

Yürürlük tarihi 6 Ağustos 2020

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. 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 isimsiz 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.

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 ilkelerini benimser. 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 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.

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.

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 kaçırmaya ya da kandırma yoluyla insanları taşımak, barındırmak, istihdam etmek, nakletmek ya da teslim almak bulunur. İşe alım sürecinin bir parçası olarak Tedarikçiler, çalışanların kendi ülkelerinden ayrılmasından önce onlara kendi ana dillerinde düzenlenmiş ve çalışma koşullarının açıklamasını içeren yazılı bir iş sözleşmesi sunmalıdır. 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. Her türlü iş gönüllülük esasına dayanmalıdır ve çalışanlar istedikleri an işten ayrılma veya iş sözleşmesini feshetme özgürlüğüne sahiptir. İşverenler ve insan kaynakları danışmanlık şirketleri, devletin verdiği kimlik belgesi, pasaportlar ya da çalışma izni gibi kimlik veya göçmenlik belgelerini elinde tutamaz ya da imha edemez, saklayamaz, bu belgelere el koyamaz, çalışanların erişmesine mani olamaz fakat anılan eylemlerin yasalarca mecbur kılındığı haller istisnadır. Çalışanlar, işverenin ya da İK danışmanının işe alım ücretlerini ya da istihdamla ilgili başka ücretler ödemek zorunda bırakılamaz. Bu tip ücretler tespit edilirse söz konusu ücretler çalışana geri ödenmelidir.

2. Küçük Yaştaki İşçiler

Tedarikçiler, çocuk işçi çalıştıramaz. Bu bölümde kullanılan "çocuk" terimi, 15 yaşından küçük ya da zorunlu eğitimi bitirme yaşından küçük ya da ülkedeki asgari istihdam yaşından (en büyük hangisiyse geçerlidir) küçük 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.

3. Çalışma Saatleri

İş haftası, azami çalışma saatlerini aşamaz ve yerel yasalarca belirlenmiş asgari mola ve dinlenme sürelerini içerir. Ayrıca, bir iş haftası acil durumlar veya olağan dışı durumlar hariç olmak kaydıyla ve fazla mesai dahil olmak üzere haftalık 60 saatten fazla olmamalıdır. 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; her türlü cinsel taciz, cinsel istismar, fiziksel ceza, manevi veya fiziksel baskı 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 iş gücü kullanımlarında yerel kanunların sınırlarına uyulacaktır. Tedarikçiler, cinsiyetlerinden bağımsız olarak, bütün çalışanlara eşit iş karşılığında eşit ücret ödenmesini sağlar. Tedarikçiler, disiplin cezası olarak ücretten kesinti yapamaz. Çalışanlar, ücretlerinden yapılan her türlü kesinti konusunda bilgilendirilir.

7. Ayrımcılık Yapmama

Tedarikçiler, taciz ve yasalara aykırı ayrımcılık olaylarının yaşanmadığı bir işgücü taahhüt eder. Tedarikçiler; terfiler, ödüller ve eğitim olanaklarına erişim gibi işe alım ve istihdam uygulamaları dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla iş gücünde ırk, ten rengi, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik ya da 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 tıbbi testlere veya fiziksel muayenelere tabi tutulmamalıdır.

Ayrıca Corning aşışılama, taciz veya ayrımcılık içeren logolar, simgeler ya da sembollerin (Konfederasyon Bayrağı dahildir) kullanılmasına tolerans göstermez ve bu tip öğelerin Corning'in tüm çalışma alanlarında ve park yerlerinde herkese açık bir şekilde sergilenmesini yasaklar. "Herkeseye açık

bir şekilde sergileme” ifadesi; kıyafetler, bardaklar, posterler, bayraklar, havlular, dövmeleler, alet çantaları, tampon çıkartmaları, şapkalar, yüz maskeleri ve özel yapım araç plakalarını kapsamakta ancak bunlarla sınırlı kalmamaktadır. Bu politikayı ihlal eden kişilerden ilgili eşyayı veya öğeyi derhal gizlemesi ya da Corning’in tesislerinden dışarı çıkarması istenecektir.

8. Örgütlenme Özgürlüğü

Tedarikçiler; yerel yasalar uyarınca, kendi tercihlerine göre sendika kurma veya sendikalara katılma, 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.

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 yolsuzluk, şantaj ve zimmet eylemini kesin bir şekilde 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 elinde 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; bu ifadenin devamında sayılanların görevlerini yerine getirirken bir Corning çalışanını uygunsuz şekilde etkileyeceği ya da etkiliyormuş gibi görünebileceği durumlarda, hiçbir Corning çalışanına hiçbir hediye, ödeme, ücret, hizmet, indirim, değerli ayrıcalık ya da başka menfaatler teklif etmez. 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 yanlış 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 isimsiz 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 böylesi bir ilişki varsa, söz konusu ilişki Corning'e zaten ifşa edilmemişse 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 İş 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. Adil Rekabet

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 kişisel bilgilerinin makul surette korunmasını sağlamaktan sorumludur. Tedarikçiler, kişisel bilgilerin toplanması, depolanması, işlenmesi, iletilmesi ve paylaşılmasıyla bağlantılı olarak gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve düzenlemelerine 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 gereksinimlerine 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 politikaya sahiptir. 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 çözümede çok önemli olduğunu kabul eder.

1. İş Güvenliği

Çalışanların güvenlik tehlikelerine (ör. kimyasal, elektrik ve diğer enerji kaynakları, yangın, taşıt ve yüksekten düşme tehlikeleri) maruz kalma ihtimali belirlenmeli, değerlendirilmeli ve uygun tasarım, mühendislik ve yönetim kontrolleri, önleyici bakım ve güvenli çalışma prosedürleri (kilitleme/etiketleme dahil) ve sürekli güvenlik eğitimleri yoluyla kontrol altında tutulmalıdır. Tehlikelerin bu yollarla yeterli bir şekilde kontrol altında tutulmadığı durumlarda çalışanlara uygun 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 tutulması, iş görevlendirmeleriyle ilişkili olanlar dahil olmak üzere hamile kadınlar ve emziren kadınlara yönelik iş yeri sağlığı ve güvenliği risklerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması 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, uygun yangın tespit ve söndürme ekipmanları, açık ve engellenmemiş yeterli tahliye olanakları ve kurtarma planları dahil olmak üzere acil durum planları ve müdahale prosedürleri hayata geçirilerek bu tip durumlar ve olayların etkileri minimuma indirilmelidir. 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 yeniden kodlamaya, 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 ve kontrol hiyerarşisine göre belirlenmesi, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması gereken kimyasal, biyolojik ve fiziksel maddeleri belirler, değerlendirir ve kontrol altına alır. Potansiyel tehlikeler; uygun tasarım, mühendislik ve yönetim kontrolleri yoluyla ortadan kaldırılmalı veya kontrol altında tutulmalıdır. Tehlikelerin bu yollarla yeterli bir şekilde kontrol altında tutulmadığı durumlarda çalışanlara uygun, bakımları yapılmış kişisel koruyucu ekipmanlar verilmeli ve çalışanlar bu ekipmanları kullanmalıdır. Koruyucu programlar bu tehlikelerle ilişkili riskler hakkında eğitici materyalleri içerir.

5. Fiziksel Güç Gerektiren İşler

Materyallerin elle taşınması, ağır kaldırma veya tekrar tekrar 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 layığıyla 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, sıcaklık ve havalandırma, kişisel ve değerli eşyaların saklanması için ayrı 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 güvenlikle ilgili endişelerini dile getirmeleri için teşvik edilir.

Çevre

Tedarikçiler, halk sağlığı ve güvenliğini temin ederken toplum, çevre ve doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkilerini minimuma indirir. Tedarikçiler, çevreye karşı sorumluluğun dünya standartlarında ürünler ve hizmetlerin ayrılmaz bir parçası olduğunu kabul eder.

1. Çevre İzinleri ve Raporlama

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

2. Tehlikeli Maddeler

İnsanlar ve çevre için tehlike arz eden kimyasallar ve diğer maddeler güvenli bir şekilde yüklenmesi ve boşaltılmasını, taşınmalarını, depolanmalarını, kullanılmasını, geri dönüştürülmesini veya yeniden kullanılmasını ve imha edilmelerini sağlamak üzere yürürlükteki yasalar ve standartlar uyarınca belirlenmeli, etiketlenmeli ve yönetilmelidir.

3. 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.

4. Atıklar ve Emisyonlar

Tedarikçiler; operasyonlar, endüstriyel prosesler ve sanitasyon tesislerinden kaynaklanan atıklar ve emisyonları boşaltma veya imhadan önce yürürlükteki kanunlar ve standartlar tarafından gerekli görüldüğü biçimde takip eder, kontrol eder ve arıtma işleminden geçirir.

Davranış Kuralları İngilizce dilinde yazılmıştır ve diğer farklı dillerde de sunulabilir. Davranış Kurallarının İngilizce dilindeki versiyonu ile herhangi bir çevirisi arasında çelişki bulunması halinde, İngilizce dilindeki versiyon geçerlidir.