

Efficace da 22 marzo

2019

## **Introduzione**

### **Codice etico per i**

#### **fornitori**

Il presente Codice si applica a persone fisiche e giuridiche (congiuntamente, i "Fornitori") che hanno rapporti commerciali con Corning Incorporated e/o con le sue società affiliate (congiuntamente, "Corning") e verrà aggiornato con cadenza annuale. I Fornitori si impegnano ad attenersi al presente Codice in relazione a ogni aspetto delle attività correlate ai rapporti commerciali in essere con Corning. I Fornitori devono assicurarsi che i loro dipendenti si attengano al presente Codice e alla [Politica sui diritti umani](#) di Corning disponibile per tutte le attività correlate ai rapporti commerciali in essere con Corning. I Fornitori hanno altresì la responsabilità di assicurarsi che i loro collaboratori e fornitori soddisfino quanto qui contenuto. Corning monitora l'operato dei suoi Fornitori per verificare che sia conforme a quanto indicato nel presente Codice.

Il Fornitore può inviare domande o segnalare violazioni o richieste al servizio di assistenza telefonica (Code of Conduct Line) riservato e anonimo di Corning attivo 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, al numero statunitense (prefisso internazionale 1) (888) 296-8173 oppure sul sito [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### **Manodopera**

Il Codice etico per i fornitori di Corning illustra i principi chiave delle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che trattano argomenti che l'ILO considera principi e diritti fondamentali nel lavoro. Le convenzioni sono:

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

In conformità alle convenzioni fondamentali dell'ILO, e come esposto più dettagliatamente di seguito, i Fornitori si impegnano a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattare i lavoratori con dignità e rispetto. Tale impegno si applica a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo determinato e a contratto, migranti, studenti, dipendenti diretti o qualsiasi altro lavoratore.

Corning è consapevole che l'uso di agenzie di reclutamento e lavoro aumenta il rischio di lavoro forzato. Tutti gli agenti per il lavoro che agiscono per conto di Corning e dei suoi fornitori devono avere una

politica chiara che aderisce al presente Codice. Gli agenti per il lavoro che agiscono per conto di Corning devono utilizzare due diligence con le agenzie di lavoro e collocamento e con i subagenti nei Paesi in cui operano per assicurare il rispetto del Codice etico per i fornitori di Corning.

### 1. Libertà di scelta

I Fornitori non devono ricorrere all'uso di manodopera forzata, coatta o non retribuita oppure della manodopera non volontaria di personale recluso. Il lavoro sarà fornito su base volontaria e i dipendenti saranno liberi di dimettersi o di terminare il rapporto di lavoro dando un ragionevole preavviso. È vietato trasportare, proteggere, reclutare, trasferire o accogliere persone con l'uso della forza, minacce, coercizione, sequestro o frode per avvalersi della loro manodopera o dei loro servizi. Nel processo di assunzione i Fornitori devono fornire ai dipendenti un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre che contenga una descrizione dei termini e delle condizioni di impiego. Non deve essere consentita alcuna modifica o sostituzione al presente accordo, a meno che tali modifiche non siano conformi alla legge locale o non forniscano condizioni uguali/migliori. Non vi saranno limitazioni irragionevoli alla libertà di circolazione dei lavoratori nella struttura in aggiunta alle limitazioni irragionevoli all'ingresso o all'uscita dalle sedi aziendali. I datori di lavoro e gli agenti non possono detenere o altrimenti distruggere, nascondere, trattenere o negare l'accesso da parte dei dipendenti ai loro documenti di identità o di immigrazione, come documenti di identità rilasciati dal governo, passaporti o permessi di lavoro, a meno che non sia richiesto dalla legge. I lavoratori non devono essere obbligati ad accollarsi alcuna commissione di assunzione o altro onere correlato al rapporto di lavoro a carico del datore di lavoro o dei soggetti intermediari. Qualora risulti che i suddetti oneri siano stati addebitati al lavoratore, dovranno essere rimborsati.

### 2. Lavoro minorile

I Fornitori non devono fare ricorso al lavoro infantile. Nell'ambito del presente paragrafo, il termine "infantile" si riferisce a qualsiasi minore di età inferiore a 15 anni, all'età prevista per l'obbligo scolastico o all'età minima legale per lavorare nel paese interessato, a seconda di quale tra queste sia maggiore. I lavoratori che non hanno compiuto 18 anni non devono effettuare lavori che potrebbero metterne a rischio la salute e l'incolumità, ivi compresi turni di notte e straordinari. Il Fornitore deve gestire opportunamente il lavoro degli studenti lavoratori attraverso l'uso di registri dedicati al personale studentesco, una rigorosa verifica degli istituti scolastici e la tutela dei diritti degli studenti in conformità con le leggi e i regolamenti vigenti. Il Fornitore deve garantire il sostegno e una formazione appropriati a tutti gli studenti lavoratori. In assenza di una normativa locale, il salario per gli studenti lavoratori, i tirocinanti e gli apprendisti deve essere almeno equivalente a quello degli altri lavoratori di primo livello che svolgono mansioni identiche o simili.

### 3. Orario di lavoro

La settimana lavorativa non deve superare le ore lavorative massime e deve includere le pause e i periodi di riposo minimi previsti dalla legge locale.

#### 4. Condizioni di vita e di lavoro

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

#### 5. Trattamento umano

I Fornitori devono astenersi dal sottoporre i lavoratori a qualsiasi trattamento disumano, ivi compresa qualunque forma di abuso sessuale, punizione corporale, coercizione fisica o mentale o abuso verbale, né devono minacciare di farlo. Il Fornitore deve definire con chiarezza e illustrare ai lavoratori le procedure e le politiche in materia disciplinare a sostegno di questi requisiti.

#### 6. Retribuzione e indennità

La retribuzione riconosciuta ai lavoratori deve essere coerente con i requisiti delle normative e dei regolamenti vigenti in ambito salariale, ivi compresi quelli in materia di salario minimo, straordinari e benefici previdenziali previsti dalla legge. Il Fornitore dovrà garantire che tutti i dipendenti vengano retribuiti equamente per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal genere. Il Fornitore non può decurtare eventuali somme dalla retribuzione come misura disciplinare. I dipendenti devono essere informati su tutte le detrazioni applicate alla loro retribuzione. Il Fornitore deve stabilire idonee misure per eliminare problemi di salute e sicurezza che interessano soprattutto le lavoratrici (ad esempio, garantendo la sicurezza fisica ed eliminando i rischi di molestie sessuali).

#### 7. Divieto di discriminazione

Il Fornitore si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni contrarie alla legge. Il Fornitore si asterrà dal porre in essere o consentire discriminazioni o molestie basate su razza, colore della pelle, età, genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, etnia, disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica o stato civile nella propria forza lavoro, ivi incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, pratiche di assunzione e impiego quali promozioni, premi e accesso alla formazione. Il Fornitore dovrà garantire pari opportunità a tutti i livelli di impiego. Non dovranno verificarsi discriminazioni o ritorsioni a danno dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, che presentano reclami in buona fede.

#### 8. Libertà di associazione

In conformità alla normativa locale, il Fornitore è tenuto a rispettare il diritto di tutti i lavoratori di riunirsi e aderire a gruppi sindacali scelti liberamente, condurre negoziazioni collettive e radunarsi pacificamente, nonché tutelare il diritto dei lavoratori di astenersi da siffatte attività. I lavoratori e/o i loro rappresentanti si impegnano a comunicare apertamente e condividere idee e preoccupazioni con la direzione, in merito alle condizioni di lavoro e alle politiche della direzione, senza timore di subire forme di discriminazione, rappresaglia, intimidazione o molestia.

## Etica

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

### 1. Integrità aziendale

Il Fornitore è tenuto a mantenere i più rigorosi standard di integrità in tutte le forme di interazione con Corning. È severamente vietata ogni forma di corruzione, estorsione e malversazione. Non è consentito trarre alcun indebito vantaggio nei confronti di Corning, o di qualsiasi altro soggetto, mediante l'abuso di informazioni privilegiate o proprietarie, rappresentazioni non veritiere di fatti materiali o ricorrendo a pratiche sleali. Qualunque violazione rispetto a tali requisiti potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto immediato o l'adozione di eventuali provvedimenti legali.

### 2. Divieto di ottenere vantaggio indebito; politica sugli omaggi

Il Fornitore non deve offrire né accettare tangenti o altri strumenti finalizzati a ottenere un vantaggio indebito o illegittimo. Il Fornitore non deve offrire a nessun dipendente di Corning qualsivoglia omaggio, pagamento, commissione, servizio, sconto, privilegio di valore o altro favore che potrebbe condizionarne l'esercizio delle proprie mansioni, o che potrebbe dare l'impressione di farlo. I dipendenti di Corning possono accettare forme comuni di cortesia purché rientrino nelle prassi commerciali comunemente accettate e sempre che le stesse vengano offerte in maniera trasparente e non assumano forme che potrebbero, al contrario, essere ricondotte a tangenti, pagamenti o compensi segreti. Il valore di ciascuno degli omaggi offerti dal Fornitore non potrà superare i 100,00 USD, sempre che un limite più restrittivo non sia previsto da un altro regolamento di Corning; il valore complessivo di tutti gli omaggi che un singolo Fornitore può accettare nell'arco di un anno solare non può superare i 100,00 USD. Indipendentemente dal valore, non si possono accettare doni, premi o biglietti per eventi sportivi, sconti su acquisti personali, buoni omaggio, viaggi o altri omaggi di elevato valore. Si possono accettare pranzi o cene di lavoro, purché di valore contenuto e a condizione che Corning e il Fornitore si alternino a coprire le spese per eventi simili. In tutti i casi, tangenti, compensi segreti (ivi compresi doni monetari o equivalenti) o bustarelle sono considerati comportamenti inopportuni che possono comportare la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto immediato o l'adozione di eventuali provvedimenti legali.

### 3. Donazioni per beneficenza

Le scelte aziendali di Corning relative ai suoi Fornitori si basano esclusivamente sui prezzi di offerta, sulla qualità e sulla capacità e disponibilità a svolgere il lavoro e sulle precedenti prestazioni del Fornitore nel soddisfare le esigenze di Corning. Queste scelte non sono in alcun modo influenzate dalla decisione del Fornitore di sostenere o meno una determinata causa benefica. Corning non impone ai propri fornitori o ad altre società di effettuare donazioni ad enti di beneficenza. È fatto divieto ai dipendenti di Corning di chiedere ai Fornitori di effettuare donazioni a enti caritatevoli, suggerendo che tali donazioni potrebbero influenzare i rapporti commerciali, attuali o futuri, con Corning. Il Fornitore deve rifiutare siffatte richieste. Il Fornitore può inviare eventuali domande o segnalazioni relative a tali

richieste di donazioni al servizio di assistenza telefonica (Code of Conduct Line) riservato e anonimo di Corning, attivo 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, al numero statunitense (prefisso internazionale 1) (888) 296-8173 oppure sul sito [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 4. Altri conflitti di interesse

I dipendenti di Corning e i rispettivi familiari (tra cui coniuge, convivente, genitori, figli, fratelli, sorelle e i rispettivi coniugi, nonché qualsiasi persona diversa dai precedenti che faccia parte del nucleo familiare dei dipendenti) non potranno ricoprire l'incarico di funzionario, direttore, dipendente, agente o consulente del Fornitore, in assenza del consenso del responsabile commerciale o del direttore degli affari legali di Corning o di un loro incaricato. Se tra il Fornitore e un dipendente o familiare di Corning è presente tale rapporto, non segnalato a Corning e che può causare un conflitto di interessi effettivo o percepito, il Fornitore dovrà segnalare la situazione al servizio di assistenza telefonica (Code of Conduct Line) di Corning al numero (888) 296-8173 oppure sul sito [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com).

#### 5. Divulgazione di informazioni

Le informazioni inerenti alle attività commerciali, alla struttura, alla situazione finanziaria e ai risultati devono essere comunicati in conformità alle normative vigenti e alle prassi del settore prevalenti. La riservatezza delle informazioni in relazione ai dipendenti del Fornitore e di Corning sarà tutelata in conformità alle normative vigenti.

#### 6. Proprietà intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale devono essere tutelati. Il Fornitore deve porre in essere procedure che assicurino ragionevolmente che le informazioni riservate di Corning non saranno utilizzate o divulgate in modo inopportuno.

#### 7. Concorrenza leale

Il Fornitore deve adempiere alle normative antitrust applicabili alle sue attività commerciali. Pertanto, in relazione a qualsiasi attività commerciale con Corning, il Fornitore non deve: stipulare alcun accordo, intesa o piano (in forma scritta od orale) con suoi concorrenti relativamente a tariffe, termini o condizioni di vendita, produzione, distribuzione, territorio o clienti; oppure negoziare o scambiare con suoi concorrenti informazioni su tariffe, piani di marketing, costi di produzione o altre informazioni sulla concorrenza. L'eventuale violazione dei requisiti suddetti da parte del Fornitore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto immediato o l'adozione di eventuali iniziative legali.

#### 8. Privacy

I Fornitori sono tenuti a garantire una protezione ragionevole delle informazioni personali di tutti coloro con cui intrattengono rapporti commerciali, compresi fornitori, clienti, consumatori e dipendenti. I Fornitori devono rispettare le leggi e i regolamenti sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni per le attività di raccolta, archiviazione, elaborazione, trasmissione e condivisione dei dati personali.

#### 9. Sicurezza informatica

I Fornitori che accedono a qualsiasi sistema informativo di Corning, ai suoi dati elettronici e a tutto ciò che mette a rischio la sicurezza dei dati devono rispettare i requisiti di sicurezza delle informazioni dei fornitori di Corning disponibili all'indirizzo [\[link per scaricare la documentazione\]](#).

## Salute e sicurezza

I Fornitori devono ridurre al minimo l'incidenza di malattie e infortuni professionali e contribuire a creare un ambiente di lavoro sano e sicuro e a migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi, la continuità produttiva, la fidelizzazione e il morale del personale. I Fornitori riconoscono che il contributo e la formazione continua dei lavoratori è imprescindibile per riconoscere e risolvere i problemi legati alla sicurezza e alla salute.

### 1. Sicurezza

L'esposizione dei lavoratori a potenziali rischi di incolumità (ad es. contatto con fonti di elettricità e altre fonti di energia, fuoco, veicoli e rischi di caduta) deve essere monitorata mediante l'ausilio di segnaletica, sistemi di controllo tecnici e amministrativi, procedure di manutenzione preventiva e procedure di sicurezza sul lavoro (tra cui procedure di blocco e isolamento, note nel settore come procedure di Lockout/Tagout, per brevità LOTO). Laddove non sia possibile controllare adeguatamente questi rischi con detti strumenti, i lavoratori devono essere dotati di adeguati dispositivi di protezione personale. I lavoratori non devono essere puniti per le segnalazioni relative ai problemi di sicurezza. Il Fornitore, durante lo svolgimento delle sue attività, individuerà potenziali situazioni di emergenza e attuerà piani di emergenza e contromisure.

### 2. Infortuni e malattia professionale

Il Fornitore deve porre in essere procedure e sistemi atti a gestire, monitorare e segnalare infortuni e malattie professionali, coerentemente con gli standard e le normative vigenti.

### 3. Igiene industriale

Il Fornitore deve identificare, valutare e controllare l'esposizione a pericolosi agenti chimici, biologici e fisici. Laddove non sia possibile controllare adeguatamente questi rischi mediante l'utilizzo di mezzi tecnici e amministrativi, i lavoratori devono essere dotati di dispositivi di protezione personale.

### 4. Attività professionali fisicamente impegnative

I lavoratori esposti a mansioni fisicamente impegnative devono essere identificati, valutati e controllati in conformità alle normative applicabili.

### 5. Protezione dai macchinari

I Fornitori devono adottare e mantenere adeguate protezioni fisiche, interblocchi e barriere contro i rischi dei lavoratori che interagiscono con i macchinari.

## **Ambiente**

Il Fornitore deve minimizzare l'impatto degli eventi avversi sulle risorse ambientali e naturali e sulle persone, tutelando la salute e la sicurezza della comunità. I Fornitori devono essere consapevoli che la responsabilità in materia ambientale è parte integrante dell'offerta di prodotti e servizi di alto livello.

### **1. Permessi, regolamenti e standard ambientali**

Il Fornitore deve ottenere, conservare e mantenere validi ed efficaci tutti i permessi e le registrazioni in materia ambientale, nonché osservare i rispettivi requisiti operativi e informativi. Le sostanze chimiche e gli altri materiali che comportano un rischio se rilasciati nell'ambiente devono essere identificati e trattati in conformità con gli standard e le normative vigenti in relazione alla loro manipolazione, movimentazione, stoccaggio, riciclaggio, riuso e smaltimento. I rifiuti e le emissioni generati dai processi operativi e industriali e dagli impianti di depurazione devono essere sottoposti a monitoraggio, controllo e trattamento a norma di quanto previsto dagli standard e dalle leggi vigenti, prima della loro eliminazione o smaltimento.

### **2. Restrizioni sul contenuto dei prodotti**

Nel momento in cui una merce viene trasferita a Corning, il Fornitore deve assicurarsi che tale merce soddisfi tutti i regolamenti e le leggi applicabili, ivi compresi quelli legati a restrizioni su sostanze specifiche o all'etichettatura di riciclaggio o smaltimento.

### **3. Approvvigionamento responsabile dei materiali**

I Fornitori devono disporre di una politica che garantisca in modo ragionevole che i minerali provenienti da zone di conflitto (ad es. tantalio, stagno, tungsteno e oro) utilizzati nella produzione di prodotti dal o per il Fornitore non costituiscano fonti di finanziamento o non sostengano, in modo diretto o indiretto, gruppi armati responsabili di gravi violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi. I Fornitori devono verificare con la debita diligenza la fonte e la catena di custodia di questi minerali, mettendo a disposizione dei clienti le misure di due diligence adottate, se richiesto.



Il Codice etico per i fornitori ("Codice"), consultabile all'indirizzo <http://www.corning.com/worldwide/en/sustainability/processes/supply-chain-social-responsibility/supplier-responsibility/supplier-code-of-conduct.html>

stabilisce i requisiti di base dei rapporti commerciali con Corning. Tutti i Fornitori che intrattengono rapporti commerciali con Corning riconoscono i presenti requisiti e accettano di rispettare il Codice e le sue successive modifiche.

Il Codice è redatto in lingua inglese, ma sono disponibili versioni tradotte in altre lingue. In caso di eventuali incongruenze tra la versione originale in inglese e una versione tradotta del Codice, prevarrà la versione originale.