

In vigore dal 1 maggio 2023

Codice di condotta per i fornitori

Il presente Codice si applica a persone e ad aziende (congiuntamente, i "Fornitori") che hanno rapporti commerciali con Corning Incorporated e/o con le sue società affiliate (congiuntamente, "Corning") e verrà aggiornato con cadenza annuale. I Fornitori (così come i loro rispettivi dipendenti, subappaltatori e fornitori) sono tenuti a rispettare il presente Codice e la [Politica sui diritti umani di Corning](#) al fine di rispettare i loro obblighi contrattuali nei confronti di Corning. I Fornitori sono tenuti a includere disposizioni equivalenti a quelle presenti nel Codice di condotta per i fornitori e nella Politica sui diritti umani di Corning nei loro contratti relativi alla catena di approvvigionamento e ad applicare a cascata questi stessi requisiti nelle loro catene di approvvigionamento. In caso di differenze tra una legge locale e il Codice di condotta per i fornitori, si applicano gli standard più elevati. Corning monitora l'operato dei Fornitori per garantirne la conformità al presente Codice.

I fornitori e le altre parti interessate esterne pertinenti possono inviare domande o segnalare violazioni o reclami al servizio di assistenza telefonica Code of Conduct Line di Corning in modo riservato e anonimo, attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, al numero statunitense (prefisso internazionale 1) (888) 296-8173 oppure sul sito www.ethicspoint.com. Non sono tollerate ritorsioni di alcun tipo (tra cui, ad esempio, molestie) nei confronti di coloro che segnalano una preoccupazione in buona fede in merito a una condotta commerciale impropria. I fornitori sono tenuti a mettere a disposizione di tutti i lavoratori questi canali per segnalare i reclami durante il processo di assunzione e di onboarding dei dipendenti. Anche il numero di telefono e il sito web del canale per i reclami di Corning devono essere chiaramente pubblicati al fine di favorirne l'uso da parte dei lavoratori presso le strutture dei fornitori.

Manodopera

Il Codice di condotta per i fornitori di Corning aderisce ai principi chiave delle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che trattano aspetti considerati dall'OIL come principi e diritti fondamentali sul luogo di lavoro. Le convenzioni sono:

1. Convenzione sulla libertà di associazione e tutela del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87)
2. Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)
3. Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
4. Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
5. Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
6. Convenzione sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
7. Convenzione sulla parità retributiva, 1951 (n. 100)
8. Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (n. 111)

In conformità alle convenzioni fondamentali dell'OIL, e come indicato più nel dettaglio di seguito, i Fornitori si impegnano a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattare i lavoratori con dignità e rispetto come generalmente inteso dalla comunità internazionale. Tale impegno si applica a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo determinato e a contratto, migranti, studenti, dipendenti diretti o qualsiasi altro lavoratore. I fornitori rispettano inoltre i diritti dei gruppi vulnerabili

particolarmente rilevanti per il settore, tra cui, ad esempio, le donne, i migranti e i bambini, conformemente alle convenzioni fondamentali dell'OIL.

Corning è consapevole che l'uso di agenzie di reclutamento e lavoro aumenta il rischio di lavoro forzato. Tutti gli agenti per il lavoro che agiscono per conto di Corning e dei suoi fornitori devono avere una politica chiara conforme al presente Codice. Gli agenti per il lavoro che agiscono per conto di Corning devono condurre il processo di due diligence con le agenzie di lavoro e collocamento e con i subagenti nei Paesi in cui operano per assicurare il rispetto del Codice di condotta per i fornitori di Corning. I contratti di lavoro dei lavoratori devono essere firmati direttamente con il fornitore e i lavoratori devono essere impiegati e gestiti direttamente dai fornitori. I fornitori devono fornire una copia del presente codice di condotta ai lavoratori durante il processo di assunzione, nella lingua madre dei lavoratori.

1. Libera scelta dell'occupazione

È vietato ricorrere alla manodopera forzata, vincolata (incluso il vincolo per debiti) o impegnata con contratto, ai detenuti utilizzati come lavoratori coatti o sfruttati, alla schiavitù e al traffico di essere umani. Il lavoro sarà fornito su base volontaria e i dipendenti saranno liberi di dimettersi o di terminare il rapporto di lavoro dando un ragionevole preavviso. È vietato trasportare, dare illegalmente rifugio, reclutare, trasferire e accogliere persone mediante il ricorso a minacce, violenza, coercizione, sequestro o frode a scopo di sfruttamento. Il lavoro deve essere interamente volontario e non vi saranno limitazioni ingiustificate alla libertà di circolazione dei lavoratori nella struttura oltre alle limitazioni ingiustificate all'ingresso o all'uscita dalle sedi aziendali, inclusi, se del caso, i dormitori dei lavoratori o gli alloggi. Come parte del processo di assunzione, i Fornitori sono tenuti a offrire ai lavoratori, compresi i migranti, un contratto di lavoro scritto, tra il lavoratore e il fornitore, nella loro lingua madre che contenga una descrizione dei termini e delle condizioni di impiego prima della partenza dal proprio Paese di origine e non devono essere permessi cambiamenti o sostituzioni nel contratto di lavoro all'arrivo nel Paese ricevente, a meno che questi cambiamenti non siano fatti per soddisfare la legge locale e fornire termini equi o migliori. I datori di lavoro, gli agenti e i sub-agenti di reclutamento del personale non devono trattenere o distruggere, occultare o confiscare i documenti di identità o di immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro, a meno che non sia richiesto dalla legge. Pertanto, ai lavoratori non deve mai essere negato l'accesso ai propri documenti. I lavoratori non dovranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro, degli agenti o dei sub-agenti di reclutamento del personale, né altre commissioni relative alla loro assunzione. In caso si riscontri il pagamento di tali commissioni da parte dei lavoratori, essi avranno diritto al rimborso.

2. Lavoro minorile

I Fornitori non devono fare ricorso al lavoro minorile in nessuna fase della produzione o in altro modo. Nell'ambito del presente paragrafo, il termine "minore" indica qualsiasi persona di età inferiore a 15 anni, o inferiore all'età dell'obbligo scolastico, o inferiore all'età minima di avviamento al lavoro in quel Paese, a seconda di quale delle due sia la maggiore. È consentito l'uso di legittimi programmi di formazione sul luogo di lavoro che siano conformi a tutte le normative e le disposizioni di legge. I Fornitori devono verificare l'età dei lavoratori per assicurarsi che sia superiore all'età minima di ammissione al lavoro. I lavoratori di età inferiore a 18 anni non devono svolgere attività lavorative che possano comprometterne la salute o la sicurezza, inclusi turni notturni e straordinari. Il Fornitore deve gestire opportunamente il lavoro degli studenti lavoratori tramite un adeguato mantenimento della documentazione sul loro stato di studenti, una rigorosa due diligence nei confronti dei partner

nel settore dell'istruzione e la tutela dei diritti degli studenti in conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore. Il Fornitore deve garantire il supporto e una formazione appropriati a tutti gli studenti lavoratori. In assenza di una normativa locale, il salario per gli studenti lavoratori, i tirocinanti e gli apprendisti deve essere almeno equivalente a quello degli altri lavoratori di primo livello che svolgono mansioni identiche o simili. Qualora si rilevassero casi di lavoro minorile, vengono forniti assistenza/rimedi.

3. Orario di lavoro

Resta inteso che gli studi sulle pratiche commerciali mettono in stretta correlazione lo stress con una minore produttività, un maggiore avvicendamento del personale e l'incremento di infortuni e malattie. Di conseguenza, la settimana lavorativa non deve superare le 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per situazioni di emergenza o di natura straordinaria. Una settimana lavorativa standard (senza straordinari) non deve superare le 48 ore. Tutti gli straordinari devono essere su base volontaria. Situazioni di emergenza o di natura straordinaria: situazioni rappresentate da eventi imprevedibili che richiedono straordinari superiori alle aspettative. Tali eventi non possono essere pianificati o previsti. In nessun caso le ore di ciascuna settimana lavorativa devono superare il massimo stabilito dalla legge vigente. L'orario di lavoro deve includere le pause e i periodi di riposo minimi previsti dalla legge. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

4. Condizioni di vita e di lavoro

Le condizioni di vita e di lavoro (se pertinente) devono rispettare, come minimo, gli standard stabiliti dalla normativa locale. I lavoratori non devono correre rischi inutili per la propria salute e incolumità dovuti alle condizioni di vita e di lavoro. I requisiti suddetti si devono applicare a qualsiasi alloggio fornito ai lavoratori come parte integrante o in relazione al contratto di lavoro.

5. Trattamento umano

I Fornitori devono astenersi dal sottoporre i lavoratori a qualsiasi trattamento disumano, compresa qualsiasi forma di violenza, violenza di genere, molestie e abusi sessuali, punizioni corporali, coercizione fisica o psichica, bullismo, umiliazione pubblica, aggressioni verbali né le semplici minacce di simili trattamenti. Il Fornitore deve definire con chiarezza e illustrare ai lavoratori le procedure e le politiche in materia disciplinare a sostegno dei suddetti requisiti.

6. Retribuzione e benefici previdenziali

La retribuzione riconosciuta ai lavoratori deve essere coerente con i requisiti delle normative e dei regolamenti vigenti in materia di salario, compresi quelli in materia di salario minimo, straordinari e benefici previdenziali previsti dalla legge. In conformità con le leggi locali, i lavoratori saranno compensati per il lavoro straordinario a tariffe salariali superiori alle normali tariffe orarie. Non è permessa la decurtazione di eventuali somme dalla retribuzione come misura disciplinare. Per ciascun periodo di retribuzione, ai lavoratori deve essere fornita una dichiarazione salariale tempestiva e comprensibile che includa informazioni sufficienti per verificare l'esatta retribuzione per il lavoro svolto. Qualsiasi utilizzo di manodopera temporanea, interinale e esternalizzata avverrà nei limiti imposti dalla normativa locale. Il Fornitore dovrà garantire che tutti i dipendenti vengano retribuiti in modo uguale per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal loro sesso. I lavoratori devono essere informati di tutti gli eventuali importi decurtati dalla retribuzione. Inoltre, i Fornitori sono tenuti a valutare regolarmente se i lavoratori guadagnano abbastanza per soddisfare il loro fabbisogno principale e della loro famiglia. Qualora i salari non soddisfino il fabbisogno principale e

forniscano un reddito discrezionale, i fornitori sono tenuti ad adottare azioni appropriate nel tentativo di offrire progressivamente una compensazione.

7. Divieto di discriminazione

Il Fornitore si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni illegali. Il Fornitore deve evitare ogni forma di discriminazione o molestia in base a razza, colore della pelle, età, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, etnia o nazionalità di origine, presenza di eventuali disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, stato di reduce, informazioni genetiche protette o stato civile tra i propri dipendenti, incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, pratiche di assunzione e impiego quali promozioni, premi e accesso alla formazione. Il Fornitore deve assicurare pari opportunità a tutti i livelli di impiego e deve definire misure opportune per eliminare dubbi riguardanti la salute e la sicurezza che interessano soprattutto le lavoratrici (ad esempio, sicurezza fisica e molestie sessuali). Non dovranno verificarsi discriminazioni o ritorsioni a danno dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, che presentano reclami in buona fede. Ai lavoratori saranno messe a disposizione soluzioni ragionevoli per lo svolgimento delle pratiche religiose. Inoltre, i lavoratori o i potenziali lavoratori non devono essere sottoposti a esami medici, compresi i test di gravidanza o di verginità, o a esami fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio. Inoltre, Corning non tollera loghi, icone o simboli offensivi, molesti o discriminatori (inclusa la bandiera degli Stati confederati) e ne vieta l'esposizione pubblica in tutti gli spazi di lavoro e nei parcheggi Corning. L'"esposizione pubblica" include, a titolo esemplificativo, abbigliamento, tazze, poster, bandiere, asciugamani, tatuaggi, cassette degli attrezzi, adesivi per paraurti, cappelli, mascherine e targhe automobilistiche. Chiunque violi questa politica riceverà precise istruzioni affinché provveda a coprire o rimuovere immediatamente l'articolo o l'oggetto dai locali o dagli spazi di Corning.

8. Libertà di associazione

Il fornitore è tenuto a rispettare il diritto di tutti i lavoratori di riunirsi e aderire a gruppi sindacali scelti liberamente, condurre negoziazioni collettive e radunarsi pacificamente, nonché tutelare il diritto dei lavoratori di astenersi da tali attività. I lavoratori e/o i loro rappresentanti si impegnano a comunicare apertamente e a condividere idee e preoccupazioni con la direzione, in merito alle condizioni di lavoro e alle politiche della direzione, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni. I Fornitori garantiranno ambienti di lavoro che consentano ai lavoratori di perseguire forme alternative di organizzazione (ad esempio, consigli dei lavoratori o dialoghi tra la dirigenza e i lavoratori) laddove vi siano vincoli normativi sulla libertà di associazione.

Etica e sicurezza

I Fornitori devono rispettare i più rigorosi standard etici nell'esercizio delle proprie responsabilità sociali e nel perseguimento del successo nel mercato del lavoro.

1. Integrità aziendale

Il Fornitore è tenuto a mantenere i più rigorosi standard di integrità in tutte le forme di interazione con Corning. I Fornitori dovranno perseguire una politica di tolleranza zero, che vieti severamente ogni forma di corruzione, estorsione e malversazione. Non è consentito trarre alcun indebito vantaggio nei confronti di Corning, o di qualsiasi altro soggetto, mediante l'abuso di informazioni privilegiate o proprietarie, rappresentazioni non veritiere di fatti materiali o ricorrendo a pratiche

leali. Qualsiasi violazione di questo standard può comportare la risoluzione immediata e azioni legali.

2. Divieto di ottenere vantaggio indebito; regali

È fatto divieto di promettere, offrire, autorizzare, concedere o accettare tangenti o altri mezzi finalizzati a ottenere un vantaggio indebito o illegittimo. Tale divieto riguarda la promessa, l'offerta, l'autorizzazione, la concessione o l'accettazione di qualsiasi bene di valore, sia direttamente che indirettamente tramite terzi, al fine di ottenere o conservare attività, trasferire attività a qualsiasi persona o altrimenti ottenere un vantaggio improprio. Devono essere messe in atto procedure di monitoraggio e di attuazione per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione. Il Fornitore non deve offrire a nessun dipendente di Corning qualsivoglia regalo, pagamento, commissione, servizio, sconto, privilegio di valore o altro favore che potrebbe sembrare influenzare impropriamente il dipendente nello svolgimento delle sue mansioni per Corning. I dipendenti di Corning possono accettare forme comuni di cortesia purché rientrino nelle prassi commerciali comunemente accettate e sempre che le stesse vengano offerte in maniera trasparente e non assumano forme che potrebbero, al contrario, essere ricondotte a tangenti, pagamenti o compensi segreti. Il valore di ciascuno dei regali offerti dal Fornitore non potrà superare i 100,00 USD, sempre che un limite più restrittivo non sia previsto da un altro regolamento di Corning; il valore complessivo di tutti gli omaggi che un singolo Fornitore può accettare nell'arco di un anno solare non può superare i 100,00 USD. Indipendentemente dal valore, gli articoli ritenuti non accettabili includono regali o lotterie o biglietti per eventi sportivi, sconti su acquisti personali, buoni regalo, pagamenti per viaggi o altri regali costosi. Si possono accettare pranzi o cene di lavoro, purché di valore contenuto e a condizione che Corning e il Fornitore si alternino a coprire le spese per eventi simili. In tutti i casi, l'uso di tangenti, compensi segreti (inclusi regali in denaro o loro equivalenti) o bustarelle è improprio e può comportare la risoluzione immediata e azioni legali.

3. Donazioni per beneficenza

La selezione dei Fornitori da parte di Corning si basa rigorosamente sul valore delle offerte, nonché sulla qualità, capacità e disponibilità a realizzare un lavoro e sui risultati passati in merito alla capacità di rispondere alle esigenze di Corning. Queste scelte non sono in alcun modo influenzate dalla decisione del Fornitore di sostenere o meno una determinata causa benefica. Corning non sollecita donazioni di beneficenza da parte di altre società o fornitori. È fatto divieto ai dipendenti di Corning di chiedere ai Fornitori di effettuare donazioni a enti caritatevoli, suggerendo che tali donazioni potrebbero influenzare i rapporti commerciali, attuali o futuri, con Corning. Il Fornitore deve rifiutare queste richieste. Inoltre, per eventuali domande o per segnalare eventuali richieste di donazione il Fornitore può sempre rivolgersi al servizio di assistenza etico (Code of Conduct Line), in forma del tutto anonima e confidenziale, che è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, chiamando il numero +1 (888) 296-8173 o inoltrando la richiesta o la segnalazione direttamente dal sito web www.ethicspoint.com

4. Altri conflitti di interesse

Un dipendente di Corning e suoi familiari (tra cui coniuge, convivente, genitori, figli, fratelli, sorelle e i rispettivi coniugi, nonché qualsiasi persona diversa dai precedenti che faccia parte del nucleo familiare dei dipendenti) non potrà ricoprire l'incarico di funzionario, direttore, dipendente, agente o consulente del Fornitore, in assenza del consenso del responsabile commerciale o del direttore affari legali di Corning o di un loro incaricato. Laddove sussistesse una tale relazione tra il Fornitore e un dipendente di Corning, o un suo familiare, di cui Corning non sia a conoscenza e che potrebbe dar

luogo a un conflitto di interessi, reale o percepito, il Fornitore è tenuto a segnalare la relazione al servizio di assistenza etico (Code of Conduct Line), chiamando il numero +1 (888) 296-8173 o denunciandola al sito web www.ethicspoint.com.

5. Divulgazione di informazioni

Tutti i rapporti commerciali devono essere intrattenuti in modo trasparente e accuratamente riportati nei libri e registri aziendali dei Fornitori. Le informazioni inerenti al lavoro, alla salute e alla sicurezza, alle prassi ambientali, alle attività commerciali, alla struttura, alla situazione finanziaria e ai risultati devono essere comunicati in conformità alle normative vigenti e alle prassi del settore prevalenti. La falsificazione dei registri o la falsa rappresentazione delle condizioni o delle pratiche nella catena di approvvigionamento non sono accettabili. La riservatezza delle informazioni in relazione ai dipendenti del Fornitore e di Corning sarà tutelata in conformità alle normative vigenti.

6. Proprietà intellettuale

È obbligatorio rispettare i diritti di proprietà intellettuale, il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà e proteggere le informazioni dei clienti e dei fornitori. Il Fornitore deve porre in essere procedure che assicurino ragionevolmente che le informazioni riservate di Corning non saranno utilizzate o divulgate in modo inopportuno.

7. Condotta aziendale responsabile, pubblicità e concorrenza leale

Le norme di concorrenza in relazione alla condotta aziendale, alla pubblicità e alla concorrenza leale devono essere rispettate.

Il Fornitore deve adempiere alle normative antitrust applicabili alle sue attività commerciali. Pertanto, in relazione a qualsiasi attività commerciale con Corning, il Fornitore non deve: stipulare alcun accordo, intesa o piano (in forma scritta o orale) con suoi concorrenti relativamente a tariffe, termini o condizioni di vendita, produzione, distribuzione, territorio o clienti; oppure negoziare o scambiare con suoi concorrenti informazioni su tariffe, piani di marketing, costi di produzione o altre informazioni sulla concorrenza. I fornitori che violano queste leggi sono soggetti a licenziamento immediato e iniziative legali.

8. Privacy

I Fornitori si impegnano a garantire una protezione ragionevole delle informazioni personali di tutti coloro con cui intrattengono rapporti commerciali, compresi fornitori, clienti, consumatori e dipendenti. I Fornitori devono rispettare le leggi e i regolamenti sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni per le attività di raccolta, archiviazione, elaborazione, trasmissione e condivisione dei dati personali. Fare riferimento all'[Avviso sulla privacy per i fornitori | Corning](#).

9. Informazioni e sicurezza informatica

Tutti i Fornitori adotteranno tutte le misure appropriate per combattere gli attacchi alla sicurezza informatica sia rispetto ai propri sistemi che a qualsiasi connessione ai sistemi informatici o ai dati di Corning. Ciò include l'implementazione di controlli e processi per salvaguardare le informazioni di Corning sotto il controllo del Fornitore o del suo subappaltatore. I fornitori sono tenuti a segnalare immediatamente a Corning qualsiasi compromissione di dati o sistemi e includere i loro piani di riparazione e comunque rispettare i [Requisiti di gestione del rischio di sicurezza informatica per i fornitori di Corning](#) e la [Formazione dei fornitori GSM IS.](#)

10. Protezione dell'identità e divieto di ritorsioni

Eccetto se proibiti dalle leggi, devono essere adottati programmi volti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di fornitori e dipendenti che agiscono da informatori. I Fornitori devono disporre di una procedura comunicativa che consenta al loro personale di esprimere le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni.

11. Approvvigionamento responsabile di minerali

I Fornitori devono adottare e applicare una politica di due diligence affinché i minerali presenti nelle loro catene di approvvigionamento provenienti da zone colpite da conflitti e ad alto rischio (CAHRA) non finanzino o sostengano, in modo diretto o indiretto, la violenza armata o non contribuiscano alle violazioni dei diritti umani. Il campo di applicazione di tali politiche e della due diligence deve includere e andare oltre i "minerali dei conflitti" regolamentati (tantalo, stagno, tungsteno e oro) e il cobalto fino a comprendere l'approvvigionamento responsabile di tutti i minerali nelle zone colpite da conflitti e ad alto rischio (CAHRA). I Fornitori devono disporre di una struttura di due diligence che sia conforme alle "Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le catene di approvvigionamento responsabili di minerali provenienti da aree interessate da conflitti e ad alto rischio.[\(link\)](#). I Fornitori devono mettere a disposizione dei clienti, su richiesta, la propria politica di approvvigionamento responsabile dei minerali e le misure di due diligence adottate. I Fornitori dovranno inoltre estendere tali aspettative anche ai propri fornitori.

Salute e sicurezza

I Fornitori devono ridurre al minimo gli infortuni e le malattie legati alle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro salubre e sicuro migliora la qualità dei prodotti e servizi, la continuità della produzione, il morale dei lavoratori e la loro lealtà nei confronti dell'azienda. I Fornitori riconoscono che il contributo e la formazione continua dei lavoratori sono fondamentali per poter individuare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

1. Sicurezza sul lavoro

L'esposizione potenziale dei lavoratori a pericoli per la salute e la sicurezza (da agenti chimici, fonti di energia elettrica o di altro tipo, incendio, circolazione di veicoli e caduta) deve essere identificata, valutata e mitigata utilizzando la gerarchia dei controlli, che include l'eliminazione del pericolo, la sostituzione dei processi o dei materiali, il controllo attraverso una corretta pianificazione, l'implementazione di opportune misure ingegneristiche e amministrative, interventi di manutenzione preventiva, procedure di sicurezza inclusi i dispositivi di bloccaggio ed etichettatura (lockout/tagout), e attività di formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Laddove non sia possibile controllare adeguatamente tali rischi con detti strumenti, i lavoratori devono essere dotati di adeguati dispositivi di protezione personale e di materiale didattico sui rischi ad essi associati. Devono essere prese misure ragionevoli per rimuovere donne incinte e che allattano da condizioni di lavoro potenzialmente pericolose, rimuovere o ridurre qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per le donne incinte e le madri che allattano, tra cui quelli associati agli specifici compiti lavorativi provvedendo anche a sistemazioni ragionevoli per le madri che allattano. I lavoratori non devono essere puniti per le segnalazioni relative ai problemi di sicurezza. Il Fornitore, durante lo svolgimento delle sue attività, individuerà potenziali situazioni di emergenza e attuerà piani di emergenza e contromisure.

2. Preparazione alle emergenze

È necessario individuare e valutare potenziali situazioni e casi di emergenza e ridurne al minimo l'impatto, adottando appositi piani e procedure di risposta, tra cui: segnalazione delle emergenze, allerta e procedure di evacuazione per i dipendenti, formazione per i lavoratori e piani di ripristino. Le esercitazioni di emergenza devono essere eseguite almeno una volta all'anno o in base a quanto previsto dalla legge locale, a seconda di quale obbligo sia più rigoroso. I piani di emergenza devono inoltre includere adeguati dispositivi di rilevamento ed estinzione degli incendi, impianti di uscita idonei e liberi da ostacoli, informazioni di contatto per i soccorritori e piani di ripristino. Tali piani e procedure devono essere incentrati sull'obiettivo di ridurre al minimo i rischi per la vita, l'ambiente e i beni di proprietà.

3. Infortuni e malattie professionali

Il Fornitore deve adottare procedure e sistemi atti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare infortuni e malattie professionali, comprese quelle disposizioni volte a incoraggiare le segnalazioni da parte dei lavoratori, classificare e registrare i casi di malattia e infortunio, prestare le necessarie cure mediche, indagare sui casi specifici e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause, e facilitare il reinserimento al lavoro.

4. Igiene industriale

Il Fornitore deve identificare, valutare e controllare l'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici e fisici nel rispetto della gerarchia dei controlli. I potenziali rischi devono essere eliminati o tenuti sotto controllo attraverso le adeguate verifiche da porre in essere a livello progettuale, produttivo e amministrativo. Laddove non sia possibile tenere adeguatamente sotto controllo i rischi con i suddetti strumenti, i lavoratori devono essere dotati e fare uso di dispositivi di protezione individuale, adeguati e mantenuti in buono stato nonché forniti gratuitamente. I programmi di protezione devono essere continuativi e includere materiale informativo sui rischi associati a tali pericoli.

5. Attività fisicamente impegnative

L'esposizione dei lavoratori ai pericoli insiti nelle attività fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione manuale o ripetitiva di materiali e il sollevamento di carichi pesanti, la prolungata permanenza in piedi e l'assemblaggio altamente ripetitivo o richiedente forza fisica, deve essere identificata, valutata e controllata in conformità con la legge applicabile.

6. Sicurezza delle macchine

I macchinari dedicati alla produzione e altri macchinari devono essere esaminati in relazione ai rischi per la sicurezza. I Fornitori devono fornire e mantenere in buono stato dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere nei macchinari utilizzati dai lavoratori.

7. Servizi igienici, cibo e alloggiamenti

I lavoratori devono disporre di un accesso rapido a servizi igienici puliti, all'acqua potabile e a strutture igienicamente idonee per la preparazione e la conservazione del cibo e la ristorazione. I dormitori dei lavoratori messi a disposizione dal Fornitore o dall'agenzia di collocamento devono essere mantenuti puliti e sicuri. Inoltre, devono essere mantenuti in condizioni adeguate di pulizia e sicurezza; devono inoltre essere dotati di uscite di emergenza idonee, di acqua calda per lavarsi e di riscaldamento e ventilazione adeguati, di sistemazioni individuali e sicure per conservare oggetti

personali e di valore e di uno spazio personale ragionevole, oltre a garantire una ragionevole libertà di accesso e di uscita.

8. Comunicazioni in materia di salute e sicurezza

I Fornitori devono fornire ai lavoratori adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro nella lingua del lavoratore o in una lingua che il lavoratore possa comprendere per tutti i pericoli presenti sul posto di lavoro a cui i lavoratori siano esposti, tra cui ma non solo i pericoli meccanici, elettrici, chimici, fisici e d'incendio. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente esposte nella struttura aziendale o collocate in un'ubicazione identificabile e accessibili da parte dei lavoratori. La formazione è fornita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e, in seguito, regolarmente. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare qualsiasi problema di salute e sicurezza senza ritorsioni.

Ambientale

I Fornitori sono tenuti a svolgere le proprie attività in modo responsabile nei confronti dell'ambiente, rispettando tutte le leggi ambientali applicabili per tutelare la salute e la sicurezza pubbliche. I Fornitori devono essere consapevoli che la responsabilità in materia ambientale è parte integrante della produzione di prodotti e servizi di alto livello.

1. Autorizzazioni ambientali e conformità normativa

I Fornitori devono ottenere, conservare e mantenere la validità e l'efficacia di tutti i permessi (ad es. il monitoraggio degli scarichi), le autorizzazioni e le registrazioni in materia ambientale, nonché e di attenersi ai requisiti operativi e di comunicazione previsti.

2. Prevenzione dell'inquinamento e salvaguardia delle risorse utilizzate

Le emissioni e gli scarichi di inquinanti e la generazione di rifiuti devono essere minimizzati o eliminati all'origine oppure adottando prassi quali l'aggiunta di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, la modifica di processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti o altri mezzi idonei. L'uso di risorse naturali tra cui l'acqua, i combustibili fossili, i minerali e i prodotti della foresta vergine, deve essere risparmiato adottando prassi quali la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti, la sostituzione, il riutilizzo, la conservazione, il riciclo dei materiali, o altri mezzi.

3. Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche, i rifiuti e altri materiali che presentano un rischio per gli esseri umani o l'ambiente devono essere identificati, etichettati e gestiti al fine di garantire che la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclo o il riutilizzo e lo smaltimento avvengano in condizioni di sicurezza.

4. Rifiuti solidi

I fornitori devono implementare un approccio sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi).

5. Emissioni in atmosfera

Le emissioni in atmosfera di composti chimici organici volatili, di aerosol, di agenti corrosivi, di particolati, di sostanze dannose per lo strato di ozono e dei prodotti della combustione che siano

stati generati dalle attività produttive devono essere caratterizzate, regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto prima di essere convogliate. I prodotti chimici dannosi per l'ozono devono essere gestiti efficacemente in conformità al Protocollo di Montreal e alle normative vigenti. I Fornitori dovranno condurre controlli di routine in relazione alle prestazioni dei propri sistemi di controllo delle emissioni in atmosfera.

6. Restrizioni di utilizzo dei materiali

I Fornitori devono osservare tutte le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti riguardo a divieti o limitazioni all'utilizzo di specifiche sostanze nei prodotti e nelle attività produttive, inclusa l'etichettatura a fini del recupero e dello smaltimento.

7. Gestione delle risorse idriche

I fornitori devono implementare un programma di gestione delle acque che ne documenti, caratterizzi e monitori le fonti, gli usi e gli scarichi; che cerchi opportunità per ridurre i consumi d'acqua e ne controlli i canali di contaminazione. Tutte le acque reflue devono essere classificate, monitorate, controllate e trattate come previsto prima di essere scaricate. I fornitori dovranno effettuare controlli periodici delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento e contenimento delle acque reflue per assicurare le prestazioni ottimali e la conformità normativa.

8. Consumi energetici ed emissioni di gas serra

I fornitori devono divulgare informazioni complete e accurate relative alle loro pratiche di sostenibilità, compresi i dati sulle emissioni di gas serra di ambito 1, 2 e 3, tramite CDP o un metodo alternativo concordato di comune accordo in conformità con le principali pratiche del settore (ad esempio, protocollo GHG) non meno frequentemente di ogni anno. I fornitori devono stabilire un obiettivo di riduzione dei gas serra a livello aziendale. I progressi verso l'obiettivo di riduzione dei gas a effetto serra devono essere comunicati pubblicamente ogni anno. I fornitori devono cercare metodi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo il loro consumo di energia e le emissioni di gas serra insieme alle loro pratiche di sostenibilità. Ulteriori requisiti specifici per la divulgazione dei dati, la verifica delle emissioni di terzi, gli obiettivi di riduzione e il raggiungimento delle riduzioni pianificate possono essere stabiliti nei contratti con i fornitori o in altre comunicazioni scritte con Corning.