

In vigore dal 6 agosto 2020

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 (così come i loro rispettivi dipendenti, subappaltatori e fornitori) sono tenuti a rispettare il presente Codice e la [Politica sui diritti umani](#) di Corning al fine di rispettare i loro obblighi contrattuali nei confronti di Corning. I Fornitori sono tenuti a includere disposizioni equivalenti a quelle presenti nel Codice etico per i fornitori e nella Politica sui diritti umani di Corning nei loro contratti relativi alla catena di approvvigionamento e ad applicare a cascata questi stessi requisiti nelle loro catene di approvvigionamento. Corning monitora l'operato dei Fornitori per verificarne la conformità al presente Codice.

Fornitori e altre parti interessate esterne rilevanti possono 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. Non tollereremo ritorsioni di alcun tipo (tra cui, ad esempio, molestie) nei confronti di coloro che segnalano una preoccupazione in buona fede in merito a una condotta commerciale impropria.

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 nel dettaglio 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 effettuare il processo di due diligence con le agenzie di lavoro e collocamento e con i subagenti nei Paesi in cui operano per assicurare il rispetto del Codice etico per i fornitori di Corning.

1. Libertà di scelta

I Fornitori non devono ricorrere all'uso di lavoro forzato, vincolato (compreso il vincolo da debito) o coatto o di lavoro non volontario di persone sottoposte a detenzione né sfruttare manodopera reclusa, schiavitù o tratta di persone. 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, minaccia, coercizione, sequestro o frode per avvalersi della loro manodopera o dei loro servizi. Come parte del processo di assunzione, i Fornitori devono sottoscrivere con i lavoratori un contratto di lavoro scritto, redatto nella lingua madre del/la lavoratore/trice, che illustri i termini e le condizioni di impiego prima che il/la lavoratore/trice parta dal suo paese di origine; tale contratto di lavoro non deve presentare sostituzioni o modifiche al momento dell'arrivo nel paese ricevente, fatte salve le modifiche necessarie ad adempiere alla normativa locale oppure a riconoscere condizioni migliori o più eque. Il lavoro deve essere fornito su base volontaria e i dipendenti sono liberi di dimettersi in qualsiasi momento o di terminare il rapporto di lavoro. Datori di lavoro e agenti non possono detenere o altrimenti distruggere, nascondere, trattenere o negare l'accesso 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 tale azione non sia richiesta 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/alla lavoratore/trice, 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. Sul posto di lavoro è supportato l'utilizzo di programmi legittimi di apprendimento che siano conformi a tutte le normative e le disposizioni di legge. I Fornitori devono verificare l'età dei giovani lavoratori per assicurarsi che sia superiore all'età minima di ammissione al lavoro. 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. Inoltre, la settimana lavorativa non deve superare le 60 ore,

straordinari inclusi, eccetto in situazioni fuori dalla norma o di emergenza. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

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 inumano, ivi compresa qualsiasi forma di molestia sessuale, 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. In conformità con le leggi locali, i lavoratori saranno compensati per il lavoro straordinario a tariffe salariali superiori alle normali tariffe orarie. Non è permessa la decurtazione di eventuali somme dalla retribuzione come misura disciplinare. Per ciascun periodo di retribuzione, ai lavoratori deve essere fornito un cedolino dettagliato, tempestivo e comprensibile che includa informazioni sufficienti per verificare l'esatto compenso per il lavoro svolto. Qualsiasi utilizzo di manodopera temporanea, interinale e in outsourcing avverrà nei limiti imposti dalla normativa locale. Il Fornitore dovrà garantire che tutti i dipendenti vengano retribuiti in modo uguale per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal loro sesso. Il Fornitore non può decurtare eventuali somme dalla retribuzione come misura disciplinare. I lavoratori devono essere informati di tutti gli eventuali importi decurtati dalla retribuzione.

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, origine nazionale, disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica, militanza sindacale, stato di veterano, informazioni genetiche protette o stato civile tra i propri dipendenti, ivi incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, pratiche di assunzione e impiego quali promozioni, premi e accesso alla formazione. Il Fornitore deve assicurare pari opportunità a tutti i livelli di impiego e deve definire misure opportune per eliminare dubbi circa la salute e la sicurezza che interessano soprattutto le lavoratrici (ad esempio, sicurezza fisica e molestie sessuali). Non dovranno verificarsi discriminazioni o ritorsioni a danno dei lavoratori, compresi i lavoratori migranti, che presentano reclami in buona fede. Ai lavoratori saranno messe a disposizione soluzioni ragionevoli per lo

svolgimento delle pratiche religiose. Inoltre, i lavoratori o i potenziali lavoratori non devono essere sottoposti a esami medici o fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio.

Inoltre, Corning non tollera loghi, icone o simboli offensivi, molesti o discriminatori (ivi inclusa la bandiera degli Stati confederati d'America) e ne vieta l'esposizione pubblica in tutti gli spazi di lavoro e nei parcheggi Corning. L'“esposizione pubblica” include, a titolo esemplificativo, abbigliamento, tazze, poster, bandiere, asciugamani, tatuaggi, cassette degli attrezzi, adesivi per paraurti, cappelli, mascherine e targhe automobilistiche. A chiunque violi questa politica saranno fornite precise istruzioni affinché provveda a coprire o rimuovere immediatamente l'articolo o l'oggetto dai locali o dagli spazi di Corning.

8. Libertà di associazione

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. I Fornitori dovranno perseguire una politica di tolleranza zero, che vieti severamente ogni forma di corruzione, estorsione e malversazione. Non è consentito trarre alcun indebito vantaggio nei confronti di Corning, o di qualsiasi altro soggetto, mediante l'abuso di informazioni privilegiate o proprietarie, rappresentazioni non veritiere di fatti materiali o ricorrendo a pratiche 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

Non si devono promettere, offrire, autorizzare, concedere o accettare tangenti o altri strumenti finalizzati a ottenere un vantaggio indebito o illegittimo. Tale divieto riguarda la promessa, l'offerta, l'autorizzazione, la concessione o l'accettazione di qualsiasi bene di valore, sia direttamente sia indirettamente tramite terzi, al fine di ottenere o conservare attività, trasferire attività a chicchessia o altrimenti ottenere un vantaggio improprio. Devono essere messe in atto procedure di monitoraggio e di attuazione per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione. Il Fornitore non deve offrire a nessun

dipendente di Corning qualsivoglia 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 Fornitori si basano esclusivamente sui prezzi di offerta, sulla qualità e sulla capacità e la disponibilità a completare 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.

4. Altri conflitti di interesse

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

5. Divulgazione di informazioni

Tutti i rapporti commerciali devono essere intrattenuti in modo trasparente e accuratamente riportati

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

6. Proprietà intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale devono essere rispettati, il trasferimento di tecnologia e know-how deve avvenire in modo da tutelare i diritti di proprietà intellettuale e le informazioni di clienti e fornitori devono essere tutelate. 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. [Libreria dei download fornitori.](#)

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 nella [Libreria dei download fornitori.](#)

10. Programmi di tutela dell'identità e anti-ritorsione

Vanno tenuti operativi i programmi che garantiscono la riservatezza, l'anonimato e la protezione degli informatori di fornitori e dipendenti, a meno che non siano vietati dalla legge. I Fornitori devono disporre di una procedura comunicativa che consenta al loro personale di esprimere le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni.

11. Approvvigionamento responsabile dei minerali

I Fornitori devono disporre di una politica atta a garantire che i minerali presenti nelle loro catene di approvvigionamento provenienti da zone colpite da conflitti e ad alto rischio (CAHRA) non finanzino o sostengano, in modo diretto o indiretto, la violenza armata o non contribuiscano alle violazioni dei diritti umani. Il campo di applicazione di tali politiche e della due diligence dovrebbe includere, ma

anche andare oltre i "minerali dei conflitti" regolamentati (tantalio, stagno, tungsteno e oro) e cobalto per includere l'approvvigionamento responsabile di tutti i minerali nelle zone colpite da conflitti e ad alto rischio (CAHRA). I Fornitori devono disporre di una struttura di due diligence che sia conforme alla "Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas" dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico). I Fornitori devono mettere a disposizione dei clienti, su richiesta, la propria politica di approvvigionamento responsabile dei minerali e le misure di due diligence adottate. I Fornitori dovranno inoltre estendere tali aspettative anche ai propri fornitori.

Salute e sicurezza

I Fornitori devono ridurre al minimo 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 sul lavoro

Il potenziale di esposizione dei lavoratori a rischi di incolumità (ad es. contatto con agenti chimici, fonti elettriche e altre fonti di energia, incendi, veicoli e rischi di caduta) deve essere identificato e valutato, e monitorato mediante l'ausilio di appropriati controlli progettuali, tecnici e amministrativi, procedure di manutenzione preventiva e di sicurezza sul lavoro (tra cui procedure di blocco e isolamento) e formazione continua in materia di sicurezza. Laddove non sia possibile controllare adeguatamente tali rischi con detti strumenti, i lavoratori devono essere dotati di adeguati dispositivi di protezione personale e di materiale didattico sui rischi ad essi associati. Devono inoltre essere adottate misure ragionevoli per allontanare le gestanti/madri che allattano da condizioni di lavoro ad alto rischio, eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro per le gestanti e le madri che allattano, compresi quelli associati ai loro incarichi, e prevedere spazi ragionevoli dedicati alle madri che allattano. I lavoratori non devono essere puniti per le segnalazioni relative ai problemi di sicurezza. Il Fornitore, durante lo svolgimento delle sue attività, individuerà potenziali situazioni di emergenza e attuerà piani di emergenza e contromisure.

2. Preparazione alle emergenze

Devono essere identificate e valutate potenziali situazioni ed eventi di emergenza, e il loro impatto ridotto al minimo attraverso la messa in atto di piani e procedure di emergenza, tra cui: segnalazione dell'emergenza, notifiche ai dipendenti e procedure di evacuazione, addestramento ed esercitazioni dei lavoratori, adeguati dispositivi di rilevamento ed estinzione degli incendi, infrastrutture di uscita idonee e libere da ostacoli e piani di ripristino. Tali piani e procedure devono essere mirati a ridurre al minimo i danni per la vita umana, l'ambiente e i beni.

3. Infortuni e malattia professionale

Il Fornitore deve porre in essere procedure e sistemi atti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare infortuni e malattie professionali, comprese quelle disposizioni volte a: incoraggiare le segnalazioni da parte dei lavoratori; classificare e ricodificare i casi di infortuni e malattie; fornire le cure mediche necessarie; indagare sui casi e mettere in atto azioni correttive per eliminarne le cause; e facilitare il rientro dei lavoratori al lavoro.

4. Igiene industriale

Il Fornitore deve identificare, valutare e controllare l'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici e fisici che devono essere identificati, valutati e controllati nel rispetto della gerarchia dei controlli. I potenziali rischi devono essere eliminati o tenuti sotto controllo attraverso le adeguate verifiche da espletarsi a livello progettuale, produttivo e amministrativo. Laddove non sia possibile tenere adeguatamente sotto controllo tali rischi con detti strumenti, i lavoratori devono essere dotati e fare uso di dispositivi di protezione personale adeguati e ben mantenuti. I programmi di protezione devono includere materiale informativo sui rischi associati a tali pericoli.

5. Attività professionali fisicamente impegnative

I lavoratori esposti a mansioni fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione manuale dei materiali e il sollevamento pesante o ripetitivo, la posizione eretta prolungata e mansioni di assemblaggio altamente ripetitive o impegnative devono essere identificati, valutati e controllati in conformità alle normative applicabili.

6. Protezione dai macchinari

I macchinari dedicati alla produzione e altri macchinari devono essere valutati in relazione ai rischi per la sicurezza. I Fornitori devono adottare e mantenere adeguate protezioni fisiche, interblocchi e barriere contro i rischi dei lavoratori che interagiscono con i macchinari.

7. Servizi igienici, cibo e alloggiamenti

I lavoratori devono disporre di un accesso rapido a servizi igienici puliti, all'acqua potabile e a strutture igieniche per la preparazione e la conservazione del cibo e la ristorazione. I dormitori dei lavoratori forniti dal Fornitore o dall'agenzia di collocamento devono essere mantenuti puliti e sicuri e dotati di uscita di emergenza appropriata, acqua calda per il bagno e la doccia, illuminazione, riscaldamento e ventilazione adeguati, spazi protetti individualmente dove poter riporre oggetti personali e di valore, congrui spazi personali e ragionevoli privilegi di ingresso e uscita.

8. Comunicazione su salute e sicurezza

I Fornitori devono offrire ai lavoratori informazioni e formazione adeguate in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro nella lingua del/la lavoratore/trice o in una lingua che il/la lavoratore/trice possa comprendere in relazione a tutti i pericoli identificati sul luogo di lavoro a cui i lavoratori sono esposti, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i pericoli meccanici, elettrici, chimici, di incendio e fisici. Le informazioni relative a salute e sicurezza sono affisse in posti visibili all'interno della struttura o

collocate in un luogo identificabile e accessibile dai lavoratori. La formazione viene fornita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e successivamente a cadenza regolare. I lavoratori devono essere incoraggiati a sollevare dubbi o preoccupazioni in merito alla sicurezza.

Ambiente

I Fornitori devono 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 e relazioni ambientali

I Fornitori devono ottenere, conservare e mantenere validi ed efficaci tutti i permessi (ad es. il monitoraggio degli scarichi), i benestare e le registrazioni in materia ambientale, nonché osservare i rispettivi requisiti operativi e informativi.

2. Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche e gli altri materiali che comportano un rischio per l'uomo o per l'ambiente devono essere identificati, etichettati e trattati in conformità con gli standard e le normative vigenti per garantirne la manipolazione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclo, il riuso e lo smaltimento.

3. Restrizioni relative ai materiali

I Fornitori devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili e i requisiti dei clienti in relazione al divieto o alle restrizioni di sostanze specifiche nei prodotti e nella produzione, compresa l'etichettatura per il riciclo e lo smaltimento.

4. Rifiuti ed emissioni

I Fornitori sono tenuti a monitorare, controllare e trattare i rifiuti e le emissioni generati dai processi operativi e industriali e dagli impianti di depurazione a norma di quanto previsto dagli standard e dalle leggi vigenti, prima della loro eliminazione o smaltimento.

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.