

Obowiązuje od 6 sierpnia 2020 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 Corning w zakresie praw człowieka](#) w celu spełnienia 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. Corning monitoruje swoich dostawców, aby zapewnić zgodność z niniejszym Kodeksem.

Dostawcy lub inni zewnętrzni interesariusze mogą zgłaszać zapytania, naruszenia lub skargi, dzwoniąc na anonimową, poufną infolinię dotyczącą Kodeksu postępowania (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.

Praca

Podstawą Kodeksu postępowania dla dostawców są główne postanowienia ośmiu zasadniczych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, które obejmują kwestie uznawane przez Międzynarodową Organizację Pracy 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 konwencjami zasadniczymi Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz poniższymi postanowieniami, Dostawcy zobowiązani są przestrzegać praw człowieka pracowników oraz traktować pracowników z szacunkiem i poszanowaniem ich godności. Zobowiązanie to dotyczy wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, imigrantów, studentów, pracowników kontraktowych, pracowników zatrudnianych bezpośrednio oraz wszelkich innych pracowników.

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.

1. Dobrowolnie podejmowane zatrudnienie

Dostawcom nie wolno korzystać z pracy przymusowej, niewolniczej (w tym pracy za długi), pracy w zamian za utrzymanie, pracy wykonywanej przez więźniów o charakterze przymusowym lub polegającej na wyzysku, niewolnictwa ani handlu ludźmi. Praca musi być wykonywana w sposób dobrowolny, a pracownicy muszą 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 doprowadzenia tych osób do wykonywania pracy lub usług. W ramach procesu rekrutacji, przed wyjazdem pracownika z kraju pochodzenia, Dostawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi pisemną umowę o pracę w jego ojczystym języku, określającą warunki zatrudnienia. Niedopuszczalne jest wprowadzanie zmian do warunków umowy o pracę po dotarciu pracownika do kraju, gdzie wykonywać będzie pracę, chyba że zmiany te mają na celu spełnienie przepisów prawa miejscowego i zapewniają równe lub lepsze warunki zatrudnienia. Wykonywanie pracy powinno mieć charakter dobrowolny, a pracownikom należy zagwarantować możliwość swobodnego odejścia z pracy w dowolnym momencie lub zakończenia stosunku pracy. Pracodawcy oraz pośrednicy nie mogą przetrzymywać ani w żaden sposób niszczyć, ukrywać, konfiskować bądź odmawiać dostępu do dokumentów tożsamości bądź dokumentów imigracyjnych, takich jak krajowy dowód tożsamości, paszport czy pozwolenie na pracę, za wyjątkiem sytuacji, kiedy takie działania są wymagane prawnie. Od pracowników nie można wymagać wnoszenia opłat rekrutacyjnych ani jakichkolwiek podobnych opłat związanych z zatrudnieniem. W przypadku stwierdzenia pobrania takiej opłaty należy ją zwrócić pracownikowi.

2. Pracownicy młodociani

Dostawcom nie wolno wykorzystywać pracy dzieci. „Dziecko” należy w tym przypadku rozumieć jako 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.

3. Czas pracy

Tydzień pracy nie może przekroczyć obowiązującej maksymalnej liczby godzin i musi obejmować minimalne okresy przerw i odpoczynku określone przez miejscowe prawo. Ponadto tydzień pracy nie powinien przekraczać 60 godzin, łącznie z nadgodzinami, z wyjątkiem sytuacji kryzysowych lub nadzwyczajnych. 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 zabrania się poddawać pracowników nieludzkiemu traktowaniu lub grozić im takim traktowaniem, w tym molestowaniem lub wykorzystywaniem seksualnym, karami cielesnymi, przymusem psychicznym lub fizycznym ani przemocą werbalną; groźenie 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. Dostawca nie może stosować środków dyscyplinarnych w postaci potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Pracownicy muszą być informowani o wszelkich potrąceniach z ich 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 ich rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową lub sposób jej wyrażania, przynależność etniczną, kraj pochodzenia,

niepełnosprawność, ciężę, wyznanie, przynależność polityczną, przynależność do związków zawodowych, oficjalny status kombatanta, strzeżone informacje genetyczne lub stan cywilny, w szczególności w zakresie zatrudniania pracowników oraz praktyk związanych z ich zatrudnieniem, takich jak awanse, premie oraz dostęp do szkoleń. Dostawca ma obowiązek zapewnić równe szanse na wszystkich poziomach zatrudnienia oraz odpowiednie rozwiązania 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 powinno poddawać się badaniom lekarskim lub fizycznym, które mogłyby zostać wykorzystane w celu dyskryminacji.

Ponadto Corning nie toleruje logotypów, ikon oraz symboli (w tym flagi Konfederacji) o charakterze obraźliwym, dokuczliwym bądź dyskryminującym i zakazuje ich publicznego prezentowania w obrębie wszelkich przestrzeni pracowniczych i parkingów. Sformułowanie „publiczne prezentowanie” dotyczy m.in. odzieży, kubków, plakatów, flag, ręczników, tatuaży, skrzyń na narzędzia, naklejek na zderzakach, nakryć głowy, maseczek na twarz oraz indywidualnie zamawianych tablic rejestracyjnych. Każdy, kto narusza tę politykę zostanie wezwany do natychmiastowego zakrycia lub usunięcia określonego przedmiotu z terenu Corning.

8. Wolność zrzeszania się

Zgodnie z wymogami miejscowego prawa, Dostawcy mają obowiązek przestrzegać praw wszystkich pracowników w zakresie tworzenia i przystępowania do wszelkich związków zawodowych, prowadzenia zbiorowych rokowań, organizacji 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.

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 w ramach każdej płaszczyzny współpracy z Corning. Dostawców zobowiązuje się do stosowania polityki zerowej tolerancji surowo zabraniającej wszelkich form korupcji, wymuszeń i defraudacji. Dostawca zobowiązuje się nie czerpać nienależnej korzyści z działalności Corning ani żadnych innych podmiotów poprzez wykorzystanie 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 niestosownych korzyści; prezenty

Obiecywanie, proponowanie, zatwierdzanie lub akceptowanie łapówek lub innych nienależnych bądź niestosownych 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 wpłynąć na wykonywanie przez pracownika obowiązków względem Corning lub mogłyby stwarzać takie wrażenie. 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

Dobór Dostawców przez 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 wybór 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 dotyczącą Kodeksu postępowania (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 kierowników, dyrektorów, pracowników, pośredników ani konsultantów Dostawcy, z wyjątkiem sytuacji, w których właściwy dyrektor Corning oraz radca prawny Corning lub jego zastępca udzieli 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 ujawniony wobec Corning, Dostawca ma obowiązek ujawnić taką relację, dzwoniąc na infolinię dotyczącą Kodeksu postępowania (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 ze środowiskiem naturalnym, 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. Obowiązek zachowania poufności danych dotyczących pracowników Dostawcy oraz pracowników Corning należy spełnić 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. Uczciwa konkurencja

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 ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie należytej ochrony 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 przepisów związanych z gromadzeniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, przekazywaniem oraz udostępnianiem danych osobowych. [Biblioteka z dokumentami do pobrania dla Dostawców.](#)

9. Bezpieczeństwo informacji

Dostawcy korzystający z systemów informatycznych Corning, danych elektronicznych Corning oraz wszelkich zasobów Corning, z których korzystanie wiąże się z ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa danych, mają obowiązek postępować zgodnie z wymogami określonymi w dokumencie „Bezpieczeństwo informacyjne – dostawcy Corning”, dostępnym w [Bibliotece z dokumentami 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

Dostawca zobowiązany jest do prowadzenia polityki mającej na celu zapewnienie, by minerały pozyskiwane w ramach jego łańcucha dostaw i pochodzące z obszarów dotkniętych konfliktami zbrojnymi i z obszarów wysokiego ryzyka (ang. CAHRA) nie przyczyniały się bezpośrednio lub pośrednio do finansowania lub wspierania przemocy zbrojnej ani naruszania praw człowieka. Zakres takiej polityki i obowiązek zachowania należytej staranności powinien obejmować oraz wykraczać poza uregulowane „minerały konfliktowe” (tantal, cyna, wolfram i złoto) i kobalt, gwarantując odpowiedzialne pozyskiwanie wszystkich minerałów na obszarach dotkniętych konfliktami i obszarach 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 opinii na temat BHP oraz szkolenie pracowników ma kluczowe znaczenie dla wykrywania i rozwiązywania problemów związanych z BHP.

1. Bezpieczeństwo podczas pracy

Potencjalne narażenie pracownika na czynniki zagrażające jego bezpieczeństwu (np. źródła energii chemicznej, elektrycznej i inne, ogień, pojazdy oraz ryzyko upadku) należy określać, oceniać oraz kontrolować poprzez stosowanie odpowiednich rozwiązań konstrukcyjnych, inżynierskich, kontrolę administracyjną, profilaktyczną konserwację oraz procedury BHP (w tym odłączanie zasilania/oznakowanie) oraz bieżące szkolenia w zakresie bezpieczeństwa. Jeżeli kontrolowanie zagrożeń za pomocą powyższych środków nie jest możliwe, pracownikowi należy zapewnić odpowiednie 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 miejscu, 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 zobowiązany jest określić potencjalne sytuacje awaryjne i wdrożyć 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 planów awaryjnych i procedur działania. Powinny one uwzględniać: zgłaszanie sytuacji awaryjnych, procedury powiadamiania i ewakuacji pracowników, szkolenia i ćwiczenia pracowników, odpowiedni sprzęt do wykrywania i gaszenia pożarów, przejrzyste i drożne drogi ewakuacyjne z budynków, a także plany naprawcze. Celem nadrzędnym powyższych planów i procedur jest minimalizacja zagrożenia dla życia, środowiska i mienia.

3. Urazy i choroby zawodowe

Dostawca ma obowiązek wdrażać procedury i systemy mające 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 kodowanie przypadków urazów i chorób; zapewnienie niezbędnego leczenia; badanie przypadków urazów i chorób w celu realizacji działań naprawczych i eliminacji przyczyn; oraz ułatwiania pracownikom powrotu do pracy.

4. Higiena przemysłowa

Dostawca ma obowiązek identyfikować, oceniać i kontrolować narażenie pracowników na działanie środków chemicznych, biologicznych oraz fizycznych zgodnie z hierarchią kontroli zagrożenia. Potencjalne zagrożenia należy eliminować lub kontrolować poprzez odpowiednie rozwiązania konstrukcyjne, inżynierskie oraz kontrolę na poziomie administracyjnym. Jeżeli należyte kontrolowanie zagrożeń za pomocą takich środków jest niemożliwe, pracownikom należy zapewnić utrzymane w dobrym stanie, odpowiednie środki ochrony indywidualnej, z których pracownicy mają obowiązek korzystać. Programy ochronne powinny obejmować materiały szkoleniowe na temat ryzyka związanego z powyższymi zagrożeniami.

5. Praca fizycznie wymagająca

Do obowiązków Dostawcy 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 zachowania 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 odpowiedniego utrzymywania fizycznych osłon, blokad oraz barier chroniących przed zagrożeniami powodowanymi przez urządzenia wykorzystywane 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 posiadać odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, gorącą wodę do kąpieli i prysznic, właściwe oświetlenie, ogrzewanie i wentylację, indywidualne strefy przeznaczone do przechowywania przedmiotów osobistych i wartościowych oraz zapewniać wystarczająco obszerną przestrzeń osobistą z uzasadnionym ograniczeniem 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 z bezpieczeństwem.

Środowisko

Dostawca zobowiązany jest ograniczać negatywny wpływ działalności na mieszkańców, środowisko oraz zasoby naturalne, jednocześnie zapewniając ochronę zdrowia i bezpieczeństwa publicznego. Dostawca powinien mieć świadomość, iż 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 zanieczyszczeń), zgody

oraz dokonać zgłoszeń w zakresie ochrony środowiska, a także utrzymywać i aktualizować je. Dostawca ma również obowiązek przestrzegać związanych z nimi wymogów w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i sprawozdawczości.

2. Substancje niebezpieczne

Dostawca ma obowiązek identyfikować substancje chemiczne 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.

3. 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.

4. Odpady oraz emisje

Dostawca ma obowiązek monitorować, kontrolować oraz oczyszczać odpady oraz emisje powstałe wskutek działalności, procesów przemysłowych oraz działania urządzeń sanitarnych przed utylizacją takich odpadów bądź emisji w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami oraz normami.

Niniejszy Kodeks sporządzono w języku angielskim, jednak może być udostępniany w wielu innych wersjach językowych. W przypadku niezgodności między angielską wersją Kodeksu a tłumaczeniem pierwszeństwo ma wersja angielska.