

Wirksam ab dem 1. Mai 2023

Verhaltenskodex für Lieferanten

Dieser Kodex gilt für Personen und Unternehmen (gemeinsam die „Lieferanten“), die mit Corning Incorporated und/oder seinen Tochtergesellschaften (gemeinsam „Corning“) zusammenarbeiten, und er wird jährlich aktualisiert. Von allen Lieferanten (sowie deren jeweiligen Mitarbeitern, Unterauftragnehmern und Lieferanten) wird die Einhaltung dieses Kodex und [Cornings Menschenrechtspolitik](#) erwartet, um ihre vertraglichen Verpflichtungen Corning gegenüber zu erfüllen. Lieferanten müssen in ihren Lieferkettenvereinbarungen Vorschriften einschließen, die gleichwertig mit Cornings Verhaltenskodex und Menschenrechtspolitik sind, und dieselben Anforderungen in ihrer gesamten Lieferkette einhalten. Im Falle einer Abweichung zwischen dem lokalen Gesetz und unserem Verhaltenskodex für Lieferanten versuchen wir, den höheren Standard anzuwenden. Corning überwacht seine Lieferanten, um die Einhaltung seines Kodex zu gewährleisten.

Lieferanten und andere relevante externe Interessengruppen in den USA können sich mit allen Fragen oder für die Meldung von Verstößen oder bei Beschwerden 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche an Cornings telefonischen Kontakt für den Verhaltenskodex (Ländercode 1) unter (888) 296-8173 wenden oder www.ethicspoint.com besuchen. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art (einschließlich z. B. Belästigung) gegen Personen, die nach bestem Wissen Bedenken bezüglich ungebührlichem Geschäftsgebaren melden, werden nicht toleriert. Lieferanten müssen diese Beschwerdekanaäle allen Arbeitnehmern während des Einstellungsverfahrens und im Rahmen der Einstellung von Arbeitnehmern bereitstellen. Die Telefonnummer und Website von Cornings Beschwerdekanaal sollten außerdem für Arbeitnehmer deutlich einsehbar in den Einrichtungen des Lieferanten ausgehängt werden.

Labor

Cornings Verhaltenskodex für Lieferanten befolgt die wesentlichen Prinzipien der acht grundsätzlichen Übereinkommen der International Labour Organization (ILO), welche Themen abdecken, die von der ILO als Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz angesehen werden. Diese Übereinkommen sind:

1. Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
3. Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (Nr. 29)
4. Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
5. Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (Nr. 138)
6. Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
7. Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (Nr. 100)
8. Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)

In Übereinstimmung mit den grundsätzlichen Übereinkommen der ILO und wie unten ausführlicher dargelegt, müssen sich Lieferanten dazu verpflichten, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und die Arbeitnehmer mit Würde und Respekt zu behandeln, wie es von der internationalen Gemeinschaft allgemein verstanden wird. Diese Verpflichtung gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeiter, Wanderarbeiter, Studenten, feste Mitarbeiter, Angestellte oder jede andere Form von Arbeitnehmer. Lieferanten müssen in Übereinstimmung mit den grundsätzlichen Übereinkommen der ILO außerdem die Rechte schutzbedürftiger Gruppen respektieren, die für die Branche besonders wichtig sind, einschließlich beispielsweise Frauen, Migranten und Kindern.

Corning ist sich bewusst, dass die Inanspruchnahme von Personalagenturen und Arbeitsagenturen das Risiko von Zwangsarbeit erhöht. Alle Personalvermittler, die im Namen von Corning und seinen Lieferanten agieren, müssen über eine eindeutige Richtlinie verfügen, die diesen Kodex befolgt. Personalvermittler, die im Namen von Corning agieren, müssen bezüglich Arbeitsagenturen, Personalagenturen und Unteragenten in relevanten Einsatzländern die gebührende Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass Cornings Verhaltenskodex für Lieferanten eingehalten wird. Anstellungsverträge für Arbeitnehmer müssen direkt mit dem Lieferanten unterzeichnet werden und Arbeitnehmer müssen direkt von den Lieferanten angestellt und geführt werden. Lieferanten müssen Arbeitnehmern während des Einstellungsverfahrens eine Kopie dieses Verhaltenskodex in der Muttersprache des Arbeitnehmers bereitstellen.

1. Frei gewählte Beschäftigung

Lieferanten dürfen keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft (einschließlich Schuldverpflichtung), Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige Gefängnisarbeit, ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel in Anspruch nehmen. Jegliche Arbeit erfolgt freiwillig und Arbeitnehmern steht es frei, die Arbeit zu verlassen oder die Beschäftigung nach angemessener Kündigungsfrist zu beenden. Zu den verbotenen Handlungen zählen die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Verbringung oder Entgegennahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zum Zwecke der Arbeits- oder Dienstleistungsbeschaffung. Jegliche Arbeit muss freiwillig sein und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer in der Einrichtung darf ebenso wie das Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen, einschließlich, falls zutreffend, der Schlafräume oder Wohnräume der Arbeitnehmer, nicht unangemessen eingeschränkt werden. Als Teil des Einstellungsverfahrens müssen Lieferanten Arbeitnehmern, einschließlich Migranten, vor deren Abreise aus ihrem Herkunftsland einen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Lieferanten in der Muttersprache des Arbeitnehmers aushändigen, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, und der Arbeitsvertrag darf bei Ankunft im Aufnahmeland weder ersetzt noch geändert werden, es sei denn, die Änderungen erfolgen, um das lokale Recht zu erfüllen sowie gleichwertige oder bessere Bedingungen bereitzustellen. Arbeitgeber, Agenten und Unteragenten, falls vorhanden, dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente, wie z. B. staatliche Ausweise, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen, einbehalten oder anderweitig zerstören, verbergen, beschlagnahmen oder den Mitarbeitern den Zugang dazu verweigern, es sei denn, eine solche Einbehaltung ist gesetzlich vorgeschrieben. In diesem Fall darf Arbeitnehmern zu keiner Zeit der Zugang zu ihren Dokumenten verweigert werden. Arbeitnehmer müssen den Mitarbeitern oder Agenten keine Vermittlungshonorare oder andere verbundene Gebühren für ihre Einstellung bezahlen. Wenn festgestellt wird, dass solche Gebühren von Arbeitnehmern gezahlt worden sind, werden diese Gebühren dem Arbeitnehmer zurückgezahlt.

2. Junge Arbeitnehmer

Lieferanten dürfen in keiner Phase der Herstellung oder anderweitig Kinderarbeit einsetzen. Ein „Kind“ ist jede Person unter 15 Jahren oder unter dem Alter, in dem die Schulpflicht erfüllt wird oder unter dem Mindestalter für die Beschäftigung in dem Land, je nachdem, welche Altersgrenze die höchste ist. Die Verwendung legaler Lernprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Vorschriften erfüllen, wird unterstützt. Lieferanten müssen das Alter junger Arbeitnehmer überprüfen, um sicherzustellen, dass es über dem Mindestalter für die Beschäftigung liegt. Arbeitnehmer, die jünger sind als 18 Jahre, dürfen keine Arbeiten ausüben, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden können, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Der Lieferant stellt die ordnungsgemäße Verwaltung studentischer Arbeitskräfte durch die ordnungsgemäße Führung der Studierendenakten, strenge Sorgfaltsprüfung der Bildungspartner und den Schutz der Rechte der Studierenden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sicher. Der Lieferant stellt allen studentischen Arbeitskräften angemessene Unterstützung und Schulungen bereit. Sofern nicht gesetzlich geregelt, entspricht der Lohnsatz für studentische Arbeitskräfte, Praktikanten und Auszubildende mindestens dem Alterslohnsatz für andere Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Aufgaben erfüllen. Sollte Kinderarbeit aufgedeckt werden, wird Unterstützung/Abhilfe geschaffen.

3. Arbeitszeit

Studien zu Geschäftspraktiken zeigen, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Belastung von Arbeitnehmern und verringerter Produktivität, erhöhtem Umsatz und erhöhten Verletzungen und Krankheiten besteht. Dementsprechend darf eine Arbeitswoche 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden nicht überschreiten, mit Ausnahme von Ausnahmeständen und ungewöhnlichen Situationen. Eine standardmäßige Arbeitswoche (ohne Überstunden) darf 48 Stunden nicht überschreiten. Alle Überstunden müssen freiwillig erbracht werden. Ausnahmestände oder ungewöhnliche Situationen: Situationen, die aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse entstehen, die Überstunden erforderlich machen, die die Erwartungen übersteigen. Solche Ereignisse können nicht geplant oder vorhergesehen werden. In keinem Fall dürfen die Stunden pro Arbeitswoche das gesetzlich festgelegte Maximum übersteigen. Die Arbeitsstunden schließen die gesetzlich festgelegten Mindestpausen und Ruhepausen mit ein. Arbeitnehmer dürfen alle sieben Tage mindestens einen Tag frei nehmen.

4. Arbeits- und Lebensbedingungen

Arbeitsbedingungen und Lebensbedingungen (falls zutreffend) müssen mindestens die gesetzlich vorgegebenen Standards erfüllen. Arbeitnehmer dürfen durch die Arbeits- oder Lebensbedingungen keinen unangemessenen Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken ausgesetzt sein. Die vorstehenden Anforderungen gelten für jede Unterkunft, die Arbeitnehmern als Teil oder in Verbindung mit ihrer Beschäftigung zur Verfügung gestellt wird.

5. Menschenwürdige Behandlung

Lieferanten dürfen Arbeitnehmern keine unmenschliche Behandlung zumuten oder androhen, einschließlich Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt, jeglicher sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung, Schikanie, öffentlicher Bloßstellung oder Beschimpfung von Arbeitnehmern; noch darf eine solche Behandlung angedroht werden. Der Lieferant muss seine Disziplinarmaßnahmen und -verfahren zur Erfüllung dieser Anforderungen klar definieren und seinen Mitarbeitern mitteilen.

6. Löhne und Vergütungen

Die den Arbeitnehmern gezahlte Vergütung muss alle geltenden Lohngesetze und -vorschriften erfüllen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen bezieht. In Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen müssen Überstunden Arbeitnehmern zu Sätzen vergütet werden, die über den regulären Stundensätzen liegen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Den Arbeitnehmern wird für jede Zahlungsperiode zeitnah ein verständlicher Lohnausweis bereitgestellt, der ausreichend Informationen zur Verifizierung der genauen Vergütung für die erbrachten Leistungen umfasst. Jegliche Inanspruchnahme von Zeitarbeit, Entsendung und Leiharbeit liegt innerhalb der Grenzen des lokalen Rechts. Der Lieferant stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen für gleichwertige Arbeit bezahlt werden. Arbeitnehmer werden über alle Abzüge von ihrem Lohn informiert. Darüber hinaus müssen Lieferanten regelmäßig abwägen, ob ihre Arbeitnehmer genug verdienen, um ihren Grundbedarf und die Bedürfnisse ihrer Familien zu erfüllen. Wenn die Löhne nicht zur Deckung der Grundbedürfnisse ausreichen und ein gewisses frei verfügbares Einkommen bieten, müssen Lieferanten entsprechende Maßnahmen ergreifen, mit denen schrittweise ein Ausgleichsniveau erreicht wird, dass diese Anforderungen erfüllt.

7. Nichtdiskriminierung

Der Lieferant setzt sich für eine Belegschaft ein, die frei von Belästigung und unrechtmäßiger Diskriminierung ist. Der Lieferant darf keine Diskriminierung oder Belästigung aus Gründen der Herkunft, der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks, der ethnischen Zugehörigkeit, der nationalen Herkunft, einer Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischen Zugehörigkeit, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, des Status eines geschützten Veteranen, geschützter genetischer Informationen oder des Familienstandes in seiner Belegschaft ausüben oder zulassen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken wie Löhne, Beförderungen, Prämien und Zugang zu Schulungen. Der Lieferant sorgt für Chancengleichheit auf allen Beschäftigungsebenen und legt Maßnahmen zur Beseitigung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken fest, die insbesondere unter weiblichen Arbeitnehmerinnen verbreitet sind (zum Beispiel physische Sicherheit und sexuelle Belästigung). Es darf keine Diskriminierung oder Vergeltung gegenüber Arbeitnehmern, einschließlich Wanderarbeitnehmern, ausgeübt werden, die in gutem Glauben auf Missstände hinweisen. Arbeitnehmern wird in angemessenem Umfang die Ausübung religiöser Praktiken ermöglicht. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Untersuchungen, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests, oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die auf diskriminierende Weise verwendet werden könnten. Darüber hinaus toleriert Corning keine beleidigenden, belästigenden oder diskriminierenden Logos, Zeichen oder Symbole (einschließlich der Flagge der Konföderierten) und verbietet die öffentliche Ausstellung solcher Gegenstände in allen Arbeitsbereichen und Parkplätzen von Corning. „Öffentliche Ausstellung“ umfasst, aber beschränkt sich nicht auf, Kleidung, Tassen, Poster, Flaggen, Handtücher, Tattoos, Werkzeugkästen, Autoaufkleber, Hüte, Gesichtsmasken und Wunschkennzeichen. Jeder, der gegen diese Richtlinie verstößt, wird angewiesen, den Gegenstand zu verdecken oder umgehend von Cornings Betriebsgelände zu entfernen.

8. Vereinigungsfreiheit

Lieferanten müssen das Recht aller Arbeitnehmer, nach eigener Wahl Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten oder nicht beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer, von derartigen Aktivitäten abzusehen, respektieren. Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter müssen der Geschäftsführung Ideen und Bedenken bezüglich der Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken offen mitteilen können, ohne Angst vor Diskriminierung, Vergeltung, Bedrohung oder Belästigung haben zu müssen. Lieferanten stellen sicher, dass das Arbeitsumfeld den Arbeitnehmern ermöglicht, alternative Organisationsformen zu verfolgen (z. B. Betriebsräte oder Dialoge zwischen Arbeitnehmern und Geschäftsführung), wo die Vereinigungsfreiheit durch Vorschriften eingeschränkt wird.

Ethik und Sicherheit

Lieferanten müssen die höchsten ethischen Standards einhalten, um soziale Verantwortungen zu erfüllen und auf dem Markt erfolgreich zu sein.

1. Unternehmensintegrität

Der Lieferant hält bei allen Interaktionen mit Corning die höchsten Integritätsstandards ein. Lieferanten müssen eine Nulltoleranzpolitik verfolgen, die jegliche Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung streng verbietet. Der Lieferant darf Corning oder jemand anderen nicht durch den Missbrauch von privilegierten oder geschützten Informationen, die Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder durch andere unfaire oder unehrliche Praktiken in unlauterer Weise ausnutzen. Jeder Verstoß gegen diesen Standard kann zur umgehenden Kündigung und zu rechtlichen Schritten führen.

2. Kein unzulässiger Vorteil; Geschenke

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, ausgegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu leiten oder sich anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Es müssen Überwachungs- und Vollstreckungsverfahren umgesetzt werden, um die Erfüllung aller Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten. Der Lieferant darf den Arbeitnehmern von Corning keine Geschenke, Bezahlungen, Gebühren, Dienste, Rabatte, geschätzten Privilegien oder andere Gefälligkeiten anbieten, wenn diese den Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner Aufgaben für Corning unangemessen beeinflussen würden oder diesen Anschein erwecken könnten. Arbeitnehmern von Corning können übliche Aufmerksamkeiten angeboten werden, die normalerweise mit anerkannten Geschäftspraktiken in Verbindung gebracht werden, solange diese offen und nicht in einer Form angeboten werden, die als Bestechung, Auszahlung oder geheime Vergütung ausgelegt werden kann. Sofern nicht eine andere Richtlinie von Corning strengere Grenzen vorsieht, darf der Wert einzelner Geschenke von Lieferanten 100,00 USD pro Geschenk nicht überschreiten, und der Gesamtwert aller Geschenke, die in einem Kalenderjahr von einem einzelnen Lieferanten angenommen werden können, darf 100,00 USD nicht überschreiten. Zu den Gegenständen, die unabhängig von ihrem Wert nicht als akzeptabel angesehen werden, zählen Geschenke oder Verlosungen oder Eintrittskarten für Sportveranstaltungen, Rabatte auf persönliche Käufe, Gutscheine, Bezahlungen von Reisen oder andere teure Geschenke. Geschäftsessen zu Mittag oder Abend sind akzeptabel, wenn sie nicht unverhältnismäßig sind und wenn Corning und der Lieferant abwechselnd die Rechnung für solche Termine übernehmen. Die Verwendung von Bestechungsgeldern, geheimen Vergütungen (einschließlich Geldgeschenken oder einem

Äquivalent) oder Schmiergeldern ist in jedem Fall unangemessen und kann zur umgehenden Kündigung und rechtlichen Schritten führen.

3. Spendenbeiträge

Corning wählt seine Lieferanten ausschließlich auf der Grundlage von Angebotspreisen, Qualität, Fähigkeit und Verfügbarkeit zur Ausführung der Arbeiten sowie der bisherigen Leistung des Lieferanten bei der Erfüllung der Anforderungen von Corning aus. Diese Entscheidungen werden nicht davon beeinflusst, ob ein Lieferant an eine bestimmte Wohltätigkeitsorganisation spendet oder nicht. Corning erbittet keine wohltätigen Spenden von anderen Unternehmen oder Lieferanten. Den Mitarbeitern von Corning ist es untersagt, die Lieferanten zu wohltätigen Spenden aufzufordern, indem sie andeuten, dass solche Spenden ggf. ihr Geschäft oder die Zukunft mit Corning beeinflussen. Der Lieferant muss alle solchen Forderungen von Spenden ablehnen. Lieferanten in den USA können sich mit allen Fragen oder für die Meldung solcher Spendenforderungen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche an Cornings telefonischen Kontakt für den Verhaltenskodex (Ländercode 1) unter (888) 296-8173 wenden oder www.ethicspoint.com besuchen.

4. Andere Interessenskonflikte

Mitarbeiter von Corning und deren unmittelbare Familienangehörige (einschließlich Ehepartner, Lebenspartner, Eltern, Kinder, Brüder, Schwestern und Ehepartner dieser Personen sowie jede andere nicht aufgeführte Person, die im Haushalt des Mitarbeiters wohnt) dürfen nicht als leitende Angestellte, Direktoren, Mitarbeiter, Vertreter oder Berater eines Lieferanten tätig sein, es sei denn, es liegt die Zustimmung des zuständigen Geschäftsführers von Corning sowie des General Counsel oder Bevollmächtigten von Corning vor. Wenn ein solches Verhältnis zwischen dem Lieferanten und einem Mitarbeiter von Corning oder dessen Angehörigem besteht und dieses Corning gegenüber nicht offengelegt wurde und einen tatsächlichen oder vermuteten Interessenkonflikt verursachen kann, muss der Lieferant dieses Verhältnis Cornings telefonischem Kontakt für den Verhaltenskodex gegenüber unter (888) 296-8173 oder auf www.ethicspoint.com offenlegen.

5. Offenlegung von Informationen

Der gesamte Geschäftsverkehr muss transparent durchgeführt und genau in den Geschäftsbüchern und -unterlagen des Lieferanten wiedergegeben werden. Informationen über Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, Umweltpraktiken, Geschäftstätigkeiten, Struktur, Finanzlage und Leistung sind in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den vorherrschenden Branchenpraktiken offen zu legen. Die Fälschung von Unterlagen oder die falsche Auslegung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel. Die Privatsphäre von Daten bezüglich von Lieferanten und Mitarbeitern von Corning wird in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen gewahrt.

6. Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Der Transfer von Technologie und Know-how muss so erfolgen, dass die Rechte am geistigen Eigentum geschützt werden; und Kunden- sowie Lieferanteninformationen sind zu schützen. Der Lieferant muss Verfahren aufrechterhalten, die auf angemessene Weise sicherstellen, dass vertrauliche Informationen von Corning nicht unsachgemäß verwendet oder offengelegt werden.

7. Faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb

Die Wettbewerbsstandards für faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb müssen aufrechterhalten werden.

Der Lieferant muss Kartellgesetze erfüllen, die für seine Geschäftstätigkeiten gelten. Dementsprechend und in Bezug auf alle Geschäfte mit Corning ist dem Lieferanten Folgendes untersagt: das Eingehen von Vereinbarungen (schriftlich oder mündlich), Absprachen oder Pläne mit seinen Wettbewerbern in Bezug auf Preise, Verkaufs-, Produktions-, Vertriebs-, Gebiets- oder Kundenbedingungen; oder der Austausch oder die Besprechung von Preisen, Marketingplänen, Herstellungskosten oder anderen Wettbewerbsinformationen mit seinen Konkurrenten. Lieferanten, die gegen diese Gesetze verstoßen, müssen mit sofortiger Kündigung und strafrechtlicher Verfolgung rechnen.

8. Privatsphäre

Die Lieferanten verpflichten sich, die angemessenen Erwartungen an den Schutz der persönlichen Daten aller Personen zu schützen, mit denen sie Geschäfte machen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Lieferanten müssen die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und -vorschriften im Zusammenhang mit der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von personenbezogenen Daten einhalten. Lesen Sie den [Datenschutzhinweis für Lieferanten | Corning](#).

9. Informationen und Cybersicherheit

Alle Lieferanten ergreifen angemessene Maßnahmen zur Bekämpfung von Angriffen auf die Cybersicherheit in Bezug auf ihre eigenen Systeme sowie jede Verbindung zu den Informationssystemen oder Daten von Corning. Dies beinhaltet die Durchführung von Kontrollen und Prozessen zum Schutz der Informationen von Corning unter der Kontrolle des Lieferanten oder der Kontrolle seines Unterauftragnehmers. Lieferanten müssen Corning unverzüglich jede eingetretene Kompromittierung von Daten oder Systemen melden und ihre Maßnahmenpläne beifügen sowie anderenfalls [Cornings Anforderungen an das Cybersecurity-Risikomanagement für Lieferanten](#) und die [GSM IS Lieferantenschulung](#) erfüllen.

10. Schutz der Identität und Programme zum Schutz vor Vergeltung

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Whistleblowern bei Lieferanten und Mitarbeitern gewährleisten, müssen beibehalten werden, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist. Die Lieferanten müssen über ein kommuniziertes Verfahren verfügen, das es ihren Mitarbeitern ermöglicht, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

11. Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Lieferanten müssen Richtlinien einführen und die erforderliche Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass die Mineralien in ihrer Lieferkette, die aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (CAHRAs) stammen, weder direkt noch indirekt bewaffnete Gewalt finanzieren oder begünstigen oder zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Der Umfang solcher Richtlinien und Sorgfaltspflichten muss über die regulierten „Konfliktmineralien“ (Tantal, Zinn, Wolfram und Gold) und Kobalt hinausgehen und auch die verantwortungsvolle Beschaffung aller Mineralien in Konflikt- und Hochrisikogebieten (CAHRAs) einschließen. Die Lieferanten müssen über einen Rahmen für die Sorgfaltspflicht verfügen, der mit den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (The Organization for Economic Co-Operation and Development, OECD) zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus

konfliktbetroffenen und Hochrisikogebieten übereinstimmt ([Link](#)). Lieferanten müssen ihre Richtlinien für die verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien sowie die Maßnahmen für die Sorgfaltspflicht Kunden auf Anfrage zur Verfügung stellen. Lieferanten müssen diese Erwartungen außerdem auf ihre eigenen Lieferanten ausweiten.

Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten müssen das Auftreten von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten minimieren, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktion, die Bindung der Mitarbeiter und die Arbeitsmoral verbessert. Die Zulieferer sind sich bewusst, dass eine kontinuierliche Beteiligung der Arbeitnehmer und eine ständige Weiterbildung für die Identifizierung und Lösung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen unerlässlich sind.

1. Arbeitsschutz

Die potenzielle Gefährdung der Arbeitnehmer durch Sicherheitsrisiken (z. B. chemische, elektrische und andere Energiequellen, Brand-, Fahrzeug- und Absturzgefahren usw.) ist zu ermitteln und zu bewerten und mit Hilfe der Kontrollhierarchie abzumildern. Dazu gehören die Beseitigung der Gefahr, die Substitution von Prozessen oder Materialien, die Kontrolle durch geeignete Konstruktion, die Einführung technischer und administrativer Kontrollen, vorbeugende Instandhaltung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Lockout/Tagout) sowie laufende Gesundheits- und Sicherheitsschulungen. Wo Gefahren nicht adäquat durch diese Maßnahmen kontrolliert werden können, muss den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung sowie Lehrmaterial über die Risiken zur Verfügung gestellt werden, denen sie in Verbindung mit diesen Gefahren ausgesetzt sind. Zudem müssen angemessene Schritte unternommen werden, um schwangere Frauen/stillende Mütter von Arbeitsbedingungen mit hohen Gefahren fernzuhalten, um jegliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Frauen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz zu beseitigen oder zu verringern, einschließlich der Risiken, die mit ihren Arbeitsaufgaben verbunden sind, und um angemessene Vorkehrungen für stillende Mütter vorzusehen. Arbeitnehmer dürfen nicht für die Äußerung von Bedenken hinsichtlich der Sicherheit diszipliniert werden. Der Lieferant wird in seinen Betrieben potenzielle Notfallsituationen ermitteln und Notfallpläne und Reaktionsverfahren einführen.

2. Katastrophenbereitschaft

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu erkennen und zu bewerten, und ihre Auswirkungen sind durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren zu minimieren, einschließlich der Meldung von Notfällen, der Benachrichtigung von Mitarbeitern und Evakuierungsverfahren sowie der Schulung von und Übungen mit Mitarbeitern. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder entsprechend den örtlichen Vorschriften durchgeführt werden, je nachdem, was strenger ist. Die Notfallpläne sollten auch geeignete Brandmeldeanlagen und Brandbekämpfungsausrüstung, klare und unversperrte Ausgänge, Kontaktinformationen für die Rettungskräfte und Rettungspläne enthalten. Solche Pläne und Verfahren müssen sich auf die Minimierung von Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum konzentrieren.

3. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Lieferanten müssen Verfahren und Systeme zur Vermeidung, Verwaltung, Nachverfolgung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten implementieren, einschließlich Bestimmungen

zur Förderung der Berichterstattung durch die Arbeitnehmer; Einstufung und Dokumentation von Verletzungen und Krankheiten; Bereitstellung erforderlicher medizinischer Behandlungen; Prüfung von Fällen und Implementierung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung ihrer Ursachen; und Erleichterung der Rückkehr von Arbeitnehmern an ihren Arbeitsplatz.

4. Arbeitshygiene

Die Lieferanten müssen die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Stoffen gemäß der Kontrollhierarchie identifizieren, beurteilen und kontrollieren. Potenzielle Gefahren müssen durch geeignete Konstruktion, technische Planung und administrative Kontrollen beseitigt, kontrolliert und/oder reduziert werden. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, ist den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung zu stellen und sie müssen diese benutzen. Die Schutzprogramme müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

5. Körperlich anstrengende Arbeit

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber körperlich anstrengenden Aufgaben, einschließlich dem manuellen Umgang mit Materialien und schwerem oder wiederholtem Heben, langem Stehen und sich stark wiederholenden oder kraftaufwendigen Montagearbeiten, muss in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen identifiziert, beurteilt und kontrolliert werden.

6. Maschinenschutz

Produktions- und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken zu prüfen. Der Lieferant muss physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren für Gefahren an Maschinen, die von den Arbeitnehmern benutzt werden, bereitstellen und ordnungsgemäß warten.

7. Sanitäre Einrichtungen, Lebensmittel und Unterkunft

Arbeitnehmer müssen Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln haben. Die vom Lieferanten oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, angemessene Beleuchtung, Heizung und Belüftung, individuell gesicherte Unterbringungsmöglichkeiten zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände sowie einen angemessenen persönlichen Bereich mit angemessenen Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten verfügen.

8. Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit

Die Lieferanten müssen den Arbeitnehmern angemessene Informationen und Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Sprache des Arbeitnehmers oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer verstehen kann, für alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, zur Verfügung stellen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Brand- und physikalische Gefahren. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen sind in der Einrichtung deutlich sichtbar auszuhängen oder an einer für die Arbeitnehmer erkennbaren und zugänglichen Stelle anzubringen. Alle Arbeitnehmer werden vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult. Die Arbeitnehmer sind zu ermutigen, Bedenken in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit vorzubringen, ohne dass es zu Vergeltungsmaßnahmen kommt.

Umwelt

Die Lieferanten müssen die nachteiligen Auswirkungen auf das Gemeinwesen, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen im Rahmen ihrer Produktionstätigkeit ermitteln und minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit schützen. Die Zulieferer müssen anerkennen, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung erstklassiger Produkte und Dienstleistungen ist.

1. Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung der Ableitung), Zulassungen und Registrierungen müssen eingeholt, aufrechterhalten und auf dem neuesten Stand gehalten werden, und ihre Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen müssen eingehalten werden.

2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenreduzierung

Emissionen und Ableitungen von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfällen sind zu minimieren oder an der Quelle zu beseitigen, z. B. durch den Einbau von Anlagen zur Schadstoffbegrenzung; Änderung der Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozesse; oder durch andere Maßnahmen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftlicher Produkte, soll durch Praktiken wie die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen, die Substitution von Materialien, die Wiederverwendung, die Konservierung, das Recycling oder andere Maßnahmen geschont und erhalten werden.

3. Gefahrstoffe

Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Normen gehandhabt werden, um ihre sichere Handhabung, Verbringung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

4. Feststoffabfall

Die Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Verwaltung, Reduzierung und verantwortungsvollen Entsorgung oder Wiederverwertung fester (nicht gefährlicher) Abfälle anwenden.

5. Luftemissionen

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die beim Betrieb entstehen, sind zu charakterisieren, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und vor der Ableitung wie vorgeschrieben zu behandeln. Ozonabbauende Stoffe müssen in Übereinstimmung mit dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften wirksam gehandhabt werden. Lieferanten müssen eine routinemäßige Überwachung der Leistung ihrer Luftreinigungssysteme durchführen.

6. Beschränkungen für Materialien

Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Anforderungen der Kunden in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Stoffe in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

7. Wasserwirtschaft

Die Versorger müssen ein Wassermanagementprogramm einführen, das die Wasserquellen, den Wasserverbrauch und die Wasserableitung dokumentiert, charakterisiert und überwacht; nach Möglichkeiten zur Konservierung von Wasser sucht; und Verunreinigungswege kontrolliert. Alle Abwässer sind vor der Ableitung oder Entsorgung zu charakterisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und wie erforderlich zu behandeln. Lieferanten führen eine routinemäßige Überwachung der Leistung ihrer Abwasserbehandlungs- und Rückhaltesysteme durch, um eine optimale Leistung und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

8. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Die Lieferanten müssen nicht seltener als jedes Jahr vollständige und genaue Informationen über ihre Nachhaltigkeitspraktiken offenlegen, einschließlich der Daten zu den Scope 1, 2 und 3 Treibhausgasemissionen über das CDP oder eine alternative, einvernehmlich vereinbarte Methode in Übereinstimmung mit führenden Branchenpraktiken (z. B. GHG-Protokoll). Lieferanten müssen ein unternehmensweites Ziel zur Reduzierung der Treibhausgase festlegen und erreichen, das mit den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft im Einklang steht. Über die Fortschritte im Hinblick auf das Ziel der Treibhausgasreduzierung muss jährlich öffentlich berichtet werden. Lieferanten müssen nach Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung ihres Energieverbrauchs und ihrer Treibhausgasemissionen in Verbindung mit ihren Nachhaltigkeitspraktiken suchen. Spezifische zusätzliche Anforderungen an die Offenlegung von Daten, die Prüfung von Emissionen durch Dritte, Reduktionsziele und die Erreichung der geplanten Reduktionen können in Lieferantenverträgen oder anderen schriftlichen Mitteilungen an Corning festgelegt werden.