

Obowiązuje od 15 grudnia 2021 r.

Kodeks postępowania dla Dostawców

Niniejszy Kodeks ma zastosowanie wobec osób i podmiotów (łącznie określanych jako „Dostawcy”), które współpracują ze spółką Corning Incorporated i/lub jednostkami z nią powiązanymi (łącznie zwanymi „Corning”) i jest aktualizowany w odstępach rocznych. Od dostawców (oraz ich własnych pracowników, podwykonawców i dostawców) oczekuje się przestrzegania niniejszego Kodeksu oraz [Polityki w zakresie praw człowieka](#) firmy Corning w celu spełnienia ich zobowiązań umownych wobec Corning. Dostawcy zobowiązani są zawierać w swoich umowach dotyczących łańcucha dostaw postanowienia równoważne z postanowieniami Kodeksu postępowania dla Dostawców spółki Corning i Polityki w zakresie praw człowieka oraz egzekwować spełnianie tych wymogów w ramach całego swojego łańcucha dostaw. W przypadku rozbieżności między lokalnym prawem a naszym Kodeksem postępowania dla dostawców, staramy się stosować wyższy standard. Corning monitoruje swoich dostawców, aby zapewnić zgodność z niniejszym Kodeksem.

Dostawcy i inni zewnętrzni interesariusze mogą zgłaszać zapytania, naruszenia lub skargi, dzwoniąc na anonimową, poufną infolinię Corning dotyczącą Kodeksu postępowania, dostępną pod amerykańskim numerem telefonu: (prefiks +1) (888) 296-8173, która działa całodobowo przez 7 dni w tygodniu, lub mogą je zgłaszać na stronie internetowej www.ethicspoint.com. Wszelkie działania odwetowe (w tym szykanowanie) wobec osób zgłaszających w dobrej wierze zastrzeżenia dotyczące niewłaściwego postępowania biznesowego nie będą tolerowane. Dostawcy są zobowiązani do zapewnienia dostępu do tych kanałów składania skarg wszystkim pracownikom na etapie rekrutacji i w ramach procesu adaptacji pracowników. Numer telefonu i adres strony internetowej kanału składania skarg firmy Corning powinny być również wyraźnie zamieszczone do użytku przez pracowników w obiektach dostawców.

Praca

Podstawą Kodeksu postępowania dla dostawców firmy Corning są główne zapisy ośmiu zasadniczych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), które obejmują kwestie uznawane przez MOP 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 o zniesieniu 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 podstawowymi konwencjami MOP oraz poniższymi postanowieniami opisanymi bardziej szczegółowo, Dostawcy zobowiązani są przestrzegać praw człowieka pracowników oraz traktować pracowników z szacunkiem i poszanowaniem ich praw, zgodnie z zasadami funkcjonowania międzynarodowej społeczności. Zobowiązanie to dotyczy wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, imigrantów, studentów, pracowników kontraktowych, pracowników zatrudnianych bezpośrednio oraz wszelkich innych pracowników. Dostawcy będą ponadto przestrzegali praw szczególnie istotnych dla branży grup narażonych na krzywdę, w tym na przykład kobiet, imigrantów i dzieci, zgodnie z podstawowymi konwencjami MOP.

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 zobowiązani są przeprowadzić analizę due diligence wobec agencji pracy oraz agencji rekrutacyjnych w odpowiednich krajach prowadzenia działalności, aby zapewnić zgodność z Kodeksem postępowania dla dostawców Corning. Umowy o pracę z pracownikami muszą być podpisywane bezpośrednio z dostawcą, a pracownicy muszą być zatrudniani i zarządzani bezpośrednio przez dostawców. Dostawcy muszą dostarczyć pracownikom egzemplarz tego kodeksu postępowania na etapie procesu rekrutacji, w języku ojczystym pracowników.

1. Dobrowolnie podejmowane zatrudnienie

Dostawcom nie wolno korzystać z pracy przymusowej, niewolniczej (w tym pracy za długi), pracy w zamian za utrzymanie, wykonywanej przez więźniów pracy o charakterze przymusowym lub polegającej na wyzysku, niewolnictwa ani handlu ludźmi. 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 skłonienia tych osób do wykonywania pracy lub usług. Wszelka praca musi być dobrowolna; nie mogą mieć miejsca żadne nieuzasadnione ograniczenia swobody przemieszczania się pracowników w obrębie zakładu, ani żadne nieuzasadnione ograniczenia w zakresie wchodzenia na teren zakładu pracy oraz opuszczania go, w tym, w stosownych przypadkach, do pomieszczeń mieszkalnych. W ramach procesu rekrutacji, przed wyjazdem pracownika z kraju pochodzenia, Dostawcy zobowiązani są zapewnić pracownikom, w tym migrantom, pisemną umowę o pracę między pracownikiem a dostawcą, w ich ojczystym języku, zawierającą opis warunków zatrudnienia; nie będzie miał miejsca zakaz zastępowania lub wprowadzania zmian w umowie o pracę po przybyciu pracownika do kraju przyjmującego, chyba że zmiany te mają na celu spełnienie przepisów prawa miejscowego i zapewniają równe lub lepsze warunki. Pracodawcy oraz pośrednicy, jeśli dotyczy, nie mogą przetrzymywać bądź w jakikolwiek sposób niszczyć, ukrywać, konfiskować bądź odmawiać pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości bądź imigracyjnych takich jak krajowy dowód tożsamości, paszport czy pozwolenie na pracę, chyba że takie działania są wymagane prawnie. W takim przypadku pracownikom w żadnym momencie nie należy odmawiać dostępu do ich dokumentów. 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

Dostawcom nie wolno wykorzystywać pracy dzieci na żadnym etapie produkcji lub w innych okolicznościach. „Dziecko” oznacza każdą osobę w wieku poniżej 15 lat, poniżej wieku ukończenia obowiązkowego kształcenia lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia danego kraju (przyjmuje się wartość najwyższą). W miejscu pracy zapewnia się dostęp do stosownych programów kształcenia, zgodnych z wszelkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami. Dostawcy mają obowiązek sprawdzania, czy wiek młodych pracowników jest wyższy od minimalnego wieku zatrudnienia. 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 uczniami wykonującymi pracę poprzez prowadzenie związanej z ich pracą dokumentacji, realizację analizy due diligence partnerów z sektora edukacyjnego oraz ochronę praw uczniów w zgodzie z wymogami prawa i odpowiednimi regulacjami. Dostawca zobowiązany jest do udzielenia uczniom wykonującym pracę odpowiedniego wsparcia oraz przeszkolenia. W razie braku odpowiednich przepisów prawa miejscowego, stawka wynagrodzenia dla uczniów, stażystów i praktykantów powinna być co najmniej taka, jak stawka innych pracowników o niskim stażu wykonujących takie same lub podobne zadania. W przypadku zidentyfikowania pracy dzieci zapewniona zostanie pomoc/podjęte zostaną czynności naprawcze.

3. Godziny pracy

Z badań praktyk biznesowych wyraźnie wynika, że obciążenie pracowników wiąże się ze zmniejszoną produktywnością, zwiększoną rotacją oraz większą liczbą urazów i chorób. W związku z powyższym tydzień pracy nie powinien przekraczać 60 godzin, łącznie z nadgodzinami, z wyjątkiem sytuacji kryzysowych lub nadzwyczajnych. Standardowy tydzień pracy (bez nadgodzin) nie może przekraczać 48 godzin. Wszystkie godziny nadliczbowe muszą być dobrowolne. Sytuacje awaryjne lub nietypowe: Są to zdarzenia, których nie można przewidzieć i które wiążą się z przekraczającym oczekiwania zapotrzebowaniem na nadgodziny. Zdarzenia takie nie mogą być planowane ani przewidywane. W żadnym wypadku liczba godzin w tygodniu pracy nie może przekroczyć maksymalnej liczby godzin określonej przez obowiązujące przepisy prawa. Godziny pracy obejmują minimalne, określone przez prawo okresy przerw i odpoczynku. W każdym okresie siedmiodniowym pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej jednego dnia wolnego od pracy.

4. Warunki bytowe oraz warunki pracy

Warunki pracy oraz (w stosownych przypadkach) warunki bytowe muszą spełniać co najmniej normy określone przez miejscowe prawo. Pracowników nie wolno narażać 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. Godne traktowanie

Dostawcom nie wolno dopuszczać się wobec pracowników nieludzkiego traktowania lub grozić im takim traktowaniem, w tym przemocą, przemocą ze względu na płeć, molestowaniem seksualnym, wykorzystywaniem seksualnym, karami cielesnymi, przymusem psychicznym lub fizycznym, zastraszaniem, publicznym zawstydzaniem lub przemocą werbalną; grożenie takim traktowaniem jest również niedopuszczalne. 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 regulacjami, w tym dotyczącymi płacy minimalnej, nadgodzin oraz prawnie wymaganych świadczeń. Zgodnie z przepisami prawa miejscowego pracownicy muszą otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych według stawek płacowych wyższych niż zwykłe stawki godzinowe. Stosowanie potrąceń z wypłaty jako środka dyscyplinarnego jest niedopuszczalne. W odniesieniu do każdego okresu wynagrodzenia pracownicy muszą otrzymać terminowe i zrozumiałe zestawienie płac zawierające informacje umożliwiające dokładną weryfikację wynagrodzenia za wykonaną pracę. Korzystanie z pracy wykonywanej przez pracowników tymczasowych, pracowników zatrudnionych przez agencje pracy bądź pracy wykonywanej na zasadzie outsourcingu musi się odbywać w granicach obowiązującego prawa miejscowego. Dostawca ma obowiązek zagwarantować pracownikom jednakowe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości, bez względu na płeć pracownika. Pracownicy muszą być informowani o wszelkich potrąceniach z ich wynagrodzenia.

Ponadto od dostawców oczekuje się przeprowadzania regularnych ocen w celu ustalenia, czy pracownicy zarabiają wystarczająco dużo, aby móc zaspokajać podstawowe potrzeby swoje i swojej rodziny. Jeśli wynagrodzenie nie umożliwia pracownikowi zaspokojenia podstawowych potrzeb ani nie zapewnia mu kwoty do wykorzystania zgodnie z jego uznaniem, od dostawców oczekuje się podjęcia odpowiednich działań w celu stopniowego osiągnięcia należytego poziomu wynagrodzenia.

7. Zapobieganie dyskryminacji

Dostawca zobowiązuje się zapobiegać przypadkom molestowania i bezprawnej dyskryminacji pracowników. Dostawcy nie wolno dyskryminować lub nękać pracowników ani pozwalać na ich dyskryminację lub nękanie ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową i sposób jej wyrażania, przynależność etniczną, kraj pochodzenia, niepełnosprawność, ciążę, wyznanie, przynależność polityczną, przynależność do związków zawodowych, status kombatanta, strzeżone informacje genetyczne lub stan cywilny, między innymi w zakresie zatrudniania pracowników oraz praktyk związanych z ich zatrudnieniem, takich jak płace, awanse, premie oraz dostęp do szkoleń. Dostawca ma obowiązek zapewnić równe szanse na wszystkich poziomach zatrudnienia i realizować odpowiednie działania w celu wyeliminowania problemów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które są szczególnie powszechne wśród pracownic (na przykład związanych z fizycznym bezpieczeństwem i molestowaniem seksualnym). Nie wolno dyskryminować pracowników ani stosować działań odwetowych przeciwko pracownikom, w tym imigrantom, którzy w dobrej wierze zgłaszają skargi. Pracownikom należy zapewnić odpowiednie warunki do odbywania czynności religijnych. Ponadto pracowników lub potencjalnych pracowników nie należy poddawać badaniom lekarskim, w tym badaniom ciążowym lub w celu ustalenia dziewictwa, lub badaniom fizycznym, które mogłyby zostać wykorzystane w sposób nacechowany dyskryminacją.

Ponadto firma Corning nie toleruje obraźliwych, nękających lub dyskryminujących treści logo, ikon lub symboli (w tym flagi konfederatów) i zakazuje publicznej ekspozycji takich przedmiotów we wszystkich strefach pracy i na parkingach firmy Corning. „Ekspozycja publiczna” obejmuje między innymi odzież, kubki, plakaty, flagi, ręczniki, tatuaże, skrzynki na narzędzia, naklejki na zderzaki, czapki, maski na twarz i

spersonalizowane tablice rejestracyjne. Każdy, kto dopuści się naruszenia niniejszej polityki, otrzyma polecenie niezwłocznego zakrycia lub usunięcia takiego artykułu lub przedmiotu z siedziby firmy Corning.

8. Wolność zrzeszania się

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać praw wszystkich pracowników w zakresie tworzenia i przystępowania do związków zawodowych lub nietworzenia lub nieprzystępowania do nich, zgodnie z ich własną decyzją, prowadzenia zbiorowych rokowań i organizowania pokojowych zgromadzeń, a także przestrzegać prawa pracowników do niepodejmowania takich działań. Pracownikom i/lub ich przedstawicielom należy zapewnić możliwość otwartego wyrażania i dzielenia się z kadrą kierowniczą zastrzeżeniami i problemami dotyczącymi warunków zatrudnienia i praktyk w zakresie zarządzania, bez obaw o dyskryminację, zemstę, zastraszenie bądź nękanie. Dostawcy zapewnią, że środowisko pracy umożliwi pracownikom korzystanie z alternatywnych form organizacji (np. rady pracowników lub dialogi między pracownikami) tam, gdzie istnieją ograniczenia regulacyjne dotyczące wolności zrzeszania się.

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. Dostawcy są zobowiązani do stosowania polityki zerowej tolerancji, surowo zabraniającej wszelkich form przekupstwa, korupcji, wymuszeń i defraudacji. Dostawca zobowiązuje się nie czerpać nienależnej korzyści z działalności Corning ani żadnych innych podmiotów poprzez nadużywanie informacji poufnych bądź zastrzeżonych, przeinaczanie istotnych faktów bądź jakiegokolwiek inne niesprawiedliwe lub nieuczciwe praktyki. Jakiegokolwiek naruszenie powyższego wymogu może doprowadzić do natychmiastowego rozwiązania umowy oraz podjęcia kroków prawnych.

2. Zakaz przyjmowania niewłaściwych korzyści; prezenty

Obiecywanie, proponowanie, zatwierdzanie, wręczanie lub przyjmowanie łapówek lub innych nienależnych korzyści jest zabronione. Powyższy zakaz obejmuje obiecywanie, proponowanie, zatwierdzanie, wręczanie lub przyjmowanie przedmiotów o dowolnej wartości, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich, w celu nawiązania lub utrzymania relacji handlowych, otrzymania zleceń od innej osoby lub uzyskania niestosownej przewagi w inny sposób. W celu zapewnienia zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, należy wdrożyć odpowiednie procedury monitorowania i zapewnienia zgodności z takimi przepisami. Dostawcy nie wolno oferować pracownikom Corning żadnych prezentów, płatności, opłat, usług, zniżek, cennych przywilejów ani żadnych innych korzyści, które mogłyby niekorzystnie wpływać na wykonywanie przez pracownika obowiązków względem Corning. Pracownikom Corning można oferować gratyfikacje wynikające z uprzejmości biznesowej zwyczajowo związanej z powszechnie przyjętymi 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, a wartość wszystkich

prezentów przyjętych w danym roku kalendarzowym od danego Dostawcy nie może przekroczyć kwoty 100,00 USD. Do prezentów postrzeganych jako nieakceptowalne, bez względu na ich wartość, należą losy na loterię, bilety na wydarzenia sportowe, zniżki na osobiste zakupy, bony prezentowe, zapłata za podróż, 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. Bez względu na okoliczności 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

Selekcja Dostawców przez firmę Corning zależy wyłącznie od cen ofertowych, jakości, dyspozycyjności Dostawcy oraz możliwości wykonania przez niego 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 ze strony 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. Aby zasięgnąć informacji lub zgłosić fakt żądania przekazania datków, Dostawca powinien zadzwonić na anonimową, poufną infolinię Corning dotyczącą Kodeksu postępowania, dostępną pod amerykańskim numerem telefonu: (prefiks +1) (888) 296-8173, 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 pozoru takiego konfliktu, jednak fakt ten nie został jeszcze zgłoszony firmie Corning, Dostawca ma obowiązek ujawnić taką relację, dzwoniąc na infolinię dotyczącą Kodeksu postępowania firmy Corning pod numer (888) 296-8173, lub zgłaszając ten fakt na stronie internetowej www.ethicspoint.com.

5. Ujawnienie informacji

Wszystkie transakcje biznesowe powinny być przeprowadzane w sposób transparentny i dokładnie pokrywać się z zapisami w księgach rachunkowych i ewidencji Dostawcy. Dostawca zobowiązany jest do ujawniania informacji dotyczących zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestii związanych z ochroną środowiska, działalności biznesowej, struktury, sytuacji finansowej oraz wyników w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i praktykami branżowymi. Fałszowanie dokumentacji lub podawanie niezgodnych z prawdą informacji na temat warunków lub praktyk związanych z łańcuchem dostaw jest niedopuszczalne. 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 własności intelektualnej; przekazywanie technologii i wiedzy specjalistycznej powinno odbywać się w sposób zapewniający ochronę prawa własności intelektualnej; należy również zapewnić ochronę informacji o klientach i dostawcach. Dostawca zobowiązany jest posiadać odpowiednie procedury, dzięki którym poufne informacje Corning nie zostaną niewłaściwie wykorzystane lub ujawnione.

7. Uczciwe postępowanie w zakresie działalności biznesowej, reklamy i konkurencji

Należy przestrzegać standardów uczciwego postępowania w zakresie biznesu, reklamy i konkurencji.

Dostawca ma obowiązek przestrzegać przepisów antymonopolowych właściwych dla 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, obszaru 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 zobowiązują się do przestrzegania uzasadnionych oczekiwań w zakresie ochrony prywatności 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 wymogów regulacyjnych związanych z gromadzeniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, przekazywaniem oraz udostępnianiem danych osobowych ([Biblioteka materiałów do pobrania dla dostawców](#))

9. Bezpieczeństwo informacji

Dostawcy korzystający z należących do firmy Corning systemów informatycznych, danych elektronicznych oraz wszelkich zasobów, z których korzystanie wiąże się z ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa danych, mają obowiązek postępować zgodnie z wymogami określonymi w dokumencie „Bezpieczeństwo informacji – dostawcy firmy Corning”, dostępnym w Bibliotece materiałów do pobrania dla Dostawców.

10. Ochrona tożsamości i programy antyodwetowe

Należy realizować programy zapewniające poufność, anonimowość i ochronę Dostawców i pracowników zgłaszających nieprawidłowości, chyba że działanie takie jest niezgodne z prawem. Dostawca powinien zapewnić procedury umożliwiające pracownikom zgłaszanie wszelkich problemów bez obaw o odwet, o których pracownicy powinni zostać poinformowani.

11. Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów

Dostawcy przyjmą politykę i dołożą wszelkich starań, by minerały pozyskiwane w ramach ich łańcuchów dostaw i pochodzące z obszarów dotkniętych konfliktami zbrojnymi oraz stref wysokiego ryzyka (ang. CAHRA) nie przyczyniały się bezpośrednio lub pośrednio do finansowania lub wspierania przemocy zbrojnej ani naruszania praw człowieka. Zakres takich polityk i obowiązków zachowania należytej staranności obejmuje oraz wykracza poza uregulowane „minerały konfliktowe” (tantal, cynę, wolfram i złoto) oraz kobalt, gwarantując odpowiedzialne pozyskiwanie wszystkich minerałów na obszarach dotkniętych konfliktami i w strefach wysokiego ryzyka (CAHRA). Dostawca zobowiązany jest do wdrażania zasad należytej staranności zgodnych z Wytycznymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. OECD) dotyczącymi należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (link). Dostawca zobowiązany jest na żądanie klienta umożliwić mu zapoznanie się z treścią polityki odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów oraz rozwiązaniami w zakresie należytej staranności. Dostawca zobowiązany jest również do objęcia powyższymi oczekiwaniami swoich własnych dostawców.

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, zmniejszając rotację 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 podczas pracy

Potencjalne narażenie pracownika na czynniki zagrażające jego bezpieczeństwu (np. chemiczne, elektryczne i inne źródła energii, ogień, pojazdy oraz ryzyko upadku) należy identyfikować, oceniać oraz kontrolować z wykorzystaniem tzw. hierarchii czynności kontrolnych, które obejmują eliminowanie zagrożenia, zastępowanie procesów lub materiałów innymi, stosowanie odpowiednich rozwiązań konstrukcyjnych, kontrole inżynierskie i administracyjne, profilaktyczną konserwację oraz procedury BHP (w tym odłączanie zasilania/oznakowanie) oraz bieżące szkolenia w zakresie bezpieczeństwa. Jeżeli należyte kontrolowanie zagrożeń za pomocą powyższych środków nie jest możliwe, pracownikom należy zapewnić odpowiednie, dobrze utrzymane środki ochrony indywidualnej i materiały szkoleniowe na temat ryzyka związanego z tymi zagrożeniami. Dostawca zobowiązany jest również podjąć stosowne działania, aby kobiety w ciąży/matki karmiące piersią nie pracowały w strefach, gdzie występuje wysoki stopień zagrożenia oraz wyeliminować bądź ograniczyć w miejscu wykonywania pracy wszelkie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży i matek karmiących piersią, w tym zagrożenia związane z zadaniami wykonywanymi przez te osoby, jak również zapewnić odpowiednie udogodnienia dla matek karmiących piersią. 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. Przygotowanie do sytuacji awaryjnych

Do obowiązków Dostawcy należy określanie oraz ocena potencjalnych sytuacji i zdarzeń awaryjnych oraz minimalizowanie ich wpływu poprzez wdrażanie awaryjnych planów i procedur działania. Powinny one uwzględniać: zgłaszanie sytuacji awaryjnych, procedury powiadamiania i ewakuacji pracowników oraz

szkolenia i ćwiczenia pracowników. Ćwiczenia awaryjne należy przeprowadzać co najmniej raz w roku lub zgodnie z wymogami lokalnego prawa, w zależności od tego, które z tych postanowień są bardziej rygorystyczne. Plany awaryjne powinny również uwzględniać odpowiedni sprzęt do wykrywania i gaszenia pożarów, wyraźnie oznakowane i łatwo dostępne drogi ewakuacyjne, informacje kontaktowe dla służb ratowniczych oraz plany naprawcze. Celem nadrzędnym powyższych planów i procedur jest minimalizacja zagrożenia dla życia, środowiska i mienia.

3. Urazy i choroby zawodowe

Dostawcy mają obowiązek wdrożenia procedur i systemów mających na celu zapobieganie, zarządzanie, monitorowanie oraz zgłaszanie urazów i chorób zawodowych, w tym rozwiązania mające na celu: zachęcanie pracowników do zgłaszania urazów i chorób; klasyfikację i ewidencjonowanie przypadków urazów i chorób; zapewnienie niezbędnego leczenia; badanie przypadków urazów i chorób z myślą o podejmowaniu działań naprawczych i eliminacji przyczyn; a także mających na celu ułatwianie pracownikom powrotu do pracy.

4. Higiena przemysłowa

Dostawcy mają obowiązek identyfikować, oceniać i kontrolować narażenie pracowników na działanie środków chemicznych, biologicznych oraz fizycznych zgodnie z hierarchią czynności kontrolnych. Potencjalne zagrożenia należy eliminować, kontrolować i/lub ograniczać poprzez odpowiednie rozwiązania konstrukcyjne, inżynieryjne oraz kontrolę na poziomie administracyjnym. Jeżeli należyte kontrolowanie zagrożeń za pomocą takich środków jest niemożliwe, pracownikom należy bezpłatnie zapewnić utrzymane w dobrym stanie, odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Programy ochronne powinny być realizowane na bieżąco i obejmować materiały szkoleniowe na temat ryzyka związanego z powyższymi zagrożeniami.

5. Praca fizycznie wymagająca

Do obowiązków Dostawców należy rozpoznawanie, ocena i zgodna z obowiązującymi przepisami kontrola prac wymagających od pracownika znacznego wysiłku fizycznego, w tym ręcznego przenoszenia materiałów, dźwigania lub wielokrotnego ich podnoszenia, długotrwałego przebywania w pozycji stojącej lub wykonywania czynności montażowych, które często powtarzają się bądź wymagają użycia znacznej siły.

6. Zabezpieczenia maszyn

Maszyny produkcyjne, jak również maszyny o innym przeznaczeniu, podlegają ocenie pod kątem zagrożeń związanych z bezpieczeństwem. Dostawca ma obowiązek zapewnienia i odpowiedniej konserwacji fizycznych osłon, blokad oraz barier chroniących przed zagrożeniami powodowanymi przez urządzenia obsługiwane przez pracowników.

7. Urządzenia sanitarne, żywność i zakwaterowanie

Dostawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do czystych toalet, wody pitnej i sterylnej przestrzeni przeznaczonych do przygotowywania, przechowywania i spożywania żywności. Pomieszczenia z miejscem sypialnym dla pracowników, które zapewnia Dostawca lub pośrednik, muszą być bezpieczne i utrzymywane w czystości oraz muszą być wyposażone w odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, gorącą wodę do kąpielii i prysznica, właściwe oświetlenie, ogrzewanie i wentylację,

indywidualne strefy przeznaczone do przechowywania przedmiotów osobistych i wartościowych, a także zapewniać wystarczająco dużo przestrzeni osobistej z uwzględnieniem uzasadnionych ograniczeń w zakresie dostępu.

8. Informacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Dostawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi odpowiednie informacje i zapewnić szkolenia w zakresie przepisów BHP w odniesieniu do miejsca wykonywania pracy w języku tego pracownika lub w języku przez niego zrozumiałym w zakresie wszystkich rozpoznanych w miejscu pracy zagrożeń, na które pracownik jest narażony, w tym między innymi zagrożeń mechanicznych, elektrycznych, chemicznych, pożarowych i fizycznych. Informacje dotyczące BHP zamieszczane na terenie obiektu muszą być dobrze widoczne lub umieszczane w rozpoznawalnych miejscach dostępnych dla pracowników. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do odbycia szkolenia w momencie rozpoczęcia zatrudnienia oraz regularnych szkoleń w trakcie zatrudnienia. Pracowników należy zachęcać do zgłaszania wszelkich zastrzeżeń związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem bez obawy o działania odwetowe.

Środowisko

Dostawcy zobowiązani są identyfikować i ograniczać negatywny wpływ swojej działalności produkcyjnej na społeczność, środowisko oraz zasoby naturalne, jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo publiczne. Dostawcy powinni mieć świadomość, że ich odpowiedzialność za środowisko przekłada się na najwyższą jakość produktów i usług.

1. Pozwolenia środowiskowe i sprawozdawczość

Dostawca ma obowiązek uzyskać wszelkie wymagane pozwolenia (np. dotyczące monitorowania zanieczyszczeń) i zgody oraz dokonać zgłoszeń związanych z ochroną środowiska, a także utrzymywać je i aktualizować. Dostawca ma również obowiązek przestrzegać związanych z nimi wymogów w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i sprawozdawczości.

2. Zapobieganie zanieczyszczeniom i redukcja zasobów

Emisje i zrzuty zanieczyszczeń oraz wytwarzanie odpadów należy minimalizować lub wyeliminować u źródła za pomocą takich praktyk, jak dodawanie urządzeń kontrolujących emisję zanieczyszczeń; modyfikowanie procesów produkcji, konserwacji i obiektów; lub za pomocą innych środków. Wykorzystanie zasobów naturalnych, w tym wody, paliw kopalnych, minerałów i produktów pochodzących z lasów dziewiczych, musi być chronione za pomocą takich praktyk, jak modyfikowanie procesów produkcji, konserwacji i obiektów, zastępowanie materiałów, ponowne ich wykorzystanie, konserwacja, recykling lub inne środki.

3. Substancje niebezpieczne

Dostawca ma obowiązek identyfikować substancje chemiczne, odpady i inne substancje, które stanowią zagrożenie dla ludzi lub środowiska, oznaczać je i zarządzać nimi zgodnie z obowiązującymi przepisami i normami w celu zapewnienia bezpiecznego obchodzenia się, przewożenia, przechowywania, użytkowania, recyklingu, ponownego wykorzystania oraz utylizacji tych substancji.

4. Odpady stałe

Dostawcy wdrożą systematyczne podejście do identyfikacji, zarządzania, ograniczania i odpowiedzialnego usuwania lub recyklingu odpadów stałych (innych niż niebezpieczne).

5. Emisje

Emisje lotnych chemikaliów organicznych, aerozoli, substancji żrących, cząstek stałych, substancji zubożających warstwę ozonową oraz produktów ubocznych spalania wytwarzanych podczas operacji należy przed ich odprowadzeniem scharakteryzować, rutynowo monitorować, kontrolować i traktować zgodnie z wymaganiami. Substancjami zubożającymi warstwę ozonową należy skutecznie zarządzać zgodnie z Protokołem montrealским i obowiązującymi przepisami. Dostawcy będą rutynowo monitorować skuteczność działania swoich systemów kontroli emisji do powietrza.

6. Ograniczenia materiałowe

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów i wymagań klientów dotyczących zakazów lub ograniczeń stosowania określonych substancji w produktach i procesie produkcji, w tym etykiet związanych z recyklingiem i utylizacją.

7. Gospodarka wodna

Dostawcy wdrożą program gospodarki wodnej, który dokumentuje, charakteryzuje i monitoruje źródła wody, jej wykorzystanie i odprowadzanie, umożliwi identyfikowanie możliwości oszczędzania wody oraz kontroluje kanały zanieczyszczenia. Wszystkie ścieki należy przed ich odprowadzeniem lub utylizacją scharakteryzować, monitorować, kontrolować i oczyszczać zgodnie z wymaganiami. Dostawcy będą rutynowo monitorować wydajność swoich systemów oczyszczania i zapobiegania rozprzestrzenianiu się ścieków w celu zapewnienia optymalnej wydajności i zgodności z przepisami.

8. Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych

Dostawcy ustanowią ogólnosięwiatowy cel redukcji emisji gazów cieplarnianych. Zużycie energii i wszystkie istotne emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2 należy śledzić, dokumentować i publicznie zgłaszać w odniesieniu do wyznaczonego celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. Dostawcy będą poszukiwać metod poprawy efektywności energetycznej i zminimalizowania zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych.