

Yürürlük tarihi: Mart 22,

2019,

## Giriş

## 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. Tedarikçiler, işlerinin Corning'le ilgili operasyonlarının her yönünde bu Davranış Kurallarına uyacaktır. Tedarikçiler, Corning'le aralarındaki iş ilişkisiyle bağlantılı her türlü faaliyetlerinde çalışanlarının da bu Davranış Kurallarına linkinden erişilebilecek [İnsan Hakları Politikası'na uymasını](#) sağlar. Tedarikçiler kendi yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin burada belirlenen standartlara uymasını sağlamaktan da sorumludur. Corning, bu Davranış Kurallarına uyulmasını sağlamak amacıyla, tedarikçilerini izler ve denetler.

Tedarikçiler, ABD'deki (ülke kodu +1) (888) 296-8173 numaralı telefon hattını aramak ya da [www.ethicspoint.com](http://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.

### 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, ödünç işçilik ya da hapishanede zorunlu çalıştırma uygulamalarından faydalanmaz. 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. Tedarikçiler, işe alım sürecinde istihdam hüküm ve koşullarına yönelik açıklamalar içeren ve işçinin ana dilinde düzenlenmiş bir yazılı istihdam sözleşmesini işçilere sunmalıdır. Bu istihdam sözleşmesinde hiçbir değişiklik yapılamaz veya bu sözleşmenin yerine başka bir sözleşme yürürlüğe koyulamaz ancak bahse konu değişikliklerin yerel yasalara uyma veya eşit/daha iyi şartlar sunma amacı taşıdığı durumlar istisnadır. Şirket tesislerine giriş veya çıkışlar konusunda makul olmayan kısıtlamaların yanında, çalışanların tesis içinde dolaşım özgürlüğüne makul olmayan herhangi bir kısıtlama getirilemez. 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. Böylesi ücretlerin ödendiği tespit edilirse, ilgili 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 o geçerlidir) küçük herhangi bir kişi anlamına gelir. 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.

### 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, fiziksel ceza, manevi veya fiziksel baskı ya da sözlü taciz dahil olmak üzere, işçilere herhangi bir insanlık dışı muamelede bulunamaz ya da bulunmakla onları 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. 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. Tedarikçiler, özellikle kadın çalışanlar arasında yaygın olan sağlık ve güvenlik endişelerini (örneğin fiziksel güvenlik ve cinsel taciz) ortadan kaldırmak için tedbirler alır.

#### 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 yerlerinde ırk, ten rengi, yaş, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik ya da cinsiyetin dışı vurumu, etnik köken, engellilik, hamilelik, din, siyasi ilişki ya da medeni duruma istinaden ayrımcılık veya taciz eylemlerinde bulunmaz ya da bu türden eylemlere izin vermez. Tedarikçiler, bütün istihdam düzeylerinde eşit fırsatlar sağlar. İyi niyetle şikayetlerini dile getiren çalışanlara (göçmen çalışanlar buna dahildir) karşı herhangi bir ayrımcılık ya da misilleme yapılamaz.

#### 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. Yolsuzluk, şantaj ve zimmete geçirme eylemlerinin her türlü katıyen yasaktır. 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

Tedarikçiler, rüşvet ya da haksız veya uygunsuz menfaat elde etmenin başka yöntemlerini teklif ve kabul etmez. 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 yanıltır 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](http://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](http://www.ethicspoint.com) adresi üzerinden bu ilişkiyi Corning'in İş Davranış Kuralları Hattı'na ifşa etmelidir.

#### 5. Bilgilerin İfşası

Ticari faaliyetler, şirket yapısı, finansal durum ve performansla ilgili bilgiler, yürürlükteki düzenlemeler ve genel sektör uygulamaları uyarınca ifşa edilmelidir. Tedarikçi ve Corning çalışanlarına ilişkin verilerin gizliliği, yürürlükteki yasalar uyarınca gözetilecektir.

#### 6. Fikri Mülkiyet Hakları

Fikri mülkiyet haklarına saygı gösterilecektir. 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.

#### 9. Bilgi Güvenliği

Corning'in bilgi sistemlerinin herhangi birine, elektronik verilerine ve veri güvenliği riskleri arz eden herhangi bir şeye erişen tedarikçiler, [indirme kütüphanesi linki] linkinde bulunabilecek Corning Tedarikçi Bilgi Güvenliği gereksinimlerine uyar.



## 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 çözmede çok önemli olduğunu kabul eder.

### 1. Güvenlik

Çalışanların maruz kaldığı potansiyel güvenlik tehlikeleri (örneğin elektrik ve başka enerji kaynakları, yangın, taşıt ve yüksekte düşme tehlikeleri), uygun plan ve tasarıları, mühendislik ve yönetim kontrollerini, önleyici bakım ve güvenli çalışma prosedürlerini (buna kilitleme ve etiketleme dahildir) hayata geçirmek suretiyle kontrol altına alınmalıdır. Tehlikelerin bu şekilde layıkıyla kontrol altına alınamadığı durumlarda, çalışanlara uygun kişisel koruyucu ekipman temin edilmelidir. 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. İş yerinde Yaralanmalar ve Meslek Hastalıkları

Tedarikçiler, yürürlükteki yasalar ve standartlar uyarınca, iş yerindeki yaralanmalar ve meslek hastalıklarını yönetmek, izlemek ve bildirmek için gerekli prosedürleri ve sistemleri yürürlüğe koyar.

### 3. Endüstriyel Hijyen

Tedarikçiler, çalışanların maruz kaldığı tehlikeli kimyasal, biyolojik ve fiziksel maddeleri belirler, değerlendirir ve kontrol altına alır. Bu tehlikelilerin mühendislik veya yönetim araçlarıyla layıkıyla kontrol altına alınamadığı durumlarda, çalışanlara uygun kişisel koruyucu ekipman temin edilmelidir.

### 4. Fiziksel Güç Gerektiren İşler

Çalışanların yerine getirmesi gereken ve fiziksel güç gerektiren görevler yürürlükteki yasalar uyarınca belirlenmeli, değerlendirilmeli ve kontrol edilmelidir.

### 5. Makine Emniyeti

Tedarikçiler, çalışanların kullandığı makinelerdeki tehlikelere yönelik fiziksel koruma ve emniyet tertibatı ile bariyerleri temin eder ve layıkıyla idame ettirir.

## Çevre

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

### 1. Çevreyle İlgili İzinler, Düzenlemeler ve Standartlar

Çevreyle ilgili gereken bütün izinler ve tesciller edinilmeli, idame ettirilmeli ve güncel tutulmalı, bunların uygulama ve raporlama gereksinimlerine uyulmalıdır. Çevreye salınması halinde tehlike arz eden kimyasallar ve diğer maddeler, emniyetle elleçlenmesi, taşınması, depolanması, geri dönüştürülmesi veya tekrar kullanılması ve imhası konusunda yürürlükteki yasalar ve düzenlemeler uyarınca belirlenir ve yönetilir. Operasyonlar, endüstriyel prosesler ve sanitasyon tesislerinden kaynaklanan atıklar ve emisyonlar, tahliye veya bertaraf edilmeden önce, yürürlükteki yasalar ve standartlar uyarınca takip ve kontrol edilir ve arıtma işleminden geçirilir.

### 2. Ürün İçeriğiyle İlgili Kısıtlamalar

Tedarikçiler, herhangi bir malı Corning'e sevk ederken bahse konu malın belirli maddelere ilişkin kısıtlamalar ya da geri dönüşüm ve bertaraf konulu etiketlemeye ilişkin yasalar ve düzenlemeler dahil olmak üzere, yürürlükteki bütün yasalar ve düzenlemelere uygun olduğunu temin eder.

### 3. Sorumlu Hammadde Tedariki

Tedarikçilerin, kendileri tarafından veya kendileri için imal edilen ürünlerin içindeki çatışmaya yol açan minerallerin (örneğin tantal, kalay, tungsten ve altın), Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde veya ona komşu herhangi bir ülkedeki ciddi insan hakları ihlallerini işleyen silahlı gruplara doğrudan veya dolaylı yollardan finansman veya menfaat sağlamadığını makul surette temin etmeye yönelik bir politikası olmalıdır. Tedarikçiler, bu minerallerin kaynağı, koruma ve gözetim zinciri konusunda özel inceleme (due diligence) yapar ve müşterilerinin talebi üzerine özel inceleme sonuçlarını müşterilerine temin eder.



<http://www.corning.com/worldwide/en/sustainability/processes/supply-chain-social-responsibility/supplier-responsibility/supplier-code-of-conduct.html>

linkinden erişilebilecek Tedarikçi Davranış Kuralları (kısaca "Davranış Kuralları") Corning'le iş yapma konusundaki temel gereksinimleri ortaya koyar. Corning'le iş yapan bütün Tedarikçiler bu vesileyle bu gereksinimleri kabul eder ve muhtelif zamanlarda tadil edilebilecek haliyle Davranış Kurallarına uymaya razı olur.

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