etmek suretiyle Tedarikçilerin hayır kurumlarına bağış yapmasını istemesi yasaktır. Tedarikçiler, bu türden bağış taleplerinin hepsini geri çevirmelidir. Tedarikçiler, ABD'deki (ülke kodu +1) (888) 296-8173 numaralı telefon hattını aramak ya da www.ethicspoint.com adresini ziyaret etmek suretiyle, bu türden bağış talepleriyle ilgili her türlü sorularını ya da ihbarlarını Corning'in gizli ve anonim Davranış Kuralları Hattı üzerinden 7 gün 24 saat iletebilir.

4. Diğer Çıkar Çatışmaları

İlgili Corning yöneticisinin ve Corning'in Baş Hukuk Müşaviri veya atadığı ilgili kişinin onayladığı haller istisna olmak kaydıyla, Corning çalışanları ve birinci derece aile bireyleri (eş, hayat arkadaşı, ebeveyn, çocuklar, kardeşler ile bu bireylerin eşleri, çalışanın hanesinde ikamet ettiği bildirilmeyen başka herhangi

bir kişi buna dahildir), bir Tedarikçinin yöneticisi, direktörü, çalışanı, temsilcisi veya danışmanı görevlerinde bulunamaz. Tedarikçi ile herhangi bir Corning çalışanı veya aile bireyi arasında böyle bir ilişki varsa, söz konusu ilişki Corning'e zaten ifşa edilmemiş ve fiili ya da algılanan bir çıkar çatışmasına yol açma ihtimali bulunuyorsa, Tedarikçi (888) 296-8173 numaralı hattı arayarak ya da www.ethicspoint.com adresi üzerinden bu ilişkiyi Corning'in Davranış Kuralları Hattı'na ifşa etmelidir.

5. Bilgilerin İfşası

Tüm iş faaliyetleri şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve Tedarikçilerin iş defterlerine ve kayıtlarına doğru bir şekilde yansıtılmalıdır. İş gücü, sağlık ve güvenlik, çevre uygulamaları, ticari faaliyetler, yapı, finansal durum ve performansla ilgili bilgiler, yürürlükteki düzenlemeler ve genel sektör uygulamaları uyarınca açıklanmalıdır. Tedarik zincirindeki kayıtların tahrif edilmesi ya da koşulların veya uygulamaların yanlış beyan edilmesi kabul edilemez. Tedarikçi ve Corning çalışanlarına ilişkin verilerin gizliliği, yürürlükteki yasalar uyarınca gözetilecektir.

6. Fikri Mülkiyet Hakları

Fikri mülkiyet haklarına saygı gösterilmelidir; teknoloji ve teknik bilgilerin transferi, fikri mülkiyet hakları korunacak şekilde yapılmalıdır; müşteri ve tedarikçi bilgileri korunmalıdır. Tedarikçiler, Corning'in gizli bilgilerinin uygunsuz şekilde kullanılmamasını ya da ifşa edilmemesini makul surette temin eden prosedürleri uygular.

7. Dürüst Ticaret, Reklam ve Rekabet

Dürüst ticaret, reklam ve rekabet konularında Rekabet Standartlarına uyulmalıdır.

Tedarikçiler, ticari faaliyetlerine yönelik antitröst yasalarına uyum gösterir. Bu doğrultuda, Tedarikçiler Corning'le aralarındaki herhangi bir iş ilişkisiyle bağlantılı olarak fiyat, satış şartları veya hükümleri, üretim, dağıtım, bölgeler ve müşteriler konusunda rakiplerinden herhangi biriyle (yazılı veya sözlü) anlaşma, uzlaşma veya plan yapamaz ya da fiyatlandırma, pazarlama planları, imalat maliyetleri veya başka rekabet bilgilerini herhangi bir rakibiyle takas ya da müzakere edemez. Bu kanunları ihlal eden Tedarikçiler ile iş ilişkisi derhal sonlandırılır ve haklarında yasal işlem başlatılır.

8. Gizlilik

Tedarikçiler; başka tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler ve çalışanlar dahil olmak üzere, iş ilişkisi kurdukları herkesin makul gizlilik beklentilerinin korunmasını taahhüt eder. Tedarikçiler, kişisel bilgilerin toplanması, depolanması, işlenmesi, iletilmesi ve paylaşılmasıyla bağlantılı olarak gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve düzenleme gerekliliklerine uyar ([Tedarikçiler İçin Belge İndirme Kitaplığı](#))

9. Bilgi Güvenliği

Corning'in bilgi sistemlerinin herhangi birine, elektronik verilerine ve veri güvenliği riskleri arz eden herhangi bir şeye erişen Tedarikçiler, Tedarikçiler İçin Belge İndirme Kitaplığında bulunabilecek Corning Tedarikçi Bilgi Güvenliği gerekliliklerine uyar.

10. Kimlik Koruma ve Misilleme Yapmama programları

Kanunlar tarafından yasaklanmadığı sürece tedarikçi ve çalışan muhbirlerin gizliliğini, anonimliğini ve korunmasını sağlayan programlar uygulanmalıdır. Tedarikçiler, çalışanlarının tüm endişelerini misilleme korkusu olmaksızın dile getirebilmeleri için herkese bildirilmiş bir sürece sahip olmalıdır.

11. Güvenilir Mineral Tedariki

Tedarikçiler, tedarik zincirlerine çatışmalardan etkilenen ve yüksek risk taşıyan bölgelerden (CAHRA'lar) gelen minerallerin doğrudan veya dolaylı olarak silahlı şiddete finansman veya menfaat sağlamamasını ya da insan hakları ihlallerine katkıda bulunmamasını temin eden bir politika benimsemeli ve özel inceleme gerçekleştirmelidir. Söz konusu politikalar ve özel incelemeler, düzenlemeye tabi "çatışma mineralleri" (tantal, kalay, tungsten ve altın) ve kobaltı kapsamakla birlikte bunların ötesine geçerek çatışmalardan etkilenen ve yüksek risk taşıyan bölgelerden (CAHRA'lar) çıkarılan tüm minerallerin güvenli tedarikini de kapsamalıdır. Tedarikçiler, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan Çatışmalardan Etkilenen ve Yüksek Risk Taşıyan Bölgelerden Çıkarılan Minerallerin Güvenli Tedarik Zincirlerine İlişkin Özel İnceleme Kılavuzu (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) ile uyumlu bir özel inceleme çerçevesine sahiptir. Tedarikçiler, güvenli mineral tedariki politikalarını ve özel inceleme önlemlerini istek halinde müşterilerin istifadesine sunar. Tedarikçiler ayrıca bu beklentileri kendi tedarikçilerine de teşmil eder.

Sağlık ve Güvenlik

Tedarikçiler, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olmak, ürün ve hizmet kalitesini, ürünlerdeki sürekliliği ve tutarlılığı, çalışanları elde tutma oranını ve çalışanların moralini artırmak amacıyla, işle ilgili yaralanma ve hastalık olaylarını asgari düzeye indirir. Tedarikçiler, çalışanlardan sürekli fikir ve veri toplamanın ve eğitimin sağlık ve güvenlik sorunlarını belirlemede ve çözmeye çok önemli olduğunu kabul eder.

1. İş Güvenliği

Tehlikenin ortadan kaldırılması, proseslerin veya materyallerin değiştirilmesi, uygun tasarımla kontrol altına alınması, mühendislik ve yönetim kontrolleri, önleyici bakım ve güvenli çalışma prosedürleri (kilitleme/etiketleme dahil) ve sürekli sağlık ve güvenlik eğitimleri uygulamayı içeren Kontroller Hiyerarşisi kullanılarak, çalışanların güvenlik tehlikelerine (ör. kimyasal, elektrik ve diğer enerji kaynakları, yangın, taşıt ve yüksekte düşme tehlikeleri vs.) maruz kalma ihtimali belirlenmeli, değerlendirilmeli ve azaltılmalıdır. Tehlikelerin bu yollarla yeterli bir şekilde kontrol altında tutulmadığı durumlarda çalışanlara uygun ve bakımı düzgün yapılmış kişisel koruyucu ekipmanlar ve bu tehlikelerle ilişkili olarak maruz kalabilecekleri riskler hakkında eğitim materyalleri temin edilmelidir. Hamile kadınların/emziren annelerin yüksek derecede tehlike arz eden çalışma koşullarından uzak tutulmasına, iş görevlendirmeleriyle ilişkili olanlar dahil olmak üzere hamile kadınlar ve emziren kadınlara yönelik iş yeri sağlığı ve güvenliği risklerinin ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına ve emziren anneler için makul yerlerin sağlanmasına yönelik makul girişimlerde bulunulmalıdır. Güvenlik kaygılarını dile getirdikleri için çalışanlara disiplin cezası uygulanamaz. Tedarikçiler, faaliyetlerini yürütürken, potansiyel acil durumları tespit edecek, acil durum planları ile müdahale prosedürlerini uygulayacaktır.

2. Acil Durum Hazırlığı

Olası acil durumlar ve olaylar tespit edilmeli ve değerlendirilmeli; acil durum raporlaması, çalışan bildirim ve tahliye prosedürleri, çalışan eğitimi ve tatbikatları dahil olmak üzere acil durum planları ve müdahale

prosedürleri hayata geçirilerek bu tip durumlar ve olayların etkileri minimuma indirilmelidir. Acil durum tatbikatları en az yılda bir defa ya da yerel yasaların şart koştuğu sıklıkta (hangisi daha katıysa o geçerlidir) gerçekleştirilmelidir. Acil durum planları, uygun yangın tespit ve söndürme ekipmanlarını, açık ve engellenmemiş yeterli tahliye olanaklarını, acil durum müdahale ekiplerinin iletişim bilgilerini ve kurtarma planlarını da içermelidir. Söz konusu planlar ve prosedürler insanlara, çevreye ve mülke gelecek zararı minimuma indirmeye odaklanır.

3. İş yerinde Yaralanmalar ve Meslek Hastalıkları

Tedarikçiler; çalışanları bildirimde bulunmaya teşvik etmeye, yaralanma ve hastalık vakalarını sınıflandırmaya ve kayda geçirmeye, gerekli tıbbi tedaviyi sağlamaya, vakaları araştırmaya ve bunların nedenlerini ortadan kaldıracak düzeltici eylemleri hayata geçirmeye ve çalışanların işe geri dönmelerini kolaylaştırmaya yönelik hükümler dahil olmak üzere iş yerindeki yaralanmaları ve meslek hastalıklarını önlemek, yönetmek, izlemek ve raporlamak için prosedürleri ve sistemleri yürürlüğe koyar.

4. Endüstriyel Hijyen

Tedarikçiler; çalışanların maruz kaldığı kimyasal, biyolojik ve fiziksel maddeleri kontrol hiyerarşisine göre belirler, değerlendirir ve kontrol altına alır. Potansiyel tehlikeler; uygun tasarım, mühendislik ve yönetim kontrolleri yoluyla ortadan kaldırılmalı, kontrol altında tutulmalı ve/veya azaltılmalıdır. Tehlikelerin bu yollarla yeterince kontrol altında tutulamadığı durumlarda çalışanlara uygun, bakımları yapılmış kişisel koruyucu ekipmanlar ücretsiz verilmeli ve çalışanlar bu ekipmanları kullanmalıdır. Koruyucu programlar devamlılık göstermelidir ve bu tehlikelerle ilişkili riskler hakkında eğitici materyalleri içermelidir.

5. Fiziksel Güç Gerektiren İşler

Materyallerin elle taşınması, ağır veya tekrarlanan kaldırma, uzun süreli ayakta durma ve sürekli tekrarlanan veya güç gerektiren montaj işleri dahil olmak üzere çalışanların maruz kaldığı güç gerektiren işler yürürlükteki kanunlar uyarınca belirlenmeli, değerlendirilmeli ve kontrol altına alınmalıdır.

6. Makine Emniyeti

Üretim makineleri ve diğer makineler güvenlik tehlikeleri açısından değerlendirilir. Tedarikçiler, çalışanların kullandığı makinelerdeki tehlikelere yönelik fiziksel koruma ve emniyet tertibatı ile bariyerleri temin eder ve layıkıyla idame ettirir.

7. Sanitasyon, Gıda ve Barınma

Çalışanlar temiz tuvalet tesislerine, içme suyuna ve sıhhi gıda hazırlama, depolama ve tüketme olanaklarına kolay bir şekilde erişebilmelidir. Tedarikçi veya işçi acentesi tarafından sağlanan işçi yatakhaneleri temiz ve güvenli tutulmalı ve uygun acil durum çıkışları, banyo ve duş için sıcak su, yeterli aydınlatma, ısıtma ve havalandırma, kişisel ve değerli eşyaların saklanması için ayrı güvenli yerler ve makul giriş-çıkış ayrıcalıklarına sahip makul kişisel alanlar sağlanmalıdır.

8. Sağlık ve Güvenlik İletişimi

Tedarikçiler; mekanik tehlikeler, elektrik tehlikeleri, kimyasal tehlikeler, yangın tehlikeleri ve fiziksel tehlikeler dahil olmak üzere ancak bunlarla sınırlı kalmamak kaydıyla çalışanların maruz kaldığı belirlenmiş tüm iş yeri tehlikeleri için çalışanların kendi dilinde veya onların anlayabileceği bir dilde hazırlanmış uygun iş yeri sağlığı ve güvenliği bilgilerini ve eğitimlerini çalışanlara sağlar. Sağlık ve

güvenlikle ilgili bilgiler tesiste açık bir şekilde ilan edilir veya çalışanların bildiği ve erişebildiği bir yerde bulundurulur. İşin başlangıcından önce ve iş başladıktan sonra düzenli olarak tüm çalışanlara eğitim verilir. Çalışanlar, herhangi bir misilleme kaygısı duymaksızın, iş yeri sağlığı ve güvenliğiyle ilgili endişelerini dile getirmeleri için teşvik edilir.

Çevre

Tedarikçiler; imalat operasyonları kapsamında toplum, çevre ve doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkilerini tespit eder ve asgari düzeye indirirken halkın sağlık ve güvenliğini temin eder. Tedarikçiler, çevreye karşı sorumluluğun dünya standartlarında ürünler ve hizmetler üretme sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul etmelidir.

1. Çevre İzinleri ve Raporlama

Çevreyle ilgili gereken tüm izinler (ör. deşarj takibi), onaylar ve tesciller alınır, idame ettirilir ve güncel tutulur ve bunların uygulama ve raporlama gereksinimlerine uyulur.

2. Kirliliğin Önlenmesi ve Kullanılan Kaynakların Azaltılması

Emisyonlar, deşarj edilen kirleticiler ve üretilen atıklar; kirlilik kontrol ekipmanı eklemek, üretim, bakım ve tesis proseslerini değiştirmek gibi pratiklerden yararlanarak veya başka yollarla kaynakta asgari düzeye indirilmeli veya ortadan kaldırılmalıdır. Su, fosil yakıtlar, mineraller ve bakir orman ürünleri dahil olmak üzere doğal kaynakların kullanımı; üretim, bakım ve tesis proseslerini değiştirmek, materyalleri değiştirmek, tekrar kullanım, koruma, geri dönüşüm gibi pratiklerden yararlanarak veya başka yollarla azaltılmalıdır.

3. Tehlikeli Maddeler

İnsanlar ve çevre için tehlike arz eden kimyasallar, atıklar ve diğer maddeler; güvenli bir şekilde yüklenmelerini ve boşaltılmalarını, taşınmalarını, depolanmalarını, kullanılmalarını, geri dönüştürülmelerini veya yeniden kullanılmalarını ve imha edilmelerini sağlamak üzere yürürlükteki yasalar ve standartlar uyarınca belirlenmeli, etiketlenmeli ve yönetilmelidir.

4. Katı Atıklar

Tedarikçiler, (tehlikesiz) katı atıkları belirlemek, yönetmek, azaltmak ve sorumluluk bilinciyle bertaraf etmek için sistemli bir yaklaşım uygulamalıdır.

5. Hava Emisyonları

Uçucu organik kimyasallardan, aerosollerden, aşındırıcılardan, partiküllerden, ozon tabakasını incelten maddelerden, operasyonlardan kaynaklanan yanma veya yakma işlemlerinin yan ürünlerinden kaynaklanan hava emisyonları deşarj edilmeden önce tanımlanmalı, düzenli olarak izlenmeli, kontrol edilmeli ve arıtılmalıdır. Ozon tabakasını incelten maddeler, Montreal Protokolü ve yürürlükteki yasal düzenlemeler uyarınca etkin şekilde yönetilmelidir. Tedarikçiler hava emisyon kontrol sistemlerinin performansını düzenli olarak izlemelidir.

6. Materyal Kısıtlamaları

Tedarikçiler, geri dönüştürme ve imha için etiketleme dahil olmak üzere ürünlerdeki ve üretimdeki belirli maddelere ilişkin yasaklamalar veya kısıtlamalarla ilgili olarak yürürlükteki tüm kanunlara ve düzenlemelere ve müşteri gerekliliklerine uymalıdır.

7. Su Yönetimi

Tedarikçiler su kaynaklarını, kullanımını ve deşarjını belgeleyen, tanımlayan ve izleyen, suyu korumaya yönelik fırsatları kollayan ve kirlenme kanallarını kontrol eden bir su yönetim programını hayata geçirmelidir. Her türlü atık su, deşarj veya tahliye edilmeden önce tanımlanmalı, izlenmeli, kontrol edilmeli ve gereken şekilde arıtılmalıdır. Tedarikçiler, optimal performans ve yasalara uygunluğu sağlamak amacıyla atık su arıtma ve depolama sistemlerinin performansını düzenli olarak izlemelidir.

8. Enerji Tüketimi ve Sera Gazı Emisyonları

Tedarikçiler, şirket genelinde sera gazlarını azaltma hedefi belirlemelidir. Enerji tüketimi ve her türlü ilgili Kapsam 1 ve Kapsam 2 sera gazı emisyonları izlenmeli, belgelendirilmeli ve sera gazı azaltma hedefiyle kıyaslanarak halka açıklanmalıdır. Tedarikçiler enerji verimliliğini artırmaya, enerji tüketimlerini ve sera gazı emisyonlarını en aza indirmeye yönelik yöntemler aramalıdır.