

Data wejścia w życie 1 maja 2023 r.

Kodeks postępowania dostawcy

Niniejszy kodeks obowiązuje ludzi i formy (zwanymi dalej „Dostawcami”), którzy prowadzą działalność z Corning Incorporated i/lub z jednostkami powiązanymi (zwanymi dalej „Corning”) i będzie on aktualizowany co rok. Oczekuje się, że Dostawcy (jak również ich odpowiedni pracownicy, podwykonawcy i dostawcy) będą stosować się do niniejszego Kodeksu oraz [Polityki Corning dot. praw człowieka](#) w celu spełnienia obowiązków wynikających z umowy względem firmy Corning. Wymaga się, aby Dostawcy uwzględnili postanowienia równoważne z niniejszym Kodeksem postępowania dostawcy Corning i Polityki dot. praw człowieka w umowach swojego łańcucha dostaw i przenosili te same wymagania dalej w swoich łańcuchach dostaw. W przypadku różnic z lokalnymi przepisami prawa i Kodeksem postępowania dostawcy, dążymy do zastosowania wyższych standardów. Corning monitoruje swoich dostawców, aby zapewnić zgodność z tym Kodeksem.

Dostawcy i inni istotni zewnętrzni udziałowcy mogą przesłać dowolne pytania lub zgłosić jakiegokolwiek naruszenia lub zażalenia firmie Corning w sposób poufny i anonimowy na numer telefonu Kodeksu postępowania, która jest czynna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu w USA (kraj kodu 1), numer (888) 296-8173 lub na stronie www.ethicspoint.com. Działania odwetowe dowolnego rodzaju (w tym na przykład nękanie) w stosunku do osób zgłaszających w dobrej wierze niewłaściwe zachowania biznesowe nie będą tolerowane. Wymaga się, aby dostawcy zapewnili te kanały składania zażaleń wszystkim pracownikom podczas procesu zatrudniania i w trakcie wdrażania pracowników. Numer telefonu oraz witryna internetowa kanału składania zażaleń Corning również powinny być w jasny sposób udostępnione pracownikom w obiektach dostawcy.

Praca

Kodeks postępowania dostawcy Corning jest zgodny z zasadami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), czyli ośmioma podstawowymi konwencjami, które obejmują zagadnienia, które przez MOP są uznawane za podstawowe zasady i prawa w pracy. Do tych konwencji należą:

1. Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r. (Nr 87)
2. Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r. (Nr 98)
3. Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r. (Nr 29)
4. Konwencja dotycząca zniesienia pracy przymusowej, 1957 r. (Nr 105)
5. Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 r. (Nr 138)

6. Konwencja dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci, 1999 (Nr 182)

7. Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, 1951 r. (Nr 100)

8. Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 (Nr 111)

Zgodnie z podstawowymi konwencjami MOP i z wyjaśnieniami zamieszczonymi poniżej dostawcy zobowiązują się przestrzegać praw pracowników i traktować ich z godnością i szacunkiem w powszechnym rozumieniu społeczności międzynarodowej. To zobowiązanie dotyczy wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, migrujących, studentów, pracowników na umowę, bezpośrednich pracowników i wszelkich innych. Dostawcy będą również szanować grup szczególnego traktowania zwłaszcza powiązanych z daną branżą, w tym przykładowo kobiet, osób migrujących i dzieci, zgodnie z podstawowymi konwencjami MOP.

Corning ma świadomość, że korzystanie z agencji rekrutacyjnych i pracy zwiększają ryzyko pracy przymusowej. Wszelkie agencje pracy działające w imieniu Corning oraz dostawcy muszą mieć jasną politykę, która pozostaje w zgodzie z niniejszym Kodeksem. Agencje pracy działające w imieniu Corning muszą przeprowadzić badanie należytej staranności dotyczące agencji pracy i zatrudnienia oraz podległych agencji w odpowiednich krajach, aby zapewnić zgodność z Kodeks postępowania dostawcy Corning. Umowy o pracę pracowników muszą być podpisane bezpośrednio z dostawcą, a pracownicy muszą być zatrudnieni i zarządzanie bezpośrednio przez dostawców. Dostawcy muszą zapewnić kopię tego kodeksu postępowania pracownikom podczas procesu zatrudniania w języku ojczystym pracownika.

1. Dobrowolność wyboru zatrudnienia

Dostawcy nie będą wykorzystywać pracy przymusowej, pracy obowiązkowej (w tym wynikającej z zadłużenia), wymuszonej pracy lub przymusowej pracy więźniów lub wykorzystywania pracy więźniów, niewolnictwa ani przemytu ludzi. Wszelka praca będzie dobrowolna, a pracownicy będą mogli opuścić pracę lub zakończyć zatrudnienie po odpowiednim powiadomieniu. Zakazane działania obejmują transportowanie, ukrywanie, rekrutowanie, przenoszenie i odbieranie osób do pracy lub usług przy wykorzystaniu gróźb, siły, przymusu, porwań lub oszustw. Cała praca musi być dobrowolna i nie będą występować nieracjonalne ograniczenia przemieszczania się pracowników po obiekcie oprócz nieracjonalnych ograniczeń dotyczących wchodzenia lub wychodzenia z obiektów zapewnianych przez firmę, jeśli to ma zastosowanie, kwater lub pomieszczeń mieszkalnych pracowników. W ramach procesu zatrudniania wymaga się, aby dostawcy zapewnili pracownikom, w tym pracownikom migrującym, pisemną umowę zatrudnienia pomiędzy pracownikiem a dostawcą w języku ojczystym pracownika, która zawiera warunki zatrudnienia

przed wyjazdem pracownika ze swojego kraju pochodzenia, a po pojawieniu się pracownika w kraju przyjmującym niedopuszczalne są jakiegokolwiek zastąpienia lub zmiany w umowie o pracę, o ile te zmiany nie są wprowadzane celem spełniania wymogów lokalnego prawa i zapewniają takie same lub lepsze warunki. Pracownicy, agenci i subagenci, jeśli tacy są, nie mogą posiadać ani w inny sposób niszczyć, ukrywać, konfiskować lub uniemożliwiać dostęp pracownikom do ich tożsamości lub dokumentów imigracyjnych, takich jak dokumenty identyfikacyjne wydane przez rząd, paszporty, czy pozwolenia na pracę, o ile takie przechowanie jest wymagane przez prawo. W takim przypadku w żadnym razie nie można odmówić pracownikom dostępu do ich dokumentów. Pracownicy nie będą ponosić opłat rekrutacyjnych pracodawcy lub agentów ani innych opłat powiązanych z ich zatrudnieniem. Jeśli okaże się, że pracownicy zapłacili takie opłaty, należy je zwrócić danemu pracownikowi.

2. Młodzi pracownicy

Dostawcy nie będą wykorzystywać pracy dzieci na każdym etapie produkcji lub innym. „Dziecko” oznacza osobę w wieku poniżej 15 latu lub poniżej wieku ukończenia obowiązkowej edukacji, lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju zależnie od tego, która wartość jest większa. Wspiera się wykorzystanie prawomocnych programów kształcenia w miejscu pracy, które są zgodne z wszystkimi przepisami i regulacjami. Dostawcy zweryfikują wiek młodych pracowników, aby zagwarantować, że jest on wyższy niż minimalny wiek zatrudnienia. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie będą wykonywać pracy, która może zagrozić ich zdrowiu i bezpieczeństwu, w tym nocnych zmian i nadgodzin. Dostawca zapewni odpowiednie zarządzanie pracownikami uczącymi się poprzez odpowiednie zachowanie ewidencji osób uczących się, należytej staranności partnerów edukacyjnych oraz ochronę praw osób uczących się zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Dostawca zapewni odpowiednie wsparcie i szkolenie wszystkim uczącym się osobom. W przypadku braku lokalnych przepisów stawka dla pracowników uczących się, stażystów i praktykantów będzie co najmniej taka sama, jak stawka innych początkujących pracowników, którzy wykonują takie same lub podobne zadania. W przypadku wykrycia pracy dzieci, zabezpieczana jest pomoc/działania naprawcze.

3. Godziny pracy

Przyjmuje się, że badania nad praktykami biznesowymi jasno wskazują na związek pomiędzy wysiłkiem pracowników a zmniejszoną produktywnością, większym obrotem i większą liczbą obrażeń i chorób. Odpowiednio tydzień pracy nie może przekraczać 60 godzin w tym nadgodzin z wyjątkiem sytuacji awaryjnych lub niecodziennych. Standardowy tydzień pracy (mianowicie bez nadgodzin) nie może przekraczać 48 godzin. Wszelkie nadgodziny muszą być dobrowolne. Sytuacja awaryjne lub niecodzienne: Sytuacje nieprzewidywalne, które wymagają nadgodzin przekraczających oczekiwania. Wydarzenia, których nie można przewidzieć lub zaplanować. W żadnym wypadku tygodniowe godziny pracy nie mogą przekraczać maksymalnej liczby ustanowionej przez prawo. Godziny pracy będą obejmować minimalne

przerwy i okresy wypoczynku ustanowione przez prawo. Pracownicy będą mieli przynajmniej jeden dzień wolny co siedem dni.

4. Warunki pracy i życia

Warunki pracy i życia (jeśli dotyczy) muszą być spełnione przynajmniej w normach przewidzianych przez lokalne przepisy prawa. Pracownicy nie mogą mierzyć się z nieuzasadnionymi ryzykami w zakresie zdrowia lub bezpieczeństwa, które wynikają z warunków pracy lub życia. Wyżej wymienione wymagania mają zastosowanie do każdego zakwaterowania pracowników, które jest częścią lub połączone z ich zatrudnieniem.

5. Humanitarne traktowanie

Dostawcy nie narażać ani grozić pracownikom niehumanitarnym traktowaniem, w tym przemocą, przemocą dotyczącą płci, jakimkolwiek nękaniami na tle seksualnym, wykorzystywaniem seksualnym, karami cielesnymi, przymusem psychicznym czy fizycznym, zastraszaniem, publicznym wytykaniem ani werbalnym obrażaniem pracowników, ani stwarzać ryzyka takiego traktowania. Dostawca musi jasno zdefiniować i przekazać polityki i procedury postępowania dyscyplinarnego, aby wspierać te wymagania wśród swoich pracowników.

6. Wynagrodzenia i dodatki

Wynagrodzenie wypłacane pracownikom będzie zgodne ze stosownymi przepisami prawa i regulacjami w zakresie stawek, w tym przepisami dotyczącymi stawek minimalnych, nadgodzin i dodatków przewidzianych w prawie. Zgodnie z lokalnymi przepisami prawa pracownicy otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny po stawkach wyższych niż stawki za normalne godziny pracy. Niedozwolone jest potrącanie wynagrodzenia jako kar dyscyplinarnych. Za każdy okres wypłaty pracownicy będą mieli zapewnione terminowe i zrozumiałe zestawienie dot. wynagrodzenia obejmujące informacje wystarczające do weryfikacji dokładnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wszelkie korzystanie z pracy tymczasowej, sezonowej lub zewnętrznej będzie w granicach określonych przez lokalne przepisy prawa. Dostawca zapewni taką samą wypłatę wszystkim pracownikom za pracę o takiej samej wartości bez względu na płeć. Pracownicy otrzymają informacje o wszelkich potrąceniach z ich wynagrodzenia. Oprócz tego oczekuje się, że dostawcy będą regularnie oceniać czy pracownicy zarabiają wystarczająco, by pokryć swoje podstawowe potrzeby i potrzeby ich rodzin. W przypadku, gdy wynagrodzenia nie spełniają podstawowych potrzeb uznaniowego dochodu, oczekuje się, że dostawcy podejmą odpowiednie działania, które w sposób progresywny będą realizować poziom wynagrodzenia, które spełni te wymagania.

7. Brak dyskryminacji

Dostawca zobowiązuje się do zapewnienia personelu wolnego od nękania i bezprawnej dyskryminacji. Dostawca nie będzie angażować się ani dopuszczać do dyskryminacji lub

nękania pracowników na podstawie rasy, koloru, wieku, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej i wyrazu, przynależności etnicznej, pochodzenia, niepełnosprawności, ciąży, religii, przynależności politycznej, członkostwa związkowego, ochrony przez status weterana, chronionych informacji genetycznych czy stanu cywilnego, w tym lecz nie ograniczając do zatrudniania i praktyk związanych z pracą, takich jak stawki, awanse, nagrody i dostęp do szkoleń. Dostawca zapewni równe możliwości na wszystkich poziomach zatrudnienia i ustanowi środki eliminujące obawy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, które są szczególnie powszechne wśród kobiet (na przykład bezpieczeństwo fizyczne i molestowanie seksualne). Pracownicy, którzy składają zażalenia w dobrej wierze, nie będą dyskryminowani ani nie będą stosowane działania odwetowe. Pracownicy będą mieli zapewnione odpowiednie zakwaterowanie dla odbywania praktyk religijnych. Oprócz tego pracownicy lub potencjalni pracownicy nie będą podlegać badaniom medycznym, w tym testom ciążowym lub testom dziewictwa, ani badaniom fizycznym, które mogą być wykorzystywane w dyskryminujący sposób. Co więcej, Corning nie toleruje nieprzyzwoitych, nękających lub dyskryminujących logo, ikon czy symboli (w tym flagi konfederacji) i zakazuje używania takich elementów w zakresie publicznego prezentowania we wszystkich przestrzeniach roboczych i parkingach Corning. „Publiczne prezentowanie” obejmuje, ale nie jest ograniczone do odzieży, kubków, plakatów, ręczników tatuaży, skrzynek narzędziowych, naklejek na zderzaki, czapek, masek na twarz i personalizowanych tablicach rejestracyjnych. Osoby naruszające tę politykę zostaną pouczone, aby natychmiast zakryły lub usunęły dany element z obiektów Corning.

8. Wolność związkowa

Dostawcy będą szanować prawo wszystkich pracowników do tworzenia i dołączania do związków zawodowych, lub nie tworzenia czy dołączania, według własnego uznania, do zawierania umów zbiorowych i uczestnictwa w pokojowych zgromadzenia i będą szanować prawo pracowników do powstrzymywania się od takiej aktywności. Pracownicy i/lub ich przedstawiciele mają prawo do otwartej komunikacji i dzielenia się poglądami i uwagami z zarządem w odniesieniu do warunków pracy i praktyk zarządu bez obaw o dyskryminację, represje, zastraszanie czy nękanie. Dostawcy zapewnią, aby środowisko pracy umożliwiło pracownikom alternatywne możliwości organizacji (np. rad pracowniczych czy dialogów zarządzanych przez pracowników), jeśli w danym miejscu są ograniczenia dotyczące wolności związkowej.

Etyka i bezpieczeństwo

Dostawcy utrzymywają najwyższe standardy etyczne, aby spełnić obowiązki społeczne i osiągnąć sukces na rynku.

1. Integralność biznesowa

Dostawca utrzyma najwyższe standardy integralności podczas wszystkich interakcji z Corning. Dostawcy będą stosować politykę zerowej tolerancji, która surowo zakazuje wszelkich i

wszystkich rodzajów łapówkarstwa, korupcji, wyłudzenia i defraudowania. Dostawca nie będzie czerpać nienależnej korzyści z Corning ani kogokolwiek innego poprzez wykorzystywanie przywilejów czy informacji własnościowych, przeinaczania faktów ani wszelkich innych krzywdzących lub nieuczciwych praktyk. Wszelkie naruszenia tej normy mogą skutkować natychmiastowym rozwiązaniem współpracy i czynnościami prawnymi.

2. Brak nieuczciwej przewagi, prezenty

Nie wolno obiecywać, oferować, upoważniać, przekazywać lub przyjmować łapówek i innych sposobów pozyskiwania nieuzasadnionej lub niewłaściwej przewagi. Zakaz ten obejmuje obiecywanie, oferowanie, upoważnianie, przekazywanie lub przyjmowanie czegokolwiek wartościowego bezpośrednio lub pośrednio przez strony trzecie w celu nawiązania lub przedłużenia współpracy, bezpośredniej współpracy z dowolnymi osobami lub zdobycia nieuczciwej przewagi w jakikolwiek inny sposób. Wdrożone zostaną procedury monitorowania, dochodzenia i egzekwowania celem zapewnienia zgodności z wszelkimi przepisami prawa antykorupcyjnego. Dostawca nie będzie oferował żadnemu pracownikowi Corning jakichkolwiek prezentów, płatności, opłat, usług, zniżek, wartościowych przywilejów, ani innych przysług, które mogłyby lub mogą wyglądać jak niestosowne wpływanie na pracownika w kwestii wykonywanych przez niego obowiązków dla firmy Corning. Pracownicy Corning mogą otrzymywać różne uprzywilejowania, które zwykle powiązane są z akceptowanymi praktykami biznesowymi, o ile nie są one otwarcie oferowane i nie w formie, która może być interpretowana jako łapówka, przekupstwo lub potajemne wynagrodzenie. W przypadku wyjątków, gdzie inna polityka może podawać surowsze limity, indywidualne prezenty od Dostawców nie mogą przekraczać wartości 100,00 USD na prezent, a łączna wartość wszystkich prezentów od jednego Dostawcy w roku kalendarzowym nie może przekraczać 100,00 USD. Bez względu na wartość do przedmiotów, które nie są akceptowane, zalicza się prezenty, loterie, bilety na wydarzenia sportowe, zniżki na prywatne zakupy, karty podarunkowe, płatności za podróże lub inne drogie prezenty. Posiłki biznesowe typu lunch lub kolacja są dopuszczalne, jeśli nie są przesadne i jeśli Corning i Dostawca naprzemiennie opłacają takie wydarzenia. W każdym przypadku korzystanie z łapówek, potajemnych wynagrodzeń (w tym prezentów pieniężnych lub ich odpowiedników) czy łapówek jest niestosowne i może skutkować natychmiastowym rozwiązaniem relacji i czynnościami prawnymi.

3. Datki na cele charytatywne

Wybór biznesowy Corning Dostawców opiera się wyłącznie na oferowanych cenach, jakości, zdolności i dostępności do wykonania pracy i skuteczności poprzednich Dostawców w obsłudze potrzeb firmy Corning. Przekazywanie datków na jakieś konkretne cele charytatywne nie wpływa na wybór Dostawcy. Corning nie zbiera datków na cele charytatywne od żadnych innych firm czy dostawców. Pracownicy Corning nie mogą prosić Dostawców o wpłacanie datków na cele charytatywne, sugerując, że takie datki mogą wpłynąć na ich firmę lub przyszłość z firmą Corning. Dostawcy powinni odmawiać wszelkich takich prośb o datki.

Dostawcy mogą przesłać dowolne pytania lub zgłoszenia dotyczące takich próśb o datki firmie Corning w sposób poufny i anonimowy na numer telefonu Kodeksu postępowania, która jest czynna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu w USA (kraj kodu 1), numer (888) 296-8173 lub na stronie www.ethicspoint.com

4. Inne konflikty interesów

Pracownicy Corning i najbliżsi członkowie ich rodzin (w tym małżonek/-ka, partner/-ka, rodzice, dzieci, bracia, siostry i ich małżonkowie, wszelkie inne osoby, które nie zostały wyszczególnione, a zamieszkują w gospodarstwie pracownika) nie mogą pracować jako urzędnicy, dyrektorowie, pracownicy, agenci lub konsultanci Dostawcy z wyjątkiem zgody odpowiedniego kierownika biznesowego Corning oraz radcy prawnego lub osoby upoważnionej Corning. Jeśli taki związek istnieje pomiędzy Dostawcą i jakimkolwiek pracownikiem firmy Corning lub członkiem rodziny i nie został jeszcze ujawniony firmie Corning, a może powodować rzeczywisty lub domniemany konflikt interesów, Dostawca ujawni taki związek korzystając z linii Kodeksu postępowania Corning pod numerem (888) 296-8173 lub pod adresem www.ethicspoint.com.

5. Ujawnienie informacji

Wszelkie działania biznesowe mają być przeprowadzane w sposób transparentny i dokładnie odzwierciedlone w dokumentach księgowych i rejestrach Dostawcy. Informacje dotyczące pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, praktyk środowiskowych, aktywności biznesowych, struktury, sytuacji finansowej i wydajności mają być ujawnione zgodnie z obowiązującymi regulacjami i praktykami przemysłowymi. Fałszowanie rejestrów lub nieprawdziwe przedstawienie warunków lub praktyk w łańcuchu dostaw są niedopuszczalne. Prywatność danych w odniesieniu do Dostawcy i pracowników Corning będzie szanowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

6. Własność intelektualna

Należy przestrzegać praw dotyczących własności intelektualnej; transfer technologii i know-how należy wykonać w sposób chroniący praw własności intelektualne; należy również zabezpieczyć informacje klienta i dostawcy. Dostawca zachowa wszelkie procedury, które w uzasadniony sposób gwarantują, że poufne informacje Corning nie zostaną ujawnione ani wykorzystane w nieprawidłowy sposób.

7. Uczciwe prowadzenie przedsiębiorstwa, reklama i konkurencja

Należy zachowywać standardy w zakresie konkurencji dotyczące uczciwego prowadzenia przedsiębiorstwa, reklamy i konkurencji.

Dostawca zachowa zgodność z wszelkimi przepisami ochrony konkurencji, które mają zastosowanie w jego działaniach biznesowych. Odpowiednio w odniesieniu do wszelkich

działań z Corning Dostawca: nie zawrze umów, porozumień lub planów (pisemnych lub ustnych) ze swoimi konkurentami w zakresie ceny, warunków sprzedaży, produkcji, dystrybucji, obszarów lub klientów, ani nie będzie wymieniał czy omawiał jakichkolwiek cen, planów marketingowych, kosztów produkcji lub innych informacji związanych z konkurencyjnością. Dostawcy naruszający te prawa staną w obliczu natychmiastowego wypowiedzenia i podjęcia kroków sądowych.

8. Prywatność

Dostawcy będą zaangażowani w ochronę racjonalnych oczekiwań w zakresie prywatności informacji osobowych każdego kontrahenta, w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Dostawcy spełnią kryteria w zakresie przepisów i wymagań regulacyjnych w zakresie prywatności i bezpieczeństwa informacji w odniesieniu do zbierania, przechowywania, przetwarzania, przesyłania i udostępniania informacji osobowych. Należy zapoznać się z [Informacją o polityce prywatności | Corning](#).

9. Informacje i cyberbezpieczeństwo

Wszyscy dostawcy podejmą odpowiednie środki, aby przeciwdziałać atakom cybernetycznym w odniesieniu swoich własnych systemów i wszelkich połączeń z systemami informacyjnymi lub danymi Corning. To obejmuje wdrożenie elementów kontrolnych i procesów w celu zabezpieczenia informacji Corning znajdujących się pod kontrolą Dostawcy lub jego podwykonawcy. Wymaga się, aby dostawcy natychmiast zgłaszali Corning wszelkie narażenia danych lub systemów oraz uwzględnili plany działań naprawczych oraz inne sposoby spełniania [Wymogów w zakresie zarządzania ryzykiem cyberbezpieczeństwa Corning dla dostawców](#) oraz [Szkolenie dostawcy GSM IS](#).

10. Ochrona tożsamości i programy dotyczące zakazu działań odwetowych

Należy utrzymać programy zapewniające poufność, anonimowość i ochronę osób informujących o nieprawidłowościach dostawcy i pracownika, o ile nie jest to zakazane przez prawo. Dostawcy muszą posiadać przedstawiony proces dla swojego personelu, aby ten mógł zgłaszać wszelkie uwagi bez obaw o działania odwetowe.

11. Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców mineralnych

Dostawcy przyjmą politykę i wdrażać należytą staranność, aby zapewnić, że minerały w ich łańcuchu dostaw, które pochodzą z obszarów dotkniętych konfliktem lub o wysokim ryzyku (CAHRA) bezpośrednio ani pośrednio nie finansują, wywołują zbrojnej przemocy, ani nie przyczyniają się do naruszania praw człowieka. Zakres takich polityk i należytej staranności obejmuje, ale również wykracza poza „minerały pochodzące z obszarów konfliktu” (tantal, cyna, wolfram i złoto) oraz kobalt podlegające przepisom, by uwzględnić odpowiedzialne pozyskiwanie wszystkich minerałów z obszarów dotkniętych konfliktem lub o wysokim ryzyku (CAHRA). Dostawcy muszą mieć ramy należytej staranności, które są zgodne z wytycznymi

zamieszczonymi w Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) ([łącze](#)). Dostawcy udostępnią swoim klientom politykę odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów oraz środki należytej staranności na życzenie. Dostawcy będą również rozszerzać te oczekiwania na swoich własnych dostawców.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Dostawcy będą minimalizować częstość występowania obrażeń i chorób powiązanych z pracą, aby osiągnąć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, usprawniając jakość produktów i usług, spójność produkcji, zachowanie pracowników i morale. Dostawcy uznają, że ciągły wkład pracownika i edukacja są kluczowe w identyfikacji problemów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa.

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Należy zidentyfikować, ocenić a następnie złagodzić potencjalne narażenie pracownika na zagrożenia dla bezpieczeństwa (np. chemiczne, źródła energii elektrycznej i innej energii, pożarowe, pojazdy, ryzyko upadku itp.) przy użyciu Hierarchii kontroli zagrożeń, która obejmuje wyeliminowanie zagrożenia, zastąpienie procesu lub materiałów, kontrolowanie poprzez odpowiednią konstrukcję, wdrożenia środków kontroli inżynieryjnej, konserwację prewencyjną i procedury bezpiecznej pracy (w tym procedura odłączenia i zamieszczenia tablic ostrzegawczych) oraz ciągłe szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny. W sytuacjach, gdy zagrożeń nie można kontrolować za pośrednictwem tych środków, pracownicy muszą być wyposażeni w odpowiedni, dobrze utrzymany sprzęt ochrony osobistej oraz materiały edukacyjne dotyczące rodzajów ryzyka powiązanych z tymi zagrożeniami. Należy również podjąć racjonalne kroki, by usunąć kobiety w ciąży/karmiące z warunków pracy o wysokim poziomie zagrożenia celem zniwelowania lub zredukowania jakiegokolwiek ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży i matek karmiących, uwzględniając te powiązane z ich zadaniami roboczymi, a także ująć racjonalne udogodnienia dla matek karmiących. Pracownicy nie mogą podlegać czynnościom dyscyplinarnym za zgłaszanie obaw w zakresie bezpieczeństwa. Dostawca w swoich działaniach określi potencjalne sytuacje awaryjne i wdroży plany awaryjne oraz procedury reagowania.

2. Przygotowanie do sytuacji awaryjnych

Potencjalne sytuacje awaryjne i zdarzenia należy zidentyfikować i ocenić oraz zminimalizować ich wpływ poprzez wdrożenie planów awaryjnych i procedur reagowania, w tym zgłaszanie sytuacji awaryjnych, powiadamianie pracowników i procedury ewakuacji, a także szkolenia i ćwiczenia pracowników. Ćwiczenia sytuacji awaryjnych muszą być wykonywane co najmniej raz w roku lub tak często, jak wymagają tego lokalne przepisy prawa, którakolwiek opcja jest bardziej rygorystyczna. Plany awaryjne powinny uwzględniać odpowiedni sprzęt wykrywania pożaru i przeciwpożarowy, wyraźne i swobodne wyjścia z obiektów, informacje kontaktowe do

służb ratowniczych i plany naprawy. Takie plany i procedury muszą skupiać się na minimalizowaniu zagrożenia życia, środowiska i własności.

3. Urazy i choroby w pracy

Dostawcy wdrożą procedury i systemy, aby zapobiec, zarządzać, śledzić i zgłaszać urazy i choroby w pracy, w tym postanowienia zachęcające pracowników do zgłaszania; sklasyfikują i zarejestrują przypadki urazów i zachorowań; zapewnią niezbędne leczenie; zbadać przypadki i wdrożyć działania korekcyjne, aby wyeliminować ich przyczyny; i ułatwić powrót pracowników do pracy.

4. Higiena przemysłowa

Dostawcy określą, ocenią i będą kontrolować narażenia pracowników na działanie środków chemicznych, biologicznych i fizycznych zgodnie z hierarchią kontroli. Potencjalne zagrożenia należy wyeliminować, kontrolować i/lub zredukować poprzez odpowiednie projektowanie, inżynierię i kontrole administracyjne. W sytuacjach, gdy zagrożeń nie można kontrolować tymi sposobami w odpowiedni sposób, pracownicy muszą być bezpłatnie wyposażeni w odpowiednie i dobrze utrzymane środki ochrony osobistej. Programy ochronne powinny być ciągłe i obejmować materiały edukacyjne dotyczące rodzajów ryzyka powiązanego z tymi zagrożeniami.

5. Wymagająca fizycznie praca

Narażenie pracowników na wymagającą fizycznie pracę w tym ręczną obsługę materiałów lub podnoszenie czy powtarzalne ciężkich przedmiotów, długotrwałe stanie i wysoce powtarzalne lub silne zadania montażowe należy zidentyfikować, ocenić i kontrolować zgodnie z obowiązującymi przepisami.

6. Zapewnienie bezpieczeństwa maszyn

Produkcję i inne maszyny należy ocenić pod względem zagrożeń dla bezpieczeństwa. Dostawca dostarczy i odpowiednio będzie utrzymywać fizyczne osłony, blokady i bariery zabezpieczające maszyny używanych przez pracowników.

7. Higiena, żywność i zakwaterowanie

Pracownicy muszą otrzymać dostęp do czystych obiektów sanitarnych, wody pitnej i higienicznego przygotowywania, przechowywania i spożywania posiłków. Hotele robotnicze zapewniane przez Dostawcę lub pośrednika pracy należy utrzymywać w czystości i muszą być bezpieczne, z odpowiednimi wyjściami awaryjnymi, gorącą wodą do kąpieli i prysznicami, odpowiednim oświetleniem, ogrzewaniem i wentylacją, indywidualnie zamykanymi miejscami noclegowymi do przechowywania rzeczy wartościowych i osobistych oraz zapewniające rozsądną przestrzeń osobistą wraz z rozsądnymi przywilejami wejścia i wyjścia.

8. Komunikacja w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa

Dostawcy zapewnią pracownikom odpowiednie informacje oraz szkolenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy w języku ojczystym pracownika lub w języku, który pracownik rozumie, dla wszystkich zidentyfikowanych zagrożeń w miejscu pracy, na które narażony jest pracownik, w tym lecz nie ograniczając do mechanicznych, elektrycznych, chemicznych, pożarowych i fizycznych. Informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny będą wyraźnie umieszczone na obiekcie lub w miejscu rozpoznawalnym i dostępnym przez pracowników. Szkolenie zapewniane jest wszystkim pracownikom przed rozpoczęciem pracy, a następnie w sposób regularny. Pracownicy będą zachęceni do podnoszenia wszelkich kwestii dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa bez obaw o działania odwetowe.

Technologie

Dostawcy określą i zminimalizują szkodliwy wpływ na społeczność, środowisko i zasoby naturalne w zakresie ich działań produkcyjnych jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo osób. Dostawcy muszą przyjąć, że odpowiedzialność środowiskowa jest nieodłączna w zakresie produkcji światowej klasy produktów i usług.

1. Pozwolenia i raportowanie środowiskowe

Wszystkie wymagane pozwolenia środowiskowe (np. wyładunkowe, monitorowania), atesty i rejestracje należy uzyskać, zachować i dbać o ich aktualność, jak również należy postępować zgodnie z ich procedurami raportowania.

2. Zapobieganie zanieczyszczeniom i redukcja zużycia zasobów

Emisje i wyładowania zanieczyszczeń oraz generowanie odpadów należy minimalizować i eliminować u źródła, korzystając z praktyk, takich jak dodawanie sprzętu kontrolującego zanieczyszczenie, modyfikacja produkcji, konserwacja i procesy obiektu, lub też innymi środkami. Wykorzystanie naturalnych zasobów, w tym wody, paliw kopalnych, minerałów i produktów lasów dziewiczych należy chronić za pośrednictwem takich środków, jak modyfikacja produkcji, konserwacja i procesy zakładowe, zamiana materiałów, ponowne wykorzystywanie, konserwacja, recykling i inne środki.

3. Substancje niebezpieczne

Środki chemiczne, odpady i inne materiały stwarzające ryzyko dla ludzi lub środowiska należy zidentyfikować, oznakować i zarządzać nimi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i normami, aby zapewnić ich bezpieczną obsługę transport, magazynowanie, użycie, recykling lub ponowne użycie oraz utylizację.

4. Odpady stałe

Dostawcy wdrożą systematyczne podejście do identyfikacji, zarządzania, zmniejszania i odpowiedzialnej utylizacji lub recyklingu odpadów stałych (innych niż niebezpieczne).

5. Emisja zanieczyszczeń do atmosfery

Przed uwolnieniem należy scharakteryzować, rutynowo monitorować, kontrolować i obsługiwać w należyty sposób emisje zanieczyszczeń do atmosfery lotnych związków organicznych substancji chemicznych, aerozoli, powodujących korozję, substancji zubożających warstwę ozonową i produktów ubocznych spalania generowanych z działań. Substancjami zubożającymi warstwę ozonową należy zarządzać zgodnie z Protokołem montrealским i stosownymi regulacjami. Dostawcy będą prowadzić rutynowe monitorowanie wydajności własnych systemów kontroli emisji zanieczyszczeń do atmosfery.

6. Ograniczenia dotyczące materiałów

Dostawcy muszą przestrzegać wszystkich stosownych przepisów prawa i regulacji oraz wymogów klienta w odniesieniu do zakazu lub ograniczeń w wykorzystywaniu konkretnych substancji w produktach i podczas produkcji, włączając etykietowanie do recyklingu i utylizacji.

7. Gospodarowanie wodą

Dostawcy wdrożą program gospodarowania wodą, który dokumentuje, charakteryzuje i monitoruje źródła wody, zużycie i zrzuty; poszukują możliwości oszczędzania wody i kontrolowania kanałów zanieczyszczenia. Przed zrzutem lub utylizacją wszelkie ścieki będą charakteryzowane, monitorowane i kontrolowane oraz obsługiwane zgodnie z wymaganiami. Dostawcy będą prowadzić rutynowe monitorowanie wydajności własnych systemów kontroli ścieków i systemów powstrzymywania wycieków, aby zapewnić optymalną wydajność i zgodność z przepisami.

8. Zużycie energii i emisja gazów cieplarnianych

Dostawcy ujawnią kompletne i dokładne informacje dotyczące ich praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym dane emisji GHG z Zakresu 1, 2 i 3 za pośrednictwem CDP lub alternatywnej wzajemnie uzgodnionej metody zgodnie z wiodącymi praktykami branżowymi (np. protokół GHG) nie rzadziej niż co rok. Dostawcy ustanowią i osiągną cel redukcji emisji gazów cieplarnianych dla całej korporacji, który jest zgodny najnowszymi badaniami klimatycznymi. Postęp osiągnięcia redukcji emisji gazu cieplarnianego należy raportować publicznie co rok. Dostawcy będą szukać metod usprawnienia efektywności energetycznej, minimalizowania zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych w ramach praktyk dotyczących zrównoważonego rozwoju. W umowach dostawców lub innej pisemnej komunikacji z firmą Corning mogą zostać określone dodatkowe wymagania w zakresie ujawnienia danych, weryfikacji emisji stron trzecich, celów redukcji i osiągnięcia planowanych redukcji.