

Gültig ab 15. Dezember 2021

Verhaltenskodex für Lieferanten

Dieser Kodex gilt für Personen und Unternehmen (zusammen „Lieferanten“), die mit Corning Incorporated und/oder seinen verbundenen Unternehmen (zusammen „Corning“) Geschäfte tätigen, und wird jährlich aktualisiert. Von Lieferanten (sowie ihren jeweiligen Mitarbeitern, Subunternehmern und Lieferanten) wird erwartet, dass sie diesen Kodex und die [Menschenrechtsrichtlinie](#) von Corning einhalten, um ihren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Corning nachzukommen. Lieferanten sind verpflichtet, Bestimmungen, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten und der Menschenrechtsrichtlinie von Corning entsprechen, in ihre Lieferkettenvereinbarungen aufzunehmen und die gleichen Anforderungen in ihrer gesamten Lieferkette zu erfüllen. Wenn es Abweichungen zwischen einem lokalen Gesetz und unserem Verhaltenskodex für Lieferanten gibt, wird der höhere Standard angewandt. Corning überwacht seine Lieferanten, um die Einhaltung dieses Kodexes sicherzustellen.

Lieferanten und andere relevante externe Stakeholder können sämtliche Fragen, Verstöße oder Beschwerden an die vertrauliche und anonyme Verhaltenskodex-Hotline von Corning richten bzw. melden, die rund um die Uhr und 7 Tage die Woche unter der Telefonnummer +1 (888) 296-8173 (USA) oder unter www.ethicspoint.com erreichbar ist. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art (einschließlich z. B. Belästigungen) gegen diejenigen, die in gutem Glauben Bedenken wegen unangemessenem Geschäftsverhaltens melden, werden nicht toleriert. Lieferanten sind verpflichtet, alle Mitarbeiter beim Einstellungsverfahren und bei der Einarbeitung über diese Beschwerdekanaäle zu informieren. Die Telefonnummer und die Website von Corning, über die Beschwerden vorgebracht werden können, sollten in den Betrieben der Lieferanten für die Mitarbeiter gut sichtbar ausgehängt sein.

Arbeitnehmer und Arbeitsumfeld

Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Corning folgt den wichtigsten Grundsätzen der acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Themen abdecken, die von der ILO als Kernarbeitsnormen und Rechte am Arbeitsplatz angesehen werden. Bei diesen Übereinkommen handelt es sich um folgende:

1. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
3. Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)
4. Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
5. Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (Nr. 138)
6. Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
7. Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (Nr. 100)
8. Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)

In Übereinstimmung mit den Kernübereinkommen der ILO und wie nachfolgend ausführlicher beschrieben, verpflichten sich die Lieferanten, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und die Arbeitnehmer mit Würde und Respekt zu behandeln, wie allgemein von der internationalen Gemeinschaft verstanden. Diese Verpflichtung gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Leiharbeitnehmern, Migranten, Studenten, Vertragsarbeitern, direkten Angestellten oder sonstigen Arbeitnehmern. Lieferanten müssen auch die Rechte von besonders schutzbedürftigen Gruppen, die für die Branche von besonderer Relevanz sind, wie z. B. Frauen, Migranten und Kinder, in Übereinstimmung mit den Kernübereinkommen der ILO achten.

Corning ist sich bewusst, dass der Einsatz von Personalvermittlungs- und Arbeitsagenturen das Risiko von Zwangsarbeit erhöht. Alle im Namen von Corning und seinen Lieferanten tätigen Mitarbeiter von Arbeitsagenturen müssen über eine klare Richtlinie verfügen, die diesem Kodex entspricht. Im Namen von Corning tätige Mitarbeiter von Arbeitsagenturen müssen mit der gebotenen Sorgfalt Arbeits- und Personalvermittlungsagenturen und Untervertreter in den jeweiligen Einsatzländern prüfen, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes von Corning für Lieferanten sicherzustellen. Die Arbeitsverträge müssen direkt mit dem Lieferanten unterzeichnet werden, und die Arbeitnehmer müssen direkt von den Lieferanten eingestellt und verwaltet werden. Lieferanten müssen den Arbeitnehmern während des Einstellungsprozesses eine Kopie dieses Verhaltenskodex in ihrer jeweiligen Muttersprache zur Verfügung stellen.

1. Frei gewählte Beschäftigung

Lieferanten dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilligen Arbeitsverpflichtung, unfreiwilligen oder ausbeuterischen Gefängnisarbeit, der Sklaverei oder des Menschenhandels nutzen. Jegliche Arbeit erfolgt freiwillig, und es muss den Arbeitnehmern freistehen, die Arbeit mit angemessener Frist zu verlassen oder zu kündigen. Zu den verbotenen Handlungen gehören die Beförderung, Unterbringung, Anwerbung, Versetzung oder Übernahme von Personen mittels Drohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug, um Arbeit oder Dienstleistungen zu erhalten. Alle Arbeiten müssen freiwillig erfolgen, und es dürfen keine unangemessenen Einschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Betriebsstätte und keine unangemessenen Einschränkungen beim Betreten oder Verlassen der von dem Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen, einschließlich gegebenenfalls der Schlafsäle oder Wohnräume, bestehen. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens müssen Lieferanten den Arbeitnehmern, einschließlich Migranten, vor Verlassen ihres Herkunftslandes einen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Lieferanten und dem Arbeitnehmer in ihrer Muttersprache aushändigen. Dieser Arbeitsvertrag darf bei der Ankunft im Aufnahmeland nicht ersetzt oder geändert werden, es sei denn, diese Änderungen werden vorgenommen, um den Vertrag an örtliche Rechtsvorschriften anzugleichen und gleiche oder bessere Bedingungen zu bieten. Arbeitgeber sowie Vertreter und Untervertreter dürfen die Identitäts- oder Einwanderungsdokumente, wie z. B. die von staatlichen Behörden ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen, der Mitarbeiter nicht einbehalten oder anderweitig vernichten, unter Verschluss halten, einziehen oder ihnen den Zugriff auf diese verweigern, es sei denn, eine solche Einbehaltung ist gesetzlich vorgeschrieben. In diesem Fall darf den Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden. Von den Arbeitnehmern darf nicht verlangt werden, die Anwerbegebühren von Arbeitgebern oder Vermittlern oder andere damit verbundene Gebühren für ihre Beschäftigung zu zahlen. Wenn

festgestellt wird, dass ein Arbeitnehmer solche Gebühren gezahlt hat, sind diese an den Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

2. Junge Arbeitnehmer

Lieferanten dürfen in keiner Produktionsphase oder anderweitig Kinderarbeit einsetzen. Der Begriff „Kind“ bezeichnet jede Person unter 15 Jahren oder unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder unter dem Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung in dem jeweiligen Land, je nachdem, welches Alter höher ist. Der Einsatz seriöser Lernprogramme am Arbeitsplatz, die allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Der Lieferant muss das Alter junger Arbeitnehmer überprüfen, um sicherzustellen, dass das Alter über dem Mindestalter für die Beschäftigung liegt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Der Lieferant stellt die ordnungsgemäße Verwaltung von Werkstudenten (studentischen Mitarbeitern) durch die ordnungsgemäße Führung von Studienbescheinigungen, strikte Due Diligence in Bezug auf Bildungspartner sowie den Schutz der Rechte von Studierenden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sicher. Der Lieferant unterstützt und schult alle Werkstudenten in angemessener Weise. In Ermangelung lokaler Gesetze muss der Lohnsatz für Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildende mindestens dem gleichen altersgemäßen Lohnsatz entsprechen wie für andere Einsteiger, die gleiche oder ähnliche Aufgaben erfüllen. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, wird Unterstützung geboten bzw. Abhilfe geschaffen.

3. Arbeitszeiten

Es wird anerkannt, dass laut Untersuchungen über Geschäftspraktiken ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Belastung der Arbeitnehmer und einer geringeren Produktivität, einer höheren Fluktuation sowie einer Zunahme von Verletzungen und Krankheiten besteht. Daher darf die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden 60 Stunden nicht überschreiten, außer in Not- oder Ausnahmesituationen. Die Arbeitszeit in einer normalen Arbeitswoche (ohne Überstunden) darf 48 Stunden nicht überschreiten. Alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Not- oder Ausnahmesituationen: Situationen, in denen unvorhersehbare Ereignisse eintreten, die mehr Überstunden erfordern, als erwartet. Solche Ereignisse lassen sich weder planen noch vorhersehen. In keinem Fall dürfen die Arbeitsstunden pro Woche das gesetzlich festgelegte Maximum überschreiten. Die Arbeitszeiten müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestpausen und Ruhezeiten einschließen. Arbeitnehmern muss alle sieben Tage mindestens ein freier Tag gewährt werden.

4. Arbeits- und Lebensbedingungen

Arbeits- und Lebensbedingungen (falls zutreffend) müssen mindestens den durch das lokale Recht festgelegten Standards entsprechen. Die Arbeitnehmer dürfen keinen unangemessenen Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken durch Arbeits- oder Lebensbedingungen ausgesetzt sein. Die vorgenannten Anforderungen gelten für alle Unterkünfte, die den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Beschäftigung oder im Zusammenhang damit zur Verfügung gestellt werden.

5. Humane Behandlung

Lieferanten dürfen Arbeitnehmer keiner unmenschlichen Behandlung unterwerfen oder eine solche androhen, einschließlich Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt, sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung, Mobbing, öffentlicher Beschämung oder verbaler Beleidigung der Arbeitnehmer. Der Lieferant muss Disziplinarmaßnahmen und -verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen gegenüber seinen Mitarbeitern klar definieren und kommunizieren.

6. Löhne und Sozialleistungen

Die an die Arbeitnehmer gezahlten Vergütungen müssen alle geltenden Lohngesetze und -vorschriften einhalten, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen beziehen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen werden die Beschäftigten für Überstunden zu einem höheren als dem regulären Stundensatz vergütet. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jede Entgeltperiode muss den Arbeitnehmern eine rechtzeitige und verständliche Lohnabrechnung zur Verfügung gestellt werden, die ausreichende Informationen zur Überprüfung der korrekten Vergütung für die geleistete Arbeit enthält. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, Entsendung und ausgelagerter Arbeit erfolgt innerhalb der Grenzen der örtlichen Gesetze. Der Lieferant stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden, unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Arbeitnehmer sind über alle Abzüge von ihrem Lohn zu informieren.

Außerdem wird von den Lieferanten erwartet, dass sie regelmäßig prüfen, ob die Arbeitnehmer genug verdienen, um ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Familie zu decken. Wenn die Löhne nicht ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu erzielen, wird von den Anbietern erwartet, dass sie geeignete Maßnahmen ergreifen, um schrittweise ein entsprechendes Lohnniveau zu erreichen.

7. Diskriminierungsverbot

Der Lieferant verpflichtet sich, seine Belegschaft vor Belästigung und rechtswidriger Diskriminierung zu schützen. Der Lieferant darf keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, geschütztem Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand seiner Mitarbeiter vornehmen oder zulassen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken wie Löhne, Beförderungen, Zusatzleistungen und Zugang zu Schulungen. Der Lieferant ist verpflichtet, Chancengleichheit auf allen Beschäftigungsebenen zu gewährleisten und hat Maßnahmen zur Beseitigung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken festzulegen, die besonders Arbeitnehmerinnen betreffen (z. B. körperliche Sicherheit und sexuelle Belästigung). Es darf keine Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer, einschließlich Wanderarbeitnehmer, geben, die in gutem Glauben Beschwerden vorbringen. Für Arbeitnehmer sind angemessene Vorkehrungen zur Ausübung religiöser Praktiken zu treffen. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests, oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die zu Zwecken der Diskriminierung verwendet werden könnten.

Darüber hinaus toleriert Corning keine anstößigen, belästigenden oder diskriminierenden Logos, Icons oder Symbole (einschließlich der Flagge der Konföderierten Staaten von Amerika) und verbietet die öffentliche Zurschaustellung solcher Gegenstände in allen Arbeitsbereichen und auf den Parkplätzen von Corning. Der Begriff „öffentliche Zurschaustellung“ umfasst unter anderem Kleidung, Tassen, Poster, Flaggen, Handtücher, Tätowierungen, Werkzeugkästen, Autoaufkleber, Kappen, Gesichtsmasken und Wunschkennzeichen an Fahrzeugen. Jeder, der gegen diese Richtlinie verstößt, wird angewiesen, solche Gegenstände in den Räumlichkeiten von Corning sofort abzudecken oder zu entfernen.

8. Versammlungsfreiheit

Lieferanten respektieren das Recht aller Arbeitnehmer, nach eigener Wahl Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten oder nicht beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln; außerdem respektieren sie das Recht der Arbeitnehmer, von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen. Die Arbeitnehmer und/oder ihr Vertreter müssen in der Lage sein, mit der Unternehmensleitung offen über die Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zu kommunizieren und Ideen und Bedenken auszutauschen, ohne Diskriminierung, Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen. Die Zulieferer sorgen für ein Arbeitsumfeld, das es den Arbeitnehmern ermöglicht, sich anderweitig zu organisieren (z. B. in Form von Arbeitnehmerräten oder Dialogforen zwischen Arbeitnehmern und Management), wenn die Vereinigungsfreiheit durch Vorschriften eingeschränkt ist.

Ethik

Lieferanten müssen die höchsten ethischen Standards einhalten, um soziale Verantwortung zu übernehmen und am Markt erfolgreich zu sein.

1. Unternehmensintegrität

Der Lieferant ist verpflichtet, bei allen Interaktionen mit Corning die höchsten Integritätsstandards einzuhalten. Lieferanten müssen eine Null-Toleranz-Politik betreiben, die jegliche Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung strikt untersagt. Der Lieferant darf Corning oder andere Personen nicht durch Missbrauch privilegierter oder geschützter Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unlautere oder unehrliche Praktiken ungerecht ausnutzen. Jeder Verstoß gegen diese Norm kann zur sofortigen Kündigung und zu rechtlichen Schritten führen.

2. Kein unzulässiger Vorteil; Geschenke

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines unangemessenen Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, übergeben oder angenommen werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Übergeben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über Dritte, um Geschäfte abzuschließen oder aufrechtzuerhalten, Geschäfte an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Es sind Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren einzuführen, um die Einhaltung der Gesetze zur Korruptionsbekämpfung zu gewährleisten. Der Lieferant darf keinem Mitarbeiter von Corning Geschenke, Zahlungen, Prämien, Dienstleistungen, Rabatte, Vorrechte oder sonstige Gefälligkeiten anbieten, wenn diese den Mitarbeiter bei der Erfüllung seiner Pflichten für Corning unangemessen beeinflussen würden oder einen solchen Anschein erwecken könnten. Corning-Mitarbeitern dürfen allgemeine Gefälligkeiten annehmen, wie sie normalerweise im Geschäftsverkehr üblich sind, solange

diese offen und nicht in einer Form angeboten werden, die als Bestechung, Schmiergeld oder geheime Gegenleistung ausgelegt werden könnte. Sofern nicht eine andere Richtlinie von Corning strengere Grenzwerte vorsieht, darf der Wert von Einzelgeschenken von Lieferanten 100,00 USD pro Geschenk und der Gesamtwert aller Geschenke in einem Kalenderjahr, die von einem einzelnen Lieferanten angenommen werden können, 100,00 USD nicht überschreiten. Als nicht akzeptabel gelten unabhängig vom Wert Geschenke oder Lose für Gewinnspiele bzw. Eintrittskarten für Sportveranstaltungen, Rabatte auf persönliche Einkäufe, Geschenkgutscheine, die Übernahme von Reisekosten oder andere teure Geschenke. Geschäftsessen sind akzeptabel, wenn sie nicht unverhältnismäßig sind, und wenn Corning und der Lieferant abwechselnd für solche Veranstaltungen bezahlen. In allen Fällen sind Bestechungsgelder, geheime Gegenleistungen (einschließlich Geldgeschenken oder ähnlichem) oder Schmiergelder unzulässig und kann zur sofortigen Beendigung des Vertragsverhältnisses sowie zu rechtlichen Schritten führen.

3. Spenden für wohltätige Zwecke

Die Geschäftsentscheidungen von Corning bezüglich seiner Lieferanten basieren ausschließlich auf Angebotspreisen, Qualität, Fähigkeit und Verfügbarkeit zur Ausführung der Arbeit sowie der bisherigen Leistung des Lieferanten bei der Erfüllung der Bedürfnisse von Corning. Diese Entscheidungen werden nicht dadurch beeinflusst, dass ein Lieferant eine bestimmte Wohltätigkeitsorganisation unterstützt oder nicht unterstützt. Corning erbittet keine gemeinnützigen Spenden von anderen Unternehmen oder Lieferanten. Den Mitarbeitern von Corning ist es untersagt, von den Lieferanten wohltätige Spenden zu verlangen, indem sie unterstellen, dass solche Spenden ihr Geschäftsverhältnis oder ihre geschäftliche Zukunft mit Corning beeinflussen könnten. Der Lieferant hat solche Spendenaufrufe abzulehnen. Der Lieferant kann alle Fragen oder Berichte über solche Spendenaufrufe an die vertrauliche und anonyme Verhaltenskodex-Hotline von Corning richten, die 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche unter der US-amerikanischen Telefonnummer +1 (888) 296-8173 oder unter www.ethicspoint.com erreichbar ist.

4. Sonstige Interessenkonflikte

Corning-Mitarbeiter und ihre unmittelbaren Familienangehörigen (einschließlich Ehepartnern, Lebenspartnern, Eltern, Kindern, Brüdern, Schwestern und Ehepartnern dieser Personen sowie jeder anderen Person, die nicht im Haushalt der Mitarbeiter lebt) dürfen nicht als leitende Angestellte, Direktoren, Mitarbeiter, Vertreter oder Berater eines Lieferanten fungieren, es sei denn, sie haben die Zustimmung des jeweiligen Corning-Geschäftsführers und des Leiters der Rechtsabteilung oder des Beauftragten von Corning. Besteht eine solche Beziehung zwischen dem Lieferanten und einem Mitarbeiter oder Familienmitglied von Corning, die Corning nicht bereits mitgeteilt wurde und einen tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikt verursachen kann, wird der Lieferant diese Beziehung gegenüber der Verhaltenskodex-Hotline von Corning unter +1 (888) 296-8173 oder unter www.ethicspoint.com offenlegen.

5. Offenlegung von Informationen

Alle Geschäftsvorgänge sollten transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und -unterlagen der Lieferanten genau wiedergegeben werden. Informationen über die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, die Umweltpraktiken, die Geschäftstätigkeit, die Struktur, die Finanzsituation und -ergebnisse sind gemäß den geltenden Vorschriften und den üblichen Gepflogenheiten der Branche offenzulegen. Fälschungen von Aufzeichnungen oder Falschdarstellungen von Bedingungen oder

Praktiken in der Lieferkette sind nicht hinnehmbar. Der Schutz der Daten von Lieferanten und Mitarbeitern von Corning wird in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen gewährleistet.

6. Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren, der Transfer von Technologie und Know-how ist so zu gestalten, dass Rechte an geistigem Eigentum geschützt werden, und die Informationen über Kunden und Lieferanten sind zu schützen. Der Lieferant muss Verfahren einhalten, die in angemessener Weise sicherstellen, dass vertrauliche Informationen von Corning nicht unsachgemäß verwendet oder weitergegeben werden.

7. Faire Geschäfts-, Werbe- und Wettbewerbspraktiken

Die Standards für faire Geschäfts-, Werbe- und Wettbewerbspraktiken sind einzuhalten.

Der Lieferant ist verpflichtet, die für seine Geschäftstätigkeit geltenden kartellrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Dementsprechend darf der Lieferant in Bezug auf Geschäfte mit Corning keine Vereinbarungen, Absprachen oder Pläne (schriftlich oder mündlich) mit einem seiner Wettbewerber in Bezug auf Preise, Verkaufsbedingungen, Produktion, Vertrieb, Gebiete oder Kunden treffen und nicht mit einem seiner Wettbewerber Preise, Marketingpläne, Herstellungskosten oder andere Wettbewerbsinformationen austauschen oder besprechen. Lieferanten, die gegen diese Gesetze verstoßen, müssen mit sofortiger Kündigung und rechtlicher Verfolgung rechnen.

8. Datenschutz

Lieferanten verpflichten sich, den angemessenen Erwartungen an den Schutz personenbezogener Daten aller Personen Rechnung zu tragen, mit denen sie geschäftlich zu tun haben, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Lieferanten sind verpflichtet, alle Gesetze und regulatorischen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit im Zusammenhang mit der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe personenbezogener Daten einzuhalten ([Download-Bibliothek für Lieferanten](#)).

9. Informationssicherheit

Lieferanten, die auf Informationssysteme von Corning, elektronische Daten und alles, was Datensicherheitsrisiken darstellt, zugreifen, sind verpflichtet, die Lieferantenanforderungen an die Informationssicherheit von Corning zu erfüllen, die in der Download-Bibliothek für Lieferanten zu finden sind.

10. Programme zum Identitätsschutz und zur Nichtergreifung von Vergeltungsmaßnahmen

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Whistleblowern unter Lieferanten und Arbeitnehmer gewährleisten, sind aufrechtzuerhalten, es sei denn, dies ist gesetzlich verboten. Lieferanten sollten über ein Kommunikationsverfahren verfügen, das ihren Mitarbeitern ermöglicht, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen Bedenken zu äußern.

11. Verantwortungsvolle Mineralienbeschaffung

Lieferanten müssen eine Richtlinie verabschieden und die gebotene Sorgfalt anwenden, um sicherzustellen, dass durch die Beschaffung von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (Conflict-Affected and High-Risk Areas –CAHRAs) in ihren Lieferketten weder direkt noch indirekt bewaffnete Gewalt finanziert oder begünstigt oder ein Beitrag zu Menschenrechtsverletzungen geleistet wird. Der Geltungsbereich solcher Strategien und Sorgfaltspflichten muss über die regulierten „Konfliktmineralien“ (Tantal, Zinn, Wolfram und Gold) und Kobalt hinausgehen und die verantwortungsvolle Beschaffung aller Mineralien in Konflikt- und Hochrisikogebieten (CAHRAs) einschließen. Lieferanten müssen über Rahmenbedingungen für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten verfügen, die in Einklang mit den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (Link) stehen. Lieferanten sind verpflichtet, ihren Kunden ihre Richtlinien zur verantwortungsbewussten Beschaffung von Mineralien und ihre Sorgfaltsmaßnahmen auf Anfrage mitzuteilen. Lieferanten müssen diese Erwartungen auch gegenüber ihren eigenen Lieferanten geltend machen.

Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten müssen die Häufigkeit von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten minimieren, um zu einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld beizutragen sowie die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktionen, die Mitarbeiterbindung und die Moral zu verbessern. Lieferanten erkennen an, dass der kontinuierliche Input und die Weiterbildung der Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung sind, um Gesundheits- und Sicherheitsprobleme zu identifizieren und zu lösen.

1. Sicherheit am Arbeitsplatz

Die potenzielle Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Sicherheitsrisiken (z. B. chemische, elektrische und andere Energiequellen, Brand-, Fahrzeug- und Absturzgefahren usw.) muss identifiziert und bewertet werden, wobei eine Kontrollhierarchie anzuwenden ist, die die Beseitigung der Gefahr, die Substitution von Prozessen oder Materialien, die Kontrolle durch geeignete Konstruktion, die Umsetzung technischer und administrativer Kontrollen, vorbeugende Instandhaltung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Lockout/Tagout) sowie laufende Gesundheits- und Sicherheitsschulungen umfasst. Können die Gefahren mit diesen Maßnahmen nicht angemessen kontrolliert werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Außerdem müssen sie über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken aufgeklärt werden. Zudem müssen angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um schwangere Frauen/stillende Mütter von Arbeitsumgebungen mit hohen Gefahren fernzuhalten, um jegliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Frauen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz zu vermeiden oder zu verringern, einschließlich der Risiken, die mit ihren Arbeitsaufgaben verbunden sind. Außerdem müssen angemessene Vorkehrungen für stillende Mütter getroffen werden. Arbeitnehmer dürfen nicht diszipliniert werden, wenn sie Sicherheitsbedenken äußern. Der Lieferant identifiziert in seinem Betrieb potenzielle Notfallsituationen und implementiert Notfallpläne und -maßnahmen.

2. Bereitschaft für den Notfall

Mögliche Notfallsituationen und -ereignisse sind zu identifizieren und zu bewerten und ihre Auswirkungen durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren zu minimieren, einschließlich durch die Meldung von Notfällen, die Benachrichtigung von Mitarbeitern und

Evakuierungsverfahren sowie durch Mitarbeiterschulungen und -übungen. Die Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder den örtlichen Gesetzen entsprechend häufiger durchgeführt werden. Notfallpläne müssen zudem geeignete Brandmelde- und Brandbekämpfungsanlagen, freie und unversperrte Ausgänge, geeignete Fluchtmöglichkeiten, Kontaktinformationen der Rettungskräfte und Sanierungspläne umfassen. Diese Pläne und Verfahren müssen sich auf die Minimierung von Schäden an Leben, Umwelt und Eigentum konzentrieren.

3. Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten

Lieferanten müssen Verfahren und Systeme zur Verhütung, Verwaltung, Verfolgung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einrichten. Dies umfasst Regelungen zur Förderung der Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zur Klassifizierung und Aufzeichnung von Verletzungs- und Krankheitsfällen, zur Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Behandlung, zur Untersuchung von Fällen sowie die Durchführung von Abhilfemaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen sowie von Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz.

4. Arbeitshygiene

Lieferanten müssen die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Stoffen entsprechend der Kontrollhierarchie ermitteln, bewerten und kontrollieren. Potenzielle Gefahren müssen durch geeignete Konstruktion, technische und administrative Kontrollen beseitigt, kontrolliert und/oder reduziert werden. Wenn die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden können, müssen die Arbeitnehmer kostenlos mit angemessener, gut gewarteter persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet werden und diese auch tragen. Die Schutzprogramme müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

5. Körperlich anspruchsvolle Arbeit

Das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer körperlich anspruchsvolle Arbeiten verrichten müssen, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder wiederholtem Heben, längerem Stehen und häufig wiederholter oder hohen Krafteinsatz erfordernder Montagearbeiten, muss in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen ermittelt, bewertet und kontrolliert werden.

6. Maschinenschutz

Produktions- und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken zu bewerten. Der Lieferant muss physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren für die von den Arbeitnehmern genutzten Maschinen bereitstellen und ordnungsgemäß warten.

7. Sanitäreinrichtungen, Lebensmittel und Wohnen

Die Arbeitnehmer müssen einfachen Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und sanitären Einrichtungen sowie zu Räumlichkeiten für die Zubereitung und Lagerung von Lebensmitteln sowie die Nahrungsaufnahme erhalten. Die vom Lieferanten oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, warmes Wasser zum Baden und Duschen, angemessene Beleuchtung, Heizung und Belüftung, individuell gesicherte Unterbringungsmöglichkeiten zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände

verfügen sowie angemessenen persönlichen Freiraum und angemessene Zugangs- und Ausgangsmöglichkeiten bieten.

8. Kommunikation über Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten müssen den Arbeitnehmern angemessene Informationen und Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Sprache des Arbeitnehmers oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer verstehen kann, für alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Feuer- und physikalischer Gefahren. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen sind in der Einrichtung gut sichtbar auszuhängen oder an einem für die Arbeitnehmer erkennbaren und zugänglichen Ort anzubringen. Die Schulung wird unter allen Arbeitnehmern vor Arbeitsantritt und danach regelmäßig durchgeführt. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken zu äußern, ohne dass sie Vergeltungsmaßnahmen befürchten müssen.

Umweltschutz

Lieferanten müssen ihre nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und natürliche Ressourcen im Zusammenhang mit ihren Fertigungsprozessen identifizieren und minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung schützen. Lieferanten müssen anerkennen, dass Umweltverantwortung integraler Bestandteil der Fertigung von erstklassigen Produkten und Erbringung von erstklassigen Dienstleistungen ist.

1. Umweltgenehmigungen und -berichte

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Abwässern und anderen Ableitungen), Zulassungen und Registrierungen müssen eingeholt, gepflegt und laufend aktualisiert werden, und die entsprechenden Betriebs- und Meldevorschriften müssen eingehalten werden. Außerdem müssen die entsprechenden Berichterstattungsanforderungen eingehalten werden.

2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Reduzierung der Ressourcennutzung

Emissionen und Ableitungen von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfällen müssen minimiert oder an der Quelle beseitigt werden, z. B. durch den Einbau von Anlagen zur Verschmutzungskontrolle, die Änderung von Produktions- und Wartungsprozessen sowie betrieblichen Abläufen oder durch andere Maßnahmen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, ist durch Praktiken wie die Änderung von Produktions- und Wartungsprozessen sowie betrieblichen Abläufen, die Substitution von Materialien, die Wiederverwendung, die Erhaltung, das Recycling oder andere Mittel zu erhalten.

3. Gefahrstoffe

Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, sind in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Normen zu identifizieren, zu kennzeichnen und zu behandeln, um deren sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Verwendung, Wiederaufbereitung oder Wiederverwendung und Entsorgung sicherzustellen.

4. Feste Abfälle

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Verwaltung, Reduzierung und verantwortungsvollen Entsorgung oder Wiederverwertung fester (nicht gefährlicher) Abfälle verfolgen.

5. Luftemissionen

Die Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten in die Luft, die durch den Betrieb entstehen, sind zu charakterisieren, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und vor der Ableitung wie vorgeschrieben zu behandeln. Ozonabbauende Stoffe müssen gemäß dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften wirksam behandelt werden. Lieferanten müssen die Leistung ihrer Abluftreinigungssysteme routinemäßig überwachen.

6. Materialbeschränkungen

Lieferanten müssen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie die Anforderungen der Kunden hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

7. Wasserbewirtschaftung

Lieferanten müssen ein Wasserbewirtschaftungsprogramm implementieren, das Wasserquellen, Verbrauch und Ableitung dokumentiert, charakterisiert und überwacht, nach Möglichkeiten zur Wassereinsparung sucht und Kontaminationskanäle kontrolliert. Alle Abwässer müssen vor der Ableitung oder Entsorgung charakterisiert, überwacht, kontrolliert und wie erforderlich behandelt werden. Lieferanten führen eine routinemäßige Überwachung der Leistung ihrer Abwasserbehandlungs- und -rückhaltesysteme durch, um eine optimale Leistung und die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen.

8. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Lieferanten müssen ein unternehmensweites Ziel zur Reduzierung ihrer Treibhausgase festlegen. Der Energieverbrauch und alle relevanten Scope 1- und 2-Treibhausgasemissionen müssen im Hinblick auf das Treibhausgasreduktionsziel verfolgt, dokumentiert und öffentlich bekannt gemacht werden. Lieferanten müssen nach Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung ihres Energieverbrauchs und ihrer Treibhausgasemissionen suchen.