

Avec effet au 1^{er} mai 2023

Code de conduite des Fournisseurs

Le présent Code s'applique aux personnes et aux entreprises (désignées collectivement « Fournisseurs ») qui font des affaires avec Corning Incorporated et/ou ses filiales (désignées collectivement « Corning ») et sera mis à jour annuellement. Les Fournisseurs (ainsi que leurs employés, sous-traitants et fournisseurs respectifs) doivent se conformer au présent Code et à la [Politique des Droits de l'Homme de Corning](#) afin de respecter leurs obligations contractuelles à l'égard de Corning. Les Fournisseurs sont tenus d'inclure des dispositions équivalentes au Code de conduite des Fournisseurs et à la Politique des Droits de l'Homme de Corning dans leurs accords de chaîne d'approvisionnement et de répercuter les mêmes exigences tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Lorsqu'il existe une différence entre une loi locale et notre Code de conduite des Fournisseurs, nous nous efforçons d'appliquer la norme la plus élevée. Corning surveillera ses Fournisseurs afin d'assurer la conformité avec ce Code.

Les Fournisseurs et autres parties prenantes externes concernées peuvent soumettre des questions ou signaler une violation ou un grief sur la ligne confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, au numéro américain (code pays 1) (888) 296-8173 ou à l'adresse www.ethicspoint.com. Aucune forme de représailles (y compris, par exemple, le harcèlement) ne sera tolérée à l'encontre des personnes qui signalent de bonne foi une conduite commerciale inappropriée. Les Fournisseurs sont tenus de mettre ces voies de plainte à la disposition de tous les employés au cours du processus d'embauche et de l'intégration des employés. Le numéro de téléphone et le site web de Corning pour les plaintes doivent également être clairement affichés à l'intention des employés dans les installations des Fournisseurs.

Main-d'œuvre

Le Code de conduite des Fournisseurs de Corning adhère aux principes clés des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui couvrent des sujets qui sont considérés par l'OIT comme des principes et des droits fondamentaux au travail. Ces conventions sont les suivantes :

1. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
2. Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
3. Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
4. Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
5. Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
6. Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
7. Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
8. Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)

Conformément aux conventions fondamentales de l'OIT, et comme indiqué plus de manière plus détaillée ci-dessous, les Fournisseurs s'engagent à défendre les droits de l'homme des employés et à traiter ces personnes avec dignité et respect, comme l'entend généralement la communauté internationale. Cet engagement s'applique à tous les employés, qu'ils soient temporaires, migrants,

étudiants, contractuels, employés directs ou tout autre employé. Les Fournisseurs doivent également respecter les droits des groupes vulnérables particulièrement concernés par l'industrie, y compris, par exemple, les femmes, les migrants et les enfants, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT.

Corning est consciente que l'utilisation d'agences de recrutement et de travail augmente le risque de travail forcé. Tous les agents du travail agissant au nom de Corning et de ses Fournisseurs doivent avoir une politique claire qui adhère au présent Code. Les agents de travail agissant au nom de Corning doivent faire preuve de diligence raisonnable auprès des agences d'emploi et de recrutement et auprès des sous-agents dans les pays concernés afin de garantir la conformité au Code de conduite des Fournisseurs de Corning. Les contrats de travail des employés doivent être signés directement avec le Fournisseur, et les employés doivent être embauchés et gérés directement par les Fournisseurs. Les Fournisseurs doivent fournir une copie du présent Code de conduite aux employés au cours du processus d'embauche, dans la langue maternelle des employés.

1. Emploi librement choisi

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail forcé, à la servitude (y compris la servitude pour dettes) ou à la mise en apprentissage, au travail pénitentiaire involontaire ou à l'exploitation du travail pénitentiaire, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains. Le travail sera volontaire et les employés doivent être libres de démissionner ou de mettre fin à leur emploi moyennant un préavis raisonnable. Les actions interdites comprennent le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou la fraude à des fins d'un travail ou de services. Tout travail doit être volontaire ; de même, il ne doit pas y avoir de restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des employés dans l'établissement, ni même de restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des installations fournies par l'entreprise, y compris, le cas échéant, les dortoirs ou les quartiers d'habitation des employés. Dans le cadre du processus d'embauche, les Fournisseurs sont tenus de remettre aux employés, y compris les migrants, un contrat de travail écrit conclu entre l'employé et le Fournisseur qui est rédigé dans leur langue maternelle et qui contient une description des conditions générales d'emploi avant que l'employé ne quitte son pays d'origine. De même, aucune substitution ou modification ne sera autorisée dans le contrat de travail à l'arrivée dans le pays d'accueil, à moins que de tels changements ne soient effectués pour respecter la législation locale et fournir des conditions égales ou meilleures. Les employeurs, les agents et, le cas échéant, les sous-agents ne peuvent pas détenir ou détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration, tels que les pièces d'identité délivrées par le gouvernement, les passeports ou les permis de travail, à moins que de telles détentions ne soient exigées par la loi. Dans ce cas, les employés ne doivent à aucun moment se voir refuser l'accès à leurs documents. Les employés ne doivent pas être tenus de payer les frais de recrutement des employeurs ou des agents ou d'autres frais liés à leur emploi. S'il s'avère que de tels frais ont été payés par les employés, lesdits frais doivent être remboursés à l'employé.

2. Jeunes employés

Les Fournisseurs ne doivent pas recourir au travail des enfants, que ce soit à un stade quelconque de la fabrication ou à un autre stade. Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, ou n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays, l'âge le plus élevé étant retenu. L'utilisation de

programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail, conformes à toutes les lois et réglementations, est soutenue. Les Fournisseurs doivent vérifier l'âge des jeunes employés pour s'assurer qu'il est supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Les employés âgés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travaux qui sont susceptibles de mettre en péril leur santé et leur sécurité, y compris des horaires de nuit et des heures supplémentaires. Le Fournisseur doit veiller à la bonne gestion des étudiants employés par le biais d'une bonne tenue des dossiers des étudiants, une diligence rigoureuse des partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément aux lois et réglementations applicables. Le Fournisseur fournit un soutien et une formation adéquats à tous les étudiants employés. En l'absence de législation locale, le taux de salaire des étudiants employés, des stagiaires et des apprentis doit être au moins égal au taux des autres employés débutants, déterminé en fonction de leur âge, qui effectuent des tâches égales ou similaires. Si le travail des enfants est identifié, une assistance/remédiation est fournie.

3. Heures de travail

Il est entendu que les études sur les pratiques commerciales établissent clairement un lien entre la tension des employés et la réduction de la productivité, la hausse du chiffre d'affaires et l'augmentation des accidents et des maladies. En conséquence, la semaine de travail ne doit pas dépasser 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises, sauf en cas d'urgence ou de situation inhabituelle. Une semaine de travail ordinaire (sans heures supplémentaires) ne doit pas dépasser 48 heures. Toutes les heures supplémentaires doivent être effectuées sur une base volontaire. Situations d'urgence ou inhabituelles : des situations qui sont des événements imprévisibles qui nécessitent la réalisation d'heures supplémentaires au-delà des attentes. De tels événements ne peuvent être planifiés ou prévus. En aucun cas le nombre d'heures par semaine de travail ne peut dépasser le maximum fixé par la législation applicable. Les heures de travail comprennent les pauses et les temps de repos minimaux fixés par la loi. Les employés bénéficient d'au moins un jour de congé tous les sept jours.

4. Conditions de travail et de vie

Les conditions de travail et de vie (le cas échéant) doivent répondre au minimum aux normes fixées par la législation locale. Les employés ne doivent pas être exposés à des risques excessifs pour leur santé ou leur sécurité en raison de leurs conditions de travail ou de vie. Les exigences qui précèdent s'appliquent à tout logement fourni aux employés dans le cadre ou à l'occasion de leur emploi.

5. Traitement humain

Les Fournisseurs ne doivent pas soumettre ou menacer les employés à un traitement inhumain, y compris la violence, la violence fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, les brimades, la honte publique ou les abus verbaux à l'égard des employés ; il ne doit pas non plus y avoir de menace d'un tel traitement. Le Fournisseur doit clairement définir et communiquer à ses employés les politiques et procédures disciplinaires qui sont à l'appui de ces exigences.

6. Salaires et avantages

La rémunération versée aux employés doit être conforme à toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaires, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages légaux. Conformément à la législation locale, les employés sont rémunérés pour les heures supplémentaires à des taux supérieurs aux taux horaires normaux. Les

retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les employés reçoivent en temps utile une fiche de paie compréhensible qui contient suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération du travail effectué. Le recours à la main-d'œuvre temporaire, à la sous-traitance et à l'externalisation se fera dans les limites de la législation locale. Le Fournisseur veille à ce que tous les employés soient rémunérés sur une base d'égalité pour un travail de valeur égale, indépendamment de leur sexe. Les employés sont informés de toutes les retenues sur salaire effectuées. En outre, les Fournisseurs sont tenus d'évaluer régulièrement si les employés gagnent suffisamment pour répondre à leurs besoins de base et à ceux de leur famille. Lorsque les salaires ne couvrent pas les besoins de base et ne permettent pas de disposer d'un revenu discrétionnaire, les Fournisseurs sont censés prendre des mesures appropriées pour atteindre progressivement un niveau de rémunération qui le permette.

7. Non-discrimination

Le Fournisseur s'engage à ce que son personnel ne fasse pas preuve de harcèlement et de discrimination illégale. Le Fournisseur ne se livre pas à une discrimination ou à un harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'origine ethnique, l'origine nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques protégées ou la situation matrimoniale au sein de son personnel, y compris, de manière non limitative, dans les pratiques d'embauche et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation ; de plus, le Fournisseur n'autorise pas de telles pratiques. Le Fournisseur doit garantir l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi et prendre des mesures pour éliminer les problèmes de santé et de sécurité qui sont particulièrement fréquents chez les employées (par ex. la sécurité physique et le harcèlement sexuel). Il ne doit pas y avoir de discrimination ou de représailles à l'encontre des employés, y compris les employés migrants, qui formulent des réclamations de bonne foi. Les employés bénéficient d'aménagements raisonnables pour leurs pratiques religieuses. De plus, les employés ou les employés potentiels ne doivent pas être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou à des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire. En outre, Corning ne tolère pas les logos, icônes ou symboles offensants, harcelants ou discriminatoires (y compris le drapeau confédéré) et interdit l'affichage de tels objets dans tous les espaces de travail et parkings de Corning. Le terme « affichage public » comprend, de manière non limitative, les vêtements, les tasses, les affiches, les drapeaux, les serviettes, les tatouages, les boîtes à outils, les autocollants de pare-chocs, les chapeaux, les masques faciaux et les plaques d'immatriculation personnalisées. Toute personne qui enfreint cette politique sera invitée à recouvrir ou à retirer immédiatement l'article ou l'objet des locaux de Corning.

8. Liberté d'association

Les Fournisseurs respectent le droit de tous les employés de constituer des syndicats et d'y adhérer, ou de ne pas en constituer ou de ne pas y adhérer, de leur propre choix, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, ainsi que le droit des employés de s'abstenir de telles activités. Les employés et/ou leurs représentants doivent pouvoir communiquer ouvertement et partager leurs idées et leurs préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. Les Fournisseurs s'assureront que l'environnement de travail permette aux employés de mettre en œuvre d'autres formes d'organisation (par ex. des conseils d'employés ou des dialogues entre les employés et la direction) lorsqu'il existe des contraintes réglementaires à la liberté d'association.

Éthique et sécurité

Les Fournisseurs doivent respecter les normes éthiques les plus élevées afin d'assumer leurs responsabilités sociales et de réussir sur le marché.

1. Intégrité commerciale

Le Fournisseur doit maintenir les plus hauts niveaux d'intégrité dans toutes ses interactions avec Corning. Les Fournisseurs doivent appliquer une politique de tolérance zéro qui interdit strictement toute forme de pots-de-vin, de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds. Le Fournisseur ne tirera pas d'avantage indu de Corning ou de toute autre personne en abusant d'informations privilégiées ou exclusives, en déformant des faits matériels ou en recourant à toute autre pratique déloyale ou malhonnête. Toute violation de cette obligation peut entraîner un licenciement immédiat et des poursuites judiciaires.

2. Pas d'avantage indu ; cadeaux

Il est interdit de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter des pots-de-vin ou d'autres moyens d'obtenir des avantages indus ou inappropriés. Cette interdiction couvre le fait de promettre, d'offrir, d'autoriser, de donner ou d'accepter toute chose de valeur, que ce soit directement ou indirectement par le biais d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver une affaire, de diriger une affaire vers une personne ou d'obtenir un avantage indu. Des procédures de contrôle et d'exécution sont mises en œuvre pour garantir le respect des lois anti-corruption. Le Fournisseur n'offrira à aucun employé de Corning des cadeaux, des paiements, des honoraires, des services, des remises, des privilèges appréciés ou d'autres faveurs qui pourraient ou sembleraient influencer de manière inappropriée l'employé dans l'exercice de ses fonctions pour Corning. Les employés de Corning peuvent se voir offrir des avantages normalement associés à des pratiques commerciales acceptées, à condition qu'ils soient offerts ouvertement et non sous une forme qui pourrait être interprétée comme un pot-de-vin, un paiement ou une compensation secrète. Sauf si une autre politique de Corning prévoit des limites plus strictes, les cadeaux individuels des Fournisseurs ne peuvent pas dépasser une valeur de 100,00 USD par cadeau, et la valeur totale de tous les cadeaux qui peuvent être acceptés au cours d'une année civile et offerts par un seul Fournisseur ne peut pas dépasser 100,00 USD. Indépendamment de leur valeur, les articles jugés inacceptables comprennent les cadeaux, les tombolas ou les billets pour des événements sportifs, les réductions sur des achats personnels, les chèques-cadeaux, les paiements pour des voyages ou d'autres cadeaux coûteux. Les déjeuners ou dîners d'affaires sont acceptables si leur valeur n'est pas excessive et si Corning et le Fournisseur paient à tour de rôle pour de tels événements. Dans tous les cas, l'utilisation de pots-de-vin, de compensations secrètes (y compris des cadeaux monétaires ou leur équivalent) ou de dessous-de-table est inappropriée et peut entraîner un licenciement immédiat et des poursuites judiciaires.

3. Contributions caritatives

Les choix commerciaux de Corning relatifs à ses Fournisseurs sont basés uniquement sur les prix des offres, la qualité, la capacité et la disponibilité à effectuer le travail et les performances antérieures du Fournisseur en ce qui concerne la satisfaction des besoins de Corning. Ces choix ne sont pas influencés par le fait qu'un Fournisseur fasse ou non des dons à une organisation caritative particulière. Corning ne sollicite pas de dons caritatifs de la part d'autres entreprises ou Fournisseurs. Il est interdit aux employés de Corning de demander aux Fournisseurs de faire des

dons caritatifs en insinuant que de tels dons pourraient affecter leur activité ou leur avenir chez Corning. Le Fournisseur refusera de telles demandes de dons. Le Fournisseur peut soumettre des questions ou des rapports concernant de telles demandes de dons sur la ligne confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, au numéro américain (code pays 1) (888) 296-8173 ou à l'adresse www.ethicspoint.com.

4. Autres conflits d'intérêt

Les employés de Corning et les membres de leur famille immédiate (y compris leur conjoint, leur partenaire, leurs parents, leurs enfants, leurs frères, leurs sœurs et les conjoints de ces personnes, toute autre personne non répertoriée résidant dans le foyer des employés) ne peuvent pas servir en tant que responsables, directeurs, employés, agents ou consultants d'un Fournisseur, sauf avec le consentement du directeur commercial de Corning concerné et du directeur des affaires juridiques de Corning ou de la personne désignée. Si une telle relation existe entre le Fournisseur et un employé de Corning ou un membre de sa famille, et qu'elle n'a pas déjà été divulguée à Corning et qu'elle peut causer un conflit d'intérêt réel ou perçu, le Fournisseur doit divulguer cette relation à la Ligne du Code de Conduite de Corning au (888) 296-8173 ou à l'adresse suivante www.ethicspoint.com.

5. Divulgence d'informations

Toutes les transactions commerciales doivent être effectuées de manière transparente et figurer avec précision dans les livres et registres commerciaux des Fournisseurs. Les informations relatives au travail, à la santé et à la sécurité, aux pratiques environnementales, aux activités commerciales, à la structure, à la situation financière et aux performances doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques industrielles en vigueur. La falsification de registres ou la fausse déclaration des conditions ou des pratiques dans la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables. La confidentialité des données concernant les Fournisseurs et les employés de Corning sera respectée conformément aux lois applicables.

6. Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit se faire de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle ; de même, les informations relatives aux clients et aux Fournisseurs doivent être sauvegardées. Le Fournisseur doit maintenir des procédures qui garantissent de manière raisonnable que les informations confidentielles de Corning ne seront pas divulguées ou utilisées de manière inappropriée.

7. Commerce équitable, publicité et concurrence

Les normes en matière de commerce équitable, de publicité et de concurrence doivent être respectées.

Le Fournisseur doit respecter les lois antitrust applicables à ses activités commerciales. En conséquence, eu égard à toute activité menée avec Corning, le Fournisseur ne doit pas : conclure un accord, une entente ou un plan (sous forme écrite ou orale) avec l'un quelconque de ses concurrents en ce qui concerne le prix, les conditions générales de vente, la production, la distribution, les territoires ou les clients ; ou échanger ou discuter avec l'un quelconque de ses concurrents des prix, des plans de marketing, des coûts de fabrication ou d'autres informations concurrentielles. Les Fournisseurs qui enfreignent ces lois s'exposent à une résiliation immédiate et à des poursuites judiciaires.

8. Confidentialité

Les Fournisseurs s'engagent à protéger les attentes raisonnables en matière de confidentialité des données à caractère personnel de toutes les personnes avec lesquelles ils mènent des affaires, y compris les Fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les Fournisseurs doivent se conformer aux lois relatives à la protection de la vie privée et à la sécurité de l'information ainsi qu'aux exigences réglementaires relatives à la collecte, au stockage, au traitement, à la transmission et au partage des données à caractère personnel. Référence de la [Déclaration de Confidentialité pour les Fournisseurs | Corning](#).

9. Information et cybersécurité

Tous les Fournisseurs prendront toutes les mesures appropriées pour lutter contre les attaques de cybersécurité, tant en ce qui concerne leurs propres systèmes que toute connexion aux systèmes d'information ou aux données de Corning. Cela inclut la mise en œuvre de contrôles et de processus pour protéger les informations de Corning sous le contrôle du Fournisseur ou de son sous-traitant. Les Fournisseurs sont tenus de signaler immédiatement à Corning toute compromission de données ou de systèmes qui se produit, d'inclure leurs plans de remédiation et de se conformer aux [exigences de gestion des risques de cybersécurité de Corning pour les Fournisseurs](#) et à la [Formation des Fournisseurs GSM IS](#).

10. Programmes de protection de l'identité et de non-représailles

Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des Fournisseurs et des employés qui dénoncent des abus doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les Fournisseurs doivent disposer d'une procédure qu'ils communiquent et qui permet à leur personnel de faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

11. Approvisionnement responsable en minerais

Les Fournisseurs adoptent une politique et font preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les minerais de leur chaîne d'approvisionnement provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque (CAHRA) ne financent pas directement ou indirectement la violence armée, n'en tirent pas profit et ne contribuent pas à des violations des droits de l'homme. Le champ d'application de ces politiques et de cette diligence raisonnable doit inclure, mais aussi aller au-delà des « minerais de conflit » réglementés (tantale, étain, tungstène et or) et du cobalt pour inclure l'approvisionnement responsable de tous les minerais dans les zones touchées par un conflit ou à haut risque (CAHRA). Les Fournisseurs doivent disposer d'un cadre de diligence raisonnable conforme aux lignes directrices sur la diligence raisonnable de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque ([lien](#)). Sur demande, les Fournisseurs mettent à la disposition des clients leur politique d'approvisionnement en minéraux responsables et les mesures de diligence raisonnable. Les Fournisseurs doivent également étendre ces attentes à leurs propres Fournisseurs.

Sécurité/santé

Les Fournisseurs doivent réduire au minimum l'incidence des accidents et des maladies liés au travail afin de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail sûr et sain, améliorant la qualité des produits et des services, la cohérence des productions, la fidélisation des employés et

leur moral. Les Fournisseurs reconnaissent que la contribution et l'éducation permanentes des employés sont essentielles pour identifier et résoudre les problèmes de santé et de sécurité.

1. Sécurité du travail

Le potentiel d'exposition des employés aux risques de sécurité (par ex. les sources d'énergie chimiques, électriques et autres, les risques d'incendie, de véhicule et de chute, etc.) doit être identifié, évalué et atténué à l'aide de la hiérarchie des contrôles, ce qui comprend l'élimination du risque, la substitution de processus ou de matériaux, le contrôle par une conception adéquate, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, la maintenance préventive et les procédures de travail sûres (y compris la déconnexion/la consignation) et la formation continue en matière de santé et de sécurité. Lorsque les risques ne peuvent être contrôlés de manière adéquate par ces moyens, les employés doivent recevoir un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu, ainsi que du matériel éducatif sur les risques qu'ils encourent en raison de ces risques. Des mesures raisonnables doivent également être prises pour soustraire les femmes enceintes et les mères allaitantes à des conditions de travail présentant des risques élevés, pour supprimer ou réduire tout risque pour la santé et la sécurité des femmes enceintes et des mères allaitantes sur le lieu de travail, y compris ceux liés à leurs affectations de travail, et pour prévoir des aménagements raisonnables pour les mères allaitantes. Les employés ne doivent pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir soulevé des problèmes de sécurité. Dans le cadre de ses activités, le Fournisseur identifiera les situations d'urgence potentielles et mettra en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention.

2. Préparation aux situations d'urgence

Les situations et événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact minimisé par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures d'intervention, y compris l'établissement de rapports d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, ainsi que la formation et les exercices pratiques des employés. Les exercices d'urgence doivent être effectués au moins une fois par an ou selon les exigences de la législation locale, en fonction de ce qui est le plus contraignant. Les plans d'urgence doivent également prévoir des équipements appropriés de détection et d'extinction des incendies, des installations d'évacuation adéquates claires et dégagées, les coordonnées des personnes à contacter en cas d'urgence, ainsi que des plans de récupération. Lesdits plans et lesdites procédures sont destinés à minimiser les dommages causés à la vie, à l'environnement et aux biens.

3. Accidents du travail et maladies professionnelles

Les Fournisseurs mettent en place des procédures et des systèmes pour prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris des dispositions visant à encourager les employés à signaler, à classer et à enregistrer les cas d'accidents et de maladies, à fournir les traitements médicaux nécessaires, à enquêter sur les cas et à mettre en œuvre des actions correctives pour en éliminer les causes, et à faciliter le retour des employés au travail.

4. Hygiène industrielle

Les Fournisseurs doivent identifier, évaluer et contrôler l'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques conformément à la hiérarchie des contrôles. Les risques potentiels doivent être éliminés, contrôlés et/ou réduits grâce à une conception, une ingénierie et des contrôles administratifs adéquats. Lorsque les risques ne peuvent être contrôlés de manière

adéquate par ces moyens, les employés doivent recevoir gratuitement et utiliser des équipements de protection individuelle appropriés et bien entretenus. Les programmes de protection doivent être permanents et inclure des supports de formation sur les risques associés à ces dangers.

5. Travail physiquement exigeant

L'exposition des employés à des tâches physiquement exigeantes, y compris la manipulation de matériaux et le levage lourd ou répétitif, la station debout prolongée et les tâches d'assemblage très répétitives ou exigeant de la force, doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément aux lois applicables.

6. Sauvegarde des machines

Les machines de production et d'autres types doivent être évaluées en fonction des risques pour la sécurité. Le Fournisseur doit fournir et entretenir comme il se doit des protections physiques, des dispositifs de verrouillage et des barrières pour les risques liés aux machines utilisées par les employés.

7. Hygiène, alimentation et logement

Les employés doivent pouvoir accéder facilement à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires pour la préparation, le stockage et la consommation des aliments. Les dortoirs des employés fournis par le Fournisseur ou un agent de main-d'œuvre doivent être maintenus dans un état propre et sûr et disposer d'une évacuation d'urgence appropriée, d'eau chaude pour les bains et les douches, d'un éclairage, d'un chauffage et d'une ventilation adéquats, d'espaces individuels sécurisés pour ranger les objets personnels et de valeur, d'un espace personnel raisonnable et de privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

8. Santé et sécurité – Communication

Les Fournisseurs fournissent aux employés des informations et une formation appropriées en matière de santé et de sécurité au travail, dans la langue de l'employé ou dans une langue que l'employé peut comprendre, pour tous les risques identifiés sur le lieu de travail auxquels les employés sont exposés, y compris, de manière non limitative, les risques mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les informations relatives à la santé et à la sécurité sont clairement affichées dans les locaux ou placées dans un endroit identifiable et accessible par les employés. Une formation est dispensée à tous les employés avant le début du travail et régulièrement par la suite. Les employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité sans risque de représailles.

Aspect environnemental

Les Fournisseurs doivent identifier et minimiser les effets négatifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles dans le cadre de leurs opérations de fabrication, tout en préservant la santé et la sécurité du public. Les Fournisseurs doivent reconnaître que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la production de produits et de services de classe mondiale.

1. Autorisations environnementales et rapports

Toutes les autorisations environnementales requises (par ex. surveillance des rejets), les approbations et les enregistrements doivent être obtenus, maintenus et actualisés, et leurs exigences en matière d'exploitation et d'établissement de rapports doivent être respectées.

2. Prévention de la pollution et réduction des ressources

Les émissions et les rejets de polluants et la production de déchets doivent être minimisés ou éliminés à la source par des pratiques telles que l'ajout d'équipements de contrôle de la pollution, la modification des processus de production, d'entretien et d'installation, ou par d'autres moyens. L'utilisation des ressources naturelles, y compris l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les produits forestiers vierges, doit être préservée par des pratiques telles que la modification des processus de production, de maintenance et d'installation, la substitution de matériaux, la réutilisation, la conservation, le recyclage ou d'autres moyens.

3. Substances dangereuses

Les produits chimiques, les déchets et les autres matériaux présentant un risque pour l'homme ou pour l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés conformément aux lois et aux normes applicables afin de garantir leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage ou leur réutilisation et leur élimination en toute sécurité.

4. Déchets solides

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux).

5. Émissions atmosphériques

Les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de substances corrosives, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générées par les opérations doivent être caractérisées, surveillées régulièrement, contrôlées et traitées comme il se doit avant d'être rejetées. Les substances appauvrissant la couche d'ozone doivent être gérées efficacement conformément au protocole de Montréal et aux règlements applicables. Les Fournisseurs procèdent à une surveillance de routine des performances de leurs systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

6. Restrictions relatives aux matériaux

Les Fournisseurs doivent respecter toutes les lois et réglementations applicables ainsi que les exigences des clients concernant l'interdiction ou les restrictions de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage pour le recyclage et l'élimination des déchets.

7. Gestion de l'eau

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme de gestion de l'eau qui documente, caractérise et surveille les sources d'eau, l'utilisation et le rejet de l'eau. Ils doivent rechercher les possibilités d'économiser l'eau et contrôler les voies de contamination. Toutes les eaux usées doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées comme il se doit avant d'être rejetées ou éliminées. Les Fournisseurs effectuent un contrôle régulier des performances de leurs systèmes de traitement et de retenue des eaux usées afin de garantir des performances optimales et la conformité à la réglementation.

8. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

Les Fournisseurs doivent fournir des informations complètes et précises sur leurs pratiques en matière de développement durable, y compris les données sur les émissions de gaz à effet de serre des Scopes 1, 2 et 3, par l'intermédiaire du CDP ou d'une autre méthode convenue d'un commun accord, conformément aux principales pratiques du secteur (par exemple, le protocole sur les GES), au moins une fois par an. Les Fournisseurs doivent établir et atteindre un objectif de réduction des gaz à effet de serre à l'échelle de l'entreprise, en accord avec les dernières données scientifiques sur le climat. Les progrès réalisés par rapport à l'objectif de réduction des gaz à effet de serre doivent être publiés chaque année. Les Fournisseurs doivent rechercher des méthodes d'amélioration de l'efficacité énergétique et de minimisation de leur consommation d'énergie et de leurs émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de leurs pratiques de développement durable. Des exigences supplémentaires spécifiques concernant la divulgation des données, la vérification des émissions par des tiers, les objectifs de réduction et l'obtention des réductions prévues peuvent être définies dans les contrats conclus avec les Fournisseurs ou dans d'autres communications écrites avec Corning.