

Dokument wchodzi w

życie 22 marca 2019 r.

Wstęp

Kodeks postępowania

dla Dostawców

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie wobec osób i podmiotów (łącznie określanych jako „Dostawcy”), którzy współpracują ze spółką Corning Incorporated i/lub jednostkami powiązanymi spółki Corning Incorporated (łącznie zwanymi „Corning”) i jest aktualizowany w odstępach rocznych. Dostawcy mają obowiązek postępować zgodnie z niniejszym Kodeksem we wszelkich aspektach swoich działań związanych ze współpracą z Corning. Dostawcy mają również obowiązek zapewnić, by ich pracownicy przestrzegali niniejszego Kodeksu oraz Polityki [Corning w zakresie praw człowieka](#) we wszystkich swoich działaniach dotyczących współpracy Dostawcy z Corning. Dostawcy mają również obowiązek zapewnić, by ich podwykonawcy oraz dostawcy przestrzegali norm określonych w niniejszym Kodeksie. Corning monitoruje swoich dostawców, aby zapewnić zgodność z niniejszym Kodeksem.

Dostawca może przekazywać zapytania, zgłaszać naruszenia oraz składać skargi, dzwoniąc pod anonimową, poufną infolinię (prefiks +1) (888) 296-8173 dotycząc Kodeksu postępowania, która działa całodobowo przez 7 dni w tygodniu, lub na stronie internetowej www.ethicspoint.com.

Praca

Podstawą Kodeksu postępowania dla dostawców są główne zapisy ośmiu zasadniczych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, które obejmują kwestie uznawane przez Międzynarodową Organizację Pracy za fundamentalne zasady i prawa związane z pracą. Konwencjami tymi są:

1. Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (nr 87)
2. Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (nr 98)
3. Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (nr 29)
4. Konwencja dotycząca pracy przymusowej i obowiązkowej z 1957 r. (nr 105)
5. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (nr 138)
6. Konwencja dotycząca Najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (nr 182)
7. Konwencja w sprawie równego wynagrodzenia z 1951 r. (nr 100)
8. Konwencja dotycząca dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu) z 1958 r. (nr 111)

Zgodnie z konwencjami zasadniczymi Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz poniższymi zapisami, Dostawcy zobowiązani są przestrzegać praw człowieka pracowników oraz traktować pracowników z szacunkiem i poszanowaniem ich godności. Zobowiązanie to dotyczy wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, imigrantów, studentów, pracowników kontraktowych, pracowników zatrudnianych bezpośrednio oraz wszelkich innych pracowników.

Corning ma świadomość, iż korzystanie z usług agencji rekrutacyjnych i agencji pracy zwiększa ryzyko wystąpienia zjawiska pracy przymusowej.

Pośrednicy pracy działający na rzecz Corning oraz dostawców Corning zobowiązani są do realizowania przejrzystej polityki zgodnej z niniejszym Kodeksem. Pośrednicy pracy działający na rzecz Corning muszą przeprowadzić analizę due diligence wobec agencji zatrudnienia oraz agencji rekrutacyjnych w odpowiednich krajach prowadzenia działalności, aby zapewnić zgodność z Kodeksem postępowania dla dostawców Corning.

1. Dobrowolnie podejmowane zatrudnienie

Dostawcy nie mogą korzystać z pracy przymusowej, niewolniczej, pracy w zamian za utrzymanie bądź przymusowej pracy więźniów. Praca powinna być wykonywana w sposób dobrowolny, a pracownicy powinni mieć możliwość odejścia z pracy lub zakończenia stosunku pracy z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia. Zakazane działania obejmują przewożenie, ukrywanie, rekrutację, przekazywanie oraz przyjmowanie ludzi z użyciem gróźb, przemocy, przymusu, uprowadzania lub oszustw w celu doprowadzenia tych osób do wykonywania pracy lub usług. W trakcie procesu rekrutacji Dostawcy mają obowiązek zapewnić pracownikom pisemną umowę o pracę w języku ojczystym pracownika, która musi określać warunki zatrudnienia. Nie jest dopuszczalne wprowadzanie w umowie zmian bądź poprawek, chyba że zmiany te mają na celu zapewnienie zgodności z miejscowymi przepisami lub zagwarantowanie identycznych lub korzystniejszych warunków. Nie dopuszcza się jakichkolwiek nieuzasadnionych ograniczeń swobody przemieszczania się w obrębie zakładu za wyjątkiem nieuzasadnionych ograniczeń dotyczących wchodzenia na teren zakładu pracy oraz opuszczania go. Pracodawcy oraz pośrednicy nie mogą przetrzymywać bądź w jakikolwiek sposób niszczyć, ukrywać, konfiskować bądź odmawiać dostępu do dokumentów potwierdzających tożsamość bądź dokumentów imigracyjnych takich jak krajowy dowód tożsamości, paszport czy pozwolenie na pracę, chyba że takie działania są wymagane prawnie. Od pracowników nie można wymagać wnoszenia opłat rekrutacyjnych ani jakichkolwiek podobnych opłat związanych z zatrudnieniem. Jeżeli takie opłaty zostały pobrane, należy je pracownikowi zwrócić.

2. Pracownicy młodociani

Dostawcy nie mogą korzystać z pracy dzieci. „Dziecko” należy w tym przypadku rozumieć jako każdą osobę w wieku poniżej 15 lat, poniżej wieku ukończenia obowiązkowego kształcenia lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia danego kraju (przyjmuje się wartość najwyższą). Pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie mogą wykonywać pracy, która może mieć wpływ na ich zdrowie lub bezpieczeństwo, w tym pracować na nocnych zmianach lub w ramach nadgodzin. Dostawca ma obowiązek w sposób należyty zarządzać studentami wykonującymi pracę poprzez prowadzenie związanej z ich pracą dokumentacji, prowadzenie analizy due diligence partnerów z sektora edukacyjnego, oraz ochronę praw studentów w zgodzie z wymogami prawa i odpowiednimi przepisami. Dostawca zobowiązany jest do udzielenia odpowiedniego wsparcia oraz szkolenia studentów wykonujących pracę. W razie braku odpowiednich przepisów prawa miejscowego, stawka wynagrodzenia dla studentów, stażystów i praktykantów powinna być co najmniej taka, jak stawka innych początkujących pracowników

wykonujących takie same lub podobne zadania.

3. Godziny pracy

Tydzień pracy nie może przekroczyć obowiązującej maksymalnej liczby godzin i powinien obejmować minimalne okresy przerw i odpoczynku określone przez prawo.

4. Warunki bytowe oraz warunki pracy

Warunki pracy oraz (w stosownych przypadkach) warunki bytowe, muszą spełniać co najmniej normy określone przez prawo. Pracownicy nie mogą być narażeni na nadmierne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa wynikające z warunków pracy bądź warunków bytowych. Powyższe wymogi dotyczą również zakwaterowania pracowników zapewnionego w związku z ich zatrudnieniem.

5. Humanitarne traktowanie

Dostawcy nie mogą poddawać pracowników nieludzkiemu traktowaniu lub grozić im takim traktowaniem, w tym wykorzystaniem seksualnym, karami cielesnymi, przymusem psychicznym lub fizycznym bądź groźbami słownymi. Dostawca ma obowiązek wyraźnie określić i komunikować swoją politykę dyscyplinarną oraz zasady postępowania dyscyplinarnego, stosowane w celu realizacji powyższych wymogów.

6. Płace i świadczenia

Wynagrodzenie wypłacane pracownikom powinno być zgodne ze stosownymi ustawami i przepisami, w tym dotyczącymi płacy minimalnej, nadgodzin oraz prawnie wymaganych świadczeń. Dostawca ma obowiązek zagwarantować pracownikom jednakowe wynagrodzenie za pracę tej samej wartości, bez względu na płeć pracownika. Dostawca nie może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia w ramach środków dyscyplinarnych. Pracownicy muszą być informowani o wszelkich potrąceniach z ich wynagrodzenia. Dostawca ma obowiązek realizować odpowiednie działania w celu wyeliminowania problemów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które są szczególnie rozpowszechnione wśród pracownic (na przykład związanych z fizycznym bezpieczeństwem i molestowaniem seksualnym).

7. Zapobieganie dyskryminacji

Dostawca powinien zapobiegać przypadkom molestowania i bezprawnej dyskryminacji pracowników. Dostawca nie może dyskryminować bądź nękać pracowników lub pozwalać na ich dyskryminację lub nękanie ze względu na ich rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową bądź sposób w jaki wyrażają swoją płeć, przynależność etniczną, niepełnosprawność, ciążę, religię, przynależność polityczną, a także stan cywilny, w tym, między innymi, w zakresie zatrudniania pracowników oraz praktyk związanych z zatrudnieniem, takich jak awanse, premie oraz dostęp do szkoleń. Dostawca zobowiązany jest zapewnić identyczne szanse na wszystkich szczeblach kariery. Nie dopuszcza się dyskryminacji pracowników ani działań odwetowych przeciwko pracownikom, w tym imigrantom, którzy zgłaszają skargi w dobrej wierze.

8. Wolność zrzeszania się

Zgodnie z wymogami miejscowego prawa, Dostawcy mają obowiązek przestrzegać praw wszystkich pracowników w zakresie tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, prowadzenia zbiorowych rokowań oraz organizacji pokojowych zgromadzeń, a także przestrzegania prawa pracowników do podejmowania takich działań. Pracownikom i/lub ich przedstawicielom należy zapewnić możliwość otwartego wyrażania i dzielenia się z kadrą kierowniczą spostrzeżeniami i problemami dotyczącymi warunków zatrudnienia i praktyk w zakresie zarządzania, bez obaw o dyskryminację, zemstę, zastraszenie bądź nękanie.

Etyka

Dostawcy zobowiązani są przestrzegać najwyższych norm etycznych w celu spełnienia obowiązków społecznych oraz osiągnięcia sukcesu rynkowego.

1. Etyka biznesowa

Dostawca ma obowiązek utrzymywać najwyższe standardy etyki biznesowej na każdej płaszczyźnie współpracy z Corning. Jakiegolwiek formy korupcji, wymuszeń oraz defraudacji są ściśle zakazane. Dostawca nie może wyzyskiwać Corning ani żadnych innych podmiotów poprzez nadużywanie informacji poufnych bądź zastrzeżonych, przeinaczanie istotnych faktów bądź jakiegolwiek inne niesprawiedliwe lub nieuczciwe praktyki. Jakiegolwiek naruszenie tego standardu może doprowadzić do natychmiastowego rozwiązania umowy oraz podjęcia kroków prawnych.

2. Zakaz przyjmowania niewłaściwych korzyści; prezenty

Dostawcy nie wolno akceptować ani oferować łapówek ani nienależnych lub niewłaściwych korzyści w innych formach. Dostawca nie może oferować pracownikom Corning żadnych prezentów, płatności, opłat, usług, zniżek, cennych przywilejów ani żadnych innych przywilejów, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na wykonywanie przez pracownika obowiązków względem Corning lub mogłyby stwarzać takie wrażenie. Pracownikom Corning można oferować gratyfikacje wynikające z uprzejmości biznesowej zwyczajowo związanej z powszechnie akceptowanymi praktykami biznesowymi, o ile gratyfikacje te oferowane są w sposób otwarty oraz w formie, która nie może zostać uznana za łapówkę, zapłatę lub ukryte wynagrodzenie. Z wyjątkiem sytuacji, w których Corning przewiduje surowsze ograniczenia, koszt pojedynczego prezentu od Dostawcy nie może przekroczyć kwoty 100,00 USD i wartość wszystkich prezentów przyjętych w danym roku kalendarzowym od danego Dostawcy nie może przekroczyć kwoty 100,00 USD. Do przedmiotów postrzeganych jako nieakceptowalne, bez względu na ich wartość, należą prezenty w formie losów na loterię, biletów na wydarzenia sportowe, zniżki na osobiste zakupy, bony prezentowe, zapłata za podróże, a także inne kosztowne prezenty. Płacenie za obiady oraz kolacje biznesowe jest akceptowalne, o ile nie odbywa się nadmiernie, a Corning i Dostawca na zmianę ponoszą koszty takich posiłków. W każdym przypadku przekazywanie łapówek, ukrytego wynagrodzenia (w tym prezentów pieniężnych lub ich odpowiedników) bądź tajnych prowizji jest nieakceptowalne i może doprowadzić do natychmiastowego rozwiązania umowy oraz podjęcia kroków prawnych.

3. Datki na cele charytatywne

Dobór Dostawców przez Corning zależy wyłącznie od cen ofertowych, jakości, możliwości i dyspozycyjności Dostawcy pozwalających na realizację pracy, a ponadto od dotychczasowych wyników Dostawcy w zakresie realizacji usług na rzecz Corning. Na dobór ten nie ma wpływu dokonanie lub niedokonanie przez Dostawcę wpłaty na cel dobroczynny. Corning nie zabiega o dobroczynne datki od innych przedsiębiorstw i dostawców. Pracownikom Corning nie wolno żądać od Dostawców, aby Ci przekazywali datki dobroczynne, sugerując, iż przekazanie takich datków może mieć wpływ na ich współpracę lub przyszłe relacje z Corning. Dostawca ma obowiązek odrzucać tego rodzaju żądania o przekazanie datków. Dostawca może przekazać zapytania bądź zgłosić takie żądania datków, dzwoniąc

na anonimową, poufną infolinię (prefiks +1) (888) 296-8173 dotyczą Kodeksu postępowania, która działa całodobowo przez 7 dni w tygodniu, lub zgłaszając ten fakt na stronie internetowej www.ethicspoint.com.

4. Inne konflikty interesów

Pracownicy Corning oraz członkowie ich najbliższej rodziny (w tym małżonkowie, mieszkający z nimi partnerzy, rodzice, dzieci, bracia, siostry, małżonkowie tych osób oraz wszelkie niewymienione wyżej osoby mieszkające w gospodarstwie domowym pracownika) nie mogą pełnić funkcji urzędników, dyrektorów, pracowników, pośredników ani konsultantów Dostawcy, z wyjątkiem sytuacji, w których właściwy dyrektor Corning oraz radca prawny (General Counsel) Corning lub wyznaczona przez niego osoba udzieliła na to zgody. Jeżeli taka relacja między Dostawcą a pracownikiem Corning lub członkiem jego rodziny istnieje i może doprowadzić do konfliktu interesów lub pozor takiego konfliktu, jednak fakt ten nie został jeszcze ujawniony wobec Corning, Dostawca ma obowiązek ujawnić taką relację, dzwoniąc na infolinię (prefiks +1) (888) 296-8173 dotyczą Kodeksu postępowania lub zgłaszając ten fakt na stronie internetowej www.ethicspoint.com.

5. Ujawnienie informacji

Dostawca powinien przekazywać informacje dotyczące swojej działalności biznesowej, struktury, sytuacji finansowej oraz wyników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i praktykami branżowymi. Dostawca ma obowiązek zachować poufność danych dotyczących pracowników Dostawcy oraz pracowników Corning zgodnie z właściwymi przepisami prawa.

6. Prawo własności intelektualnej

Dostawca ma obowiązek przestrzegania praw dotyczących własności intelektualnej. Dostawca zobowiązany jest posiadać odpowiednie procedury, dzięki którym poufne informacje Corning nie zostaną niewłaściwie wykorzystane lub ujawnione.

7. Uczciwa konkurencja

Dostawca ma obowiązek przestrzegać przepisów antymonopolowych właściwych jego działalności gospodarczej. W związku z powyższym, w zakresie współpracy z Corning Dostawca zobowiązuje się nie zawierać ze swoimi konkurentami umów, porozumień oraz nie tworzyć planów (w formie pisemnej bądź ustnej) dotyczących ceny, warunków sprzedaży, produkcji, dystrybucji, terytoriów bądź klientów; ani nie wymieniać lub omawiać z jakimkolwiek ze swoich konkurentów informacji dotyczących cen, planów marketingowych, kosztów produkcji bądź innych informacji dotyczących konkurencji. Dostawcom naruszającym te przepisy grozić będzie natychmiastowe rozwiązanie umowy oraz postępowanie sądowe.

8. Prywatność

Dostawcy ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie należytej ochrony danych osobowych każdego współpracującego z nimi podmiotu, w tym dostawców, klientów, konsumentów oraz pracowników. Dostawcy zobowiązani są przestrzegać przepisów dotyczących prywatności i bezpieczeństwa informacji, a także przepisów związanych z gromadzeniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, przekazywaniem oraz udostępnianiem danych osobowych.

9. Bezpieczeństwo informacji

Dostawcy uzyskujący dostęp do systemów informatycznych Corning, danych elektronicznych oraz wszelkich zasobów, których dotyczy zagrożenie bezpieczeństwa danych, mają obowiązek postępować zgodnie z wymogami określonymi w dokumencie „Bezpieczeństwo informacyjne – dostawcy Corning” [[link do biblioteki z dokumentami do pobrania](#)]

BHP

Dostawcy zobowiązani są ograniczać występowanie urazów i chorób związanych z pracą w celu kształtowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, poprawiając w ten sposób jakość produktów i usług, spójność produkcji oraz wskaźnik zatrzymywania pracowników, a także podnosząc morale. Dostawca ma świadomość, iż nieustanne pozyskiwanie od pracowników informacji zwrotnych na temat BHP oraz szkolenie ich ma kluczowe znaczenie dla wykrywania i rozwiązywania problemów związanych z BHP.

1. Bezpieczeństwo

Narażenie pracownika na potencjalne zagrożenie bezpieczeństwa (np. źródła energii elektrycznej oraz innych rodzajów energii, pożar, pojazdy, jak również ryzyko upadku) należy kontrolować poprzez odpowiednie konstrukcje, rozwiązania inżynierskie, kontrolę administracyjną, profilaktyczną konserwację oraz procedury BHP (w tym odłączanie zasilania i oznakowanie). Jeżeli nie jest możliwe należyte kontrolowanie zagrożeń za pomocą tych środków, pracownikom należy zapewnić odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Pracownicy nie mogą podlegać konsekwencjom dyscyplinarnym za zgłaszanie problemów dotyczących bezpieczeństwa. W swoich zakładach Dostawca określi potencjalne sytuacje awaryjne i wdroży plany na wypadek sytuacji awaryjnych oraz procedury reagowania w takich sytuacjach.

2. Urazy i choroby zawodowe

Dostawca zobowiązany jest wdrożyć procedury oraz systemy w celu zarządzania, śledzenia i zgłaszania urazów i chorób zawodowych, zgodnie z obowiązującymi ustawami i normami.

3. Higiena przemysłowa

Dostawca ma obowiązek zidentyfikować, ocenić i kontrolować narażenie pracownika na działanie niebezpiecznych środków chemicznych, biologicznych oraz fizycznych. Jeżeli nie jest możliwe należyte kontrolowanie tych zagrożeń za pomocą środków inżynierskich oraz administracyjnych, pracownikom należy zapewnić odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

4. Praca fizycznie wymagająca

Konieczność wykonywania przez pracownika fizycznie wymagających zadań należy określić, ocenić i kontrolować zgodnie z obowiązującymi przepisami.

5. Zabezpieczenia maszyn

Dostawca ma obowiązek zapewnienia i odpowiedniego utrzymywania fizycznych osłon, blokad oraz barier chroniących przed zagrożeniami powodowanymi przez urządzenia wykorzystywane przez pracowników.

Środowisko

Dostawca zobowiązany jest ograniczać negatywny wpływ na społeczność, środowisko oraz zasoby naturalne, jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo publiczne. Dostawca powinien mieć świadomość, iż jego odpowiedzialność za środowisko stanowi nieodzowny element najwyższej klasy produktów i usług.

1. Pozwolenia, regulacje oraz normy środowiskowe

Dostawca ma obowiązek uzyskać wszelkie wymagane pozwolenia środowiskowe oraz dokonać wszelkich rejestracji środowiskowych, a także utrzymywać je i aktualizować. Dostawca ma również obowiązek przestrzegać związanych z nimi wymogów w zakresie sprawozdań oraz prowadzenia działalności. Dostawca ma obowiązek zidentyfikować wszelkie substancje chemiczne i inne substancje, które w przypadku przedostania się do środowiska stanowiłyby zagrożenie, oraz zarządzać nimi zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami dotyczącymi bezpiecznego obchodzenia się z tymi substancjami, ich przewożenia, przechowywania, recyklingu, ponownego wykorzystania oraz utylizacji. Odpady oraz emisje wytwarzane podczas działalności, procesów przemysłowych oraz przez urządzenia sanitarne powinny być monitorowane, kontrolowane oraz traktowane zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami do czasu ich odprowadzenia lub utylizacji.

2. Ograniczenia dotyczące składu produktów

Przekazując Corning jakiegokolwiek produkty, Dostawca ma obowiązek zapewnić, by produkty te były zgodne z wszelkimi przepisami i regulacjami, m.in. związanymi z ograniczeniami dotyczącymi określonych substancji lub etykiet stosowanych w związku z recyklingiem oraz utylizacją.

3. Odpowiedzialne pozyskiwanie materiałów

Dostawcy będą realizować politykę mającą na celu zagwarantowanie w rozsądnym zakresie, że minerały wydobywane na terenach konfliktów zbrojnych (tantal, cyna, wolfram oraz złoto), które zostały zastosowane w produktach wytwarzanych przez Dostawcę lub na jego zlecenie, nie przyczyniają się bezpośrednio ani pośrednio do finansowania lub wspierania ugrupowań zbrojnych dopuszczających się rażących naruszeń praw człowieka w Demokratycznej Republice Konga lub krajach z nią sąsiadujących. Dostawcy zobowiązani przeprowadzić analizę due diligence dotyczącą pochodzenia oraz kolejności przekazywania tych minerałów i na żądanie klienta poinformować go o wprowadzonych środkach dotyczących due diligence.

Kodeks postępowania dla Dostawców („Kodeks”), dostępny pod linkiem <http://www.corning.com/worldwide/en/sustainability/processes/supply-chain-social-responsibility/supplier-responsibility/supplier-code-of-conduct.html> określa podstawowe wymogi dotyczące współpracy z Corning. Wszyscy Dostawcy współpracujący z Corning niniejszym potwierdzają zapoznanie się z tymi wymogami i zgadzają się postępować zgodnie z okresowo aktualizowanym Kodeksem.

Kodeks został sporządzony w języku angielskim, jednak może zostać udostępniony w wielu innych językach. W przypadku niezgodności między angielską wersją Kodeksu a tłumaczeniem pierwszeństwo ma wersja angielska.