

Date d'entrée en

vigueur : 22 mars 2019

## **Introduction**

### **Code de conduite du**

#### **fournisseur**

Le présent Code s'applique aux personnes et aux entreprises (ci-après collectivement désignées les « Fournisseurs » et individuellement le « Fournisseur ») qui traitent avec Corning Incorporated ou ses sociétés affiliées (ci-après collectivement désignés « Corning ») et est mis à jour chaque année. Les Fournisseurs doivent se conformer au présent Code dans tous les aspects de leurs activités concernant leur relation d'affaires avec Corning. Les Fournisseurs doivent également veiller à ce que leurs employés se conforment au présent Code et à la [politique de Corning en matière de droits de l'homme](#) disponibles dans toutes leurs activités concernant leur relation d'affaires avec Corning. Il revient également aux Fournisseurs de veiller à ce que leurs propres sous-traitants et fournisseurs respectent les normes contenues dans les présentes. Corning contrôle ses fournisseurs pour s'assurer du respect du présent Code.

Le Fournisseur peut soumettre toute question ou signaler toute violation ou réclamation à la ligne d'assistance confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux États-Unis en composant le +1 (888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### **Main-d'œuvre**

Le Code de conduite du fournisseur de Corning reprend les principes essentiels des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui traitent de questions considérées par l'OIT comme des principes et des droits fondamentaux au travail. Ces conventions sont les suivantes :

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

Conformément aux conventions fondamentales de l'OIT et comme indiqué plus en détail ci-après, le Fournisseur s'engage à faire respecter les droits de l'homme des employés et à traiter ces derniers avec dignité et respect. Cet engagement s'applique à tous les employés, y compris les employés temporaires, migrants, étudiants, contractuels, directs et tout autre type d'employé.

Corning est conscient que le recours aux agences de recrutement et de placement augmente le risque

de travail forcé.

Tous les agents de placement agissant pour le compte de Corning et de ses fournisseurs doivent disposer d'une politique claire qui respecte le présent Code. Les agents de placement agissant pour le compte de Corning doivent exercer une diligence raisonnable auprès des agences et sous-agents d'emploi et de recrutement dans les pays où se déroulent ses activités afin de veiller au respect du Code de conduite du fournisseur de Corning.

### 1. Emploi librement choisi

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail forcé, au travail sous forme de servitude ou au travail carcéral involontaire. Tous les travaux doivent être effectués volontairement et les employés doivent être libres de quitter leur emploi ou d'y mettre fin moyennant un préavis raisonnable. Il est interdit, entre autres, de transporter, d'héberger, de recruter, de transférer ou de recevoir des personnes au moyen de menaces, de la force, de la contrainte, de l'enlèvement ou de la fraude à des fins de travail ou de services. Dans le cadre du processus d'embauche, les Fournisseurs doivent fournir aux employés un contrat de travail rédigé dans leur langue maternelle et comportant une description des conditions générales d'emploi. Aucune modification ne peut être apportée à ce contrat, et rien ne peut lui être substitué, sauf si ces modifications satisfont à la législation locale ou prévoient des conditions égales ou meilleures. Il ne doit y avoir aucune restriction déraisonnable à la liberté de mouvement des employés dans l'établissement, ni aucune restriction déraisonnable à l'entrée ou à la sortie des établissements fournis par l'entreprise. Les employeurs et les agents ne sont pas autorisés à détenir ni détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration, tels que les pièces d'identité, les passeports ou les permis de travail délivrés par le gouvernement, à moins que la loi ne l'exige. Les employés ne doivent pas être tenus de verser aux employeurs ou aux agents des commissions de recrutement ou autres frais connexes d'emploi. Si de tels frais ont été facturés, ils doivent être remboursés à l'employé.

### 2. Jeunes employés

Les Fournisseurs ne doivent pas faire travailler des enfants. Dans la présente clause, le terme « enfant » désigne toute personne de moins de 15 ans, en deçà de l'âge requis pour achever ses études obligatoires ou en deçà de l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le pays (l'âge le plus avancé de ces trois cas de figure prévalant). Les employés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travail susceptible de compromettre leur santé et leur sécurité, y compris le travail de nuit et les heures supplémentaires. Le Fournisseur doit veiller à la bonne gestion du personnel étudiant, par la tenue appropriée de dossiers d'études, une vérification rigoureuse des partenaires éducatifs et la protection des droits du personnel étudiant conformément aux lois et réglementations applicables. Le Fournisseur doit apporter un soutien et dispenser une formation appropriés à l'ensemble du personnel étudiant. En l'absence de législation locale, le taux de rémunération du personnel étudiant, des stagiaires et des apprentis doit correspondre au minimum à la même classification par âge que celle qui est utilisée pour les autres travailleurs débutants exécutant des tâches égales ou similaires.

### 3. Horaires de travail

Les semaines de travail ne doivent pas dépasser la durée maximale de travail et doivent inclure les pauses et les périodes de repos minimales fixées par la législation locale.

#### 4. Conditions de travail et de vie

Les conditions de travail et de vie (le cas échéant) doivent satisfaire, 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 du fait de leurs conditions de travail ou de vie. Les exigences qui précèdent sont applicables à toute forme d'hébergement fournie aux employés dans le cadre de leur emploi ou en lien avec celui-ci.

#### 5. Traitement humain

Les Fournisseurs ne doivent pas soumettre les employés à un traitement inhumain ni les en menacer, y compris par des violences à caractère sexuel, des châtimements corporels, la contrainte mentale ou physique ou des insultes verbales. Le Fournisseur doit clairement définir et communiquer à ses employés les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences.

#### 6. Salaires et avantages sociaux

La rémunération versée aux employés doit être conforme à toutes les lois et réglementations applicables, y compris celles qui sont liées aux salaires minimaux, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux légalement prescrits. Le Fournisseur veillera à l'égalité de rémunération des travailleurs, sans distinction de sexe, pour un travail de même valeur. Le Fournisseur ne doit pas avoir recours à des retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire. Les employés doivent être informés de toutes retenues sur leur salaire. Le Fournisseur doit prendre des mesures pour éliminer les problèmes de santé et de sécurité particulièrement répandus chez les travailleuses (par exemple, la sécurité physique et le harcèlement sexuel).

#### 7. Non-discrimination

Le Fournisseur doit s'engager à assurer à son personnel des conditions de travail exemptes de tout harcèlement et de discrimination illégale. Le Fournisseur ne doit pas permettre ni se livrer à toute forme de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'ethnie, un handicap, une grossesse, la religion, l'affiliation politique ou la situation matrimoniale de son personnel, y compris, mais non exclusivement, dans les pratiques de recrutement et d'emploi telles que les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Le Fournisseur doit veiller à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. Aucun acte de discrimination ou de représailles ne doit être perpétré à l'encontre des employés, y compris les employés migrants, qui soulèvent des griefs de bonne foi.

#### 8. Liberté d'association

Conformément à la législation locale, les Fournisseurs doivent respecter le droit de tous les employés à constituer des syndicats de leur choix et à y adhérer, à négocier des conventions collectives et à se livrer à des rassemblements pacifiques. Ils doivent également respecter le droit des employés à

s'abstenir de participer à de telles activités. Les employés et leur représentant doivent pouvoir ouvertement communiquer et partager des idées et des préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de la direction sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

## Éthique

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

### 1. Intégrité commerciale

Le Fournisseur doit maintenir les normes d'intégrité les plus élevées dans toutes ses interactions avec Corning. Toutes les formes de corruption, d'extorsion ou de détournement de fonds sont strictement interdites. Le Fournisseur ne doit pas profiter indûment de Corning ni de quiconque par le biais de l'usage abusif d'informations privilégiées ou exclusives, de fausses déclarations sur des faits importants ou de toute autre pratique déloyale ou malhonnête. Toute violation de cette norme peut se traduire par une cessation immédiate de la relation commerciale ainsi que par des poursuites judiciaires.

### 2. Avantages indus et cadeaux

Le Fournisseur ne doit en aucun cas offrir ou accepter des pots-de-vin ou autres moyens d'obtenir un avantage indu ou inapproprié. Le Fournisseur ne doit en aucun cas offrir à un employé de Corning des cadeaux, paiements, honoraires, services, réductions, privilèges de valeur ou autres faveurs lorsque ceux-ci pourraient influencer ou paraître influencer indûment l'employé dans l'exercice de ses obligations pour Corning. Les employés de Corning peuvent se voir offrir des marques normales de courtoisie habituellement associées à des pratiques commerciales acceptées, du moment que celles-ci sont offertes ouvertement et non sous une forme qui pourrait être interprétée comme un pot-de-vin, une contrepartie ou une rémunération secrète. Sauf lorsqu'une autre politique de Corning prévoit éventuellement des limites plus strictes, la valeur des cadeaux individuels offerts par les Fournisseurs ne doit pas dépasser 100 USD par cadeau, et la valeur totale de tous les cadeaux dans une année civile pouvant être acceptés de la part d'un seul Fournisseur ne peut pas dépasser 100 USD. Quelle que soit leur valeur, les articles réputés non acceptables incluent les cadeaux, les billets de tombola ou d'événements sportifs, les réductions sur des achats personnels, les chèques cadeaux, le paiement de voyages ou d'autres cadeaux onéreux. Des repas d'affaires sont acceptables s'ils ne sont pas excessifs et si Corning et le Fournisseur règlent la note de tels événements à tour de rôle. Dans tous les cas, l'utilisation de pots-de-vin, de rémunérations secrètes (y compris les cadeaux financiers ou leur équivalent) ou de commissions illicites est inappropriée et peut se traduire par la cessation immédiate de la relation commerciale ainsi que par des poursuites judiciaires.

### 3. Contributions à des organismes de bienfaisance

Corning choisit ses Fournisseurs uniquement sur la base des prix offerts, de la qualité, de la disponibilité et de la capacité à effectuer le travail, et de leur capacité antérieure à répondre aux besoins de Corning. Ces choix ne sont pas influencés par le fait qu'un Fournisseur donne ou non de l'argent à une œuvre de bienfaisance particulière. Corning ne sollicite pas de dons de bienfaisance d'autres entreprises ou fournisseurs. Il est interdit aux employés de Corning de demander aux Fournisseurs d'effectuer des dons de bienfaisance en laissant entendre que de tels dons pourraient avoir une incidence sur leur relation d'affaires présente ou future avec Corning. Le Fournisseur doit refuser de telles demandes de

dons. Le Fournisseur peut signaler toute demande de don ou soumettre toute question concernant une telle demande à la ligne d'assistance confidentielle et anonyme du Code de conduite de Corning 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux États-Unis en composant le +1 (888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 4. Autres conflits d'intérêts

Les employés de Corning et les membres de leur famille proche (notamment l'époux/épouse, le/la concubin(e), les parents, les enfants, les frères, les sœurs et les époux/épouses de ces personnes, ainsi que toute autre personne non indiquée dans la liste des personnes résidant dans le foyer des employés) ne sont pas autorisés à exercer les fonctions de dirigeant, d'administrateur, d'employé, d'agent ou de consultant d'un Fournisseur, sauf avec le consentement du directeur commercial concerné de Corning et du conseiller juridique de Corning ou son représentant. Si une telle relation existe entre le Fournisseur et tout employé de Corning ou tout membre de sa famille, que Corning n'en a pas été informé et qu'elle peut entraîner un conflit d'intérêts réel ou perçu, le Fournisseur doit divulguer ladite relation sur la ligne d'assistance du Code de conduite de Corning au +1 (888) 296-8173 ou sur [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 5. Divulgence d'informations

Les informations concernant les activités commerciales, la structure, la situation financière et les résultats doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques qui prévalent dans le secteur. La confidentialité des données concernant les employés du Fournisseur et de Corning doit être respectée conformément aux lois applicables.

#### 6. Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés. Le Fournisseur doit maintenir des procédures qui garantissent raisonnablement que les informations confidentielles de Corning ne seront pas utilisées ou divulguées de manière inappropriée.

#### 7. Concurrence loyale

Le Fournisseur doit se conformer aux lois antitrust applicables à ses activités commerciales. En conséquence, en ce qui concerne toute activité menée avec Corning, le Fournisseur ne doit pas conclure d'accord, d'entente ou de plan (sous forme écrite ou verbale) avec ses concurrents concernant les prix, les modalités ou conditions de vente, la production, la distribution, les territoires ou les clients ; il ne peut pas non plus échanger ou examiner avec ses concurrents la tarification, les plans de marketing, les coûts de fabrication ou d'autres informations relatives à la concurrence. Les Fournisseurs qui enfreignent ces lois encourrent une cessation immédiate de leur relation commerciale avec Corning ainsi que des poursuites judiciaires.

#### 8. Confidentialité

Il incombe aux Fournisseurs d'assurer une protection raisonnable des données à caractère personnel de

toutes les personnes avec lesquelles ils font affaire, y compris leurs fournisseurs, leurs clients, leurs consommateurs et leurs employés. Les Fournisseurs doivent se conformer aux lois et réglementations en matière de confidentialité et de sécurité de l'information dans le cadre de la collecte, du stockage, du traitement, de la transmission et du partage de données à caractère personnel.

#### 9. Sécurité de l'information

Les Fournisseurs ayant accès aux systèmes informatiques et aux données électroniques de Corning ainsi qu'à tout ce qui présente des risques pour la sécurité de ses données doivent se conformer aux exigences de Corning en matière de sécurité de l'information applicables aux fournisseurs disponibles à l'adresse [\[lien vers la bibliothèque de téléchargement\]](#).

## Santé et sécurité

Les Fournisseurs doivent réduire autant que possible l'incidence des blessures et des maladies liées au travail afin de contribuer à mettre en place un environnement de travail sûr et sain, en renforçant la qualité des produits et services, l'uniformité des productions, ainsi que la fidélisation et le moral du personnel. Les Fournisseurs reconnaissent que la contribution et la formation régulières des employés sont nécessaires à l'identification et la résolution des problèmes de santé et de sécurité.

### 1. Sécurité

L'exposition des employés à des risques en matière de sécurité (par ex., découlant de sources d'alimentation électrique et autres sources d'énergie, d'un incendie, de la conduite de véhicules et de risques de chute) doit être contrôlée au moyen d'une conception appropriée, de contrôles techniques et administratifs, d'un entretien préventif et de procédures de travail sûres (y compris les procédures de verrouillage ou d'étiquetage). Lorsque les risques ne peuvent pas être contrôlés correctement par ces moyens, les employés doivent être munis d'un équipement de protection individuelle approprié. Les employés ne doivent pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir soulevé des préoccupations en matière de sécurité. Le Fournisseur, dans le cadre de ses activités, doit identifier les situations d'urgence potentielles et mettre en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention.

### 2. Accidents du travail et maladies professionnelles

Le Fournisseur doit mettre en place des procédures et des systèmes pour gérer, repérer et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, conformément aux lois et normes applicables.

### 3. Hygiène industrielle

Le Fournisseur doit identifier, évaluer et contrôler l'exposition des employés aux agents chimiques, biologiques et physiques dangereux. Lorsque ces risques ne peuvent pas être contrôlés correctement par des moyens techniques et administratifs, les employés doivent être munis d'un équipement de protection individuelle approprié.

### 4. Travail exigeant sur le plan physique

L'exposition des employés à des tâches exigeantes sur le plan physique doit être identifiée, évaluée et contrôlée conformément aux lois applicables.

### 5. Sécurisation des machines

Le Fournisseur doit fournir et entretenir de manière appropriée des dispositifs de protection, de verrouillage et de blocage contre les risques présentés par les machines utilisées par les employés.



## Environnement

Le Fournisseur doit réduire au minimum ses effets nocifs sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles tout en préservant la santé et la sécurité du public. Les Fournisseurs reconnaissent que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de produits et services de tout premier ordre.

### 1. Permis, réglementations et normes en matière d'environnement

Tous les permis et autorisations requis en matière environnementale doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et leurs exigences opérationnelles et relatives aux informations à communiquer doivent être respectées. Les produits chimiques et autres substances présentant un risque en cas de rejet dans l'environnement doivent être identifiés et gérés conformément aux lois et normes applicables liées à leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur recyclage ou réutilisation et leur élimination. Les déchets et émissions provenant des activités, des processus industriels et des installations d'assainissement doivent être surveillés, contrôlés et traités conformément aux exigences des lois et normes applicables, avant leur déversement ou leur élimination.

### 2. Restrictions quant aux contenus des produits

Le Fournisseur doit s'assurer que tous les produits transférés à Corning sont conformes à toutes les lois et réglementations applicables, y compris celles qui sont liées aux restrictions portant sur des substances spécifiques ou à l'étiquetage pour le recyclage ou l'élimination.

### 3. Approvisionnement responsable

Les Fournisseurs doivent mettre en place une politique visant à s'assurer raisonnablement que les minerais alimentant les conflits (par ex., le tantale, l'étain, le tungstène et l'or) entrant dans la composition des produits fabriqués par ou pour les Fournisseurs ne financent pas directement ou indirectement les groupes armés qui commettent de graves violations des droits de l'homme en République démocratique du Congo ou dans tout pays limitrophe, ou que ces groupes n'en bénéficient pas. Les Fournisseurs doivent procéder à des vérifications préalables de la source et de la chaîne de contrôle de ces minerais et faire en sorte que ces mesures de vérification soient à la disposition des clients si ceux-ci en font la demande.

Le Code de conduite du fournisseur (le « Code »), disponible à l'adresse <http://www.corning.com/worldwide/en/sustainability/processes/supply-chain-social-responsibility/supplier-responsibility/supplier-code-of-conduct.html>

définit les exigences applicables à toute relation d'affaires avec Corning. Tous les Fournisseurs faisant affaire avec Corning reconnaissent par les présentes ces exigences et acceptent de se conformer au Code, y compris dans sa version modifiée.

Le Code est rédigé en anglais et peut être disponible dans plusieurs autres langues. En cas de conflit entre la version anglaise du Code et toute traduction, la version anglaise prévaudra.