

En vigor a partir del 1 de mayo de 2023

Código de Conducta para Proveedores

El presente Código se aplica a las personas y empresas (conjuntamente los “Proveedores”) que realizan negocios con Corning Incorporated o sus afiliadas (conjuntamente “Corning”) y se actualizará cada año. Se espera que los Proveedores (así como sus respectivos empleados, subcontratistas y proveedores) cumplan con este Código y la [Política de Derechos Humanos de Corning](#) a fin de cumplir con sus obligaciones contractuales con Corning. Los Proveedores deben incluir disposiciones equivalentes al Código de Conducta para Proveedores y la Política de Derechos Humanos de Corning en sus acuerdos de cadena de suministro y deben incluir los mismos requisitos a lo largo de sus cadenas de suministro. Cuando hay una diferencia entre una ley local y nuestro Código de Conducta para Proveedores, buscamos aplicar la norma más estricta. Corning supervisa a sus proveedores para garantizar el cumplimiento de este Código.

Los Proveedores y otras partes interesadas externas relevantes pueden enviar cualquier pregunta o informar cualquier infracción o queja a la línea confidencial y anónima del Código de Conducta de Corning las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al número (888) 296-8173 de Estados Unidos (código de país 1) o en www.ethicspoint.com. No se tolerarán represalias de ningún tipo (incluido, por ejemplo, el acoso) contra aquellos que denuncien una preocupación de buena fe por una conducta empresarial inadecuada. Los Proveedores deben proporcionar estos canales de quejas a todos los trabajadores durante el proceso de contratación y de incorporación. Asimismo, el número de teléfono y el sitio web del canal de quejas de Corning deben publicarse claramente para el uso de los trabajadores en las instalaciones del proveedor.

Trabajo

El Código de Conducta para Proveedores de Corning se adhiere a los principios clave de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abarcan los aspectos que la OIT considera como principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos convenios son los siguientes:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
7. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

De conformidad con los convenios fundamentales de la OIT, y como se establece más detalladamente a continuación, los Proveedores se comprometerán a defender los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto tal como lo entiende generalmente la comunidad internacional. Este compromiso se aplica a todos los trabajadores, incluidos los empleados temporales, los migrantes, los estudiantiles, los empleados por contrato, los empleados

directos o cualquier otro trabajador. Los Proveedores también respetarán los derechos de los grupos vulnerables particularmente relevantes para la industria, entre ellos, las mujeres, los migrantes y los niños, de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT.

Corning es consciente de que el uso de agencias de reclutamiento y selección de personal aumenta el riesgo de trabajo forzoso. Todos los agentes de empleo que actúen en nombre de Corning y sus Proveedores deben tener una política clara que se adhiera a este Código. Los agentes de empleo que actúan en nombre de Corning deben proceder con la debida diligencia con las agencias y subagencias de empleo y selección de personal en los países relevantes en los que tienen operaciones, a fin de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores de Corning. Los contratos de trabajo de los trabajadores deben firmarse directamente con el proveedor, de quien asimismo deben ser empleados y quien será responsable de su administración. Los Proveedores deben proporcionar una copia de este código de conducta a los trabajadores durante el proceso de contratación, en el idioma materno de estos.

1. Empleo elegido libremente

Los Proveedores no recurrirán al trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o ligado por contrato, ni a mano de obra involuntaria o en condiciones de explotación de prisioneros, esclavitud o tráfico de personas. Todo trabajo debe ser voluntario, y los trabajadores deben tener la libertad de renunciar o de dar por terminado el empleo, previo aviso en un plazo razonable. Las acciones prohibidas incluyen transportar, alojar, contratar, transferir o recibir personas por medio de amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude para trabajos o servicios. Todo el trabajo debe ser voluntario, y no habrá restricciones irrazonables relativas a la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones, ni restricciones sin fundamento respecto a la entrada a las instalaciones de la empresa o a la salida de estas, lo que incluye, si corresponde, los dormitorios o las viviendas de los trabajadores. Como parte del proceso de contratación, los Proveedores deben proporcionar a los trabajadores, incluidos los migrantes, un acuerdo de empleo por escrito, entre el trabajador y el proveedor, en su idioma materno que contenga una descripción de los términos y condiciones de empleo antes de que el trabajador salga de su país de origen y no habrá sustitución o cambios permitidos en el acuerdo de empleo a su llegada al país receptor, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar iguales o mejores términos. Los empleadores, agentes y subagentes, si los hubiera, no pueden retener ni destruir, ocultar, confiscar o negar el acceso de los empleados a sus documentos de identidad o de inmigración, como la identificación emitida por el gobierno, los pasaportes o los permisos de trabajo, a menos que dichas tenencias sean requeridas por la ley. En este caso, en ningún momento se debe negar a los trabajadores el acceso a sus documentos. No se debe exigir a los trabajadores que paguen los honorarios de contratación de los empleadores o agentes ni otros honorarios relacionados por su empleo. Si se descubre el pago de tales honorarios, estos deberán reembolsarse al trabajador.

2. Trabajadores jóvenes

Los proveedores no recurrirán al trabajo infantil en ninguna de las etapas de fabricación o de otro tipo. El término "infantil" se refiere a cualquier persona menor de 15 años, o sin edad suficiente para haber terminado la educación obligatoria, o que no alcanza la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor. Se apoya el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan con todas las leyes y normativas. Los Proveedores deben verificar la edad de los trabajadores jóvenes para asegurarse de que sea superior a la edad mínima de empleo. Los

trabajadores menores de 18 años no deben realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud y seguridad, incluidos los turnos nocturnos y las horas extras. El Proveedor deberá garantizar la gestión adecuada de los estudiantes que trabajen en la empresa, a través del mantenimiento adecuado de sus expedientes, el empleo de procesos rigurosos de debida diligencia a las instituciones educativas correspondientes y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y normativas aplicables. El Proveedor deberá proporcionar el apoyo y la capacitación adecuados a todos los estudiantes que trabajen en la empresa. En ausencia de una ley local, la tasa salarial para los estudiantes, pasantes y aprendices que trabajen en la empresa será igual que la de los trabajadores de ese rango etario de menor experiencia profesional que realicen tareas iguales o similares. Si se identifica el trabajo infantil, se proporcionará asistencia o medidas correctivas.

3. Horas de trabajo

Se entiende que los estudios de prácticas comerciales vinculan claramente la tensión de los trabajadores con la reducción de la productividad, el aumento de la rotación y el aumento de las lesiones y enfermedades. En consecuencia, una semana laboral no debe exceder las 60 horas, incluidas las horas extras, excepto en situaciones de emergencia o inusuales. Una semana de trabajo estándar (es decir, sin horas extras) no debe exceder las 48 horas. Todas las horas extras deben ser voluntarias. Situaciones de emergencia o inusuales: situaciones que son eventos impredecibles, que requieren horas extras por encima de las expectativas. Tales eventos no se pueden planificar ni prever. En ningún caso las horas trabajadas por semana deberán exceder el máximo establecido por la ley aplicable. Las horas de trabajo incluirán las pausas y los períodos de descanso mínimos establecidos por la ley. Los trabajadores tendrán derecho a al menos un día de descanso por cada siete días.

4. Condiciones de trabajo y de vida

Las condiciones de trabajo y de vida (si corresponde) deben cumplir, como mínimo, con las normas que se establecen en la legislación local. Los trabajadores no deben enfrentar riesgos indebidos para la salud o para la seguridad derivados de las condiciones de trabajo o de vida. Los requisitos anteriores se aplicarán a cualquier alojamiento que se proporcione a los trabajadores como parte de su empleo o en relación con él.

5. Trato humano

Los Proveedores no someterán ni amenazarán a los trabajadores con ningún trato inhumano, lo que incluye la violencia, la violencia de género, el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo corporal, la coerción mental o física, el acoso laboral, la vergüenza pública o el abuso verbal de los trabajadores; ni existirá la amenaza de tales tratos. El Proveedor deberá definir y comunicar claramente a sus trabajadores las políticas y los procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos.

6. Salarios y beneficios

La compensación pagada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes y normativas salariales aplicables, incluidas las relacionadas con los salarios mínimos, las horas extras y los beneficios legalmente obligatorios. De conformidad con las leyes locales, los trabajadores serán compensados por las horas extras a tasas salariales superiores a las tarifas regulares por hora. No se permitirán deducciones de los salarios como medida disciplinaria. Para cada período de pago, los trabajadores deberán recibir una declaración salarial oportuna y comprensible que incluya

información suficiente para verificar la compensación precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, despachada y subcontratada deberá estar dentro de los límites de la ley local. El Proveedor deberá asegurarse de que todos los trabajadores reciban el mismo pago por trabajos de igual valor, independientemente de su sexo. Se deberá informar a los trabajadores de todas las deducciones de su salario. Además, se espera que los Proveedores evalúen de manera periódica si los trabajadores ganan lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas propias y de su familia. Cuando los salarios no satisfacen las necesidades básicas y proporcionan algunos ingresos discrecionales, se espera que los proveedores tomen las medidas apropiadas para lograr progresivamente un nivel de compensación que lo haga.

7. Prohibición de discriminación

El Proveedor se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación ilícita. El Proveedor no participará ni permitirá la discriminación o el acoso por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico, origen nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, estado de veterano cubierto, información genética protegida o estado civil en su fuerza laboral, incluidas, entre otras, prácticas de contratación y empleo, como salarios, ascensos, recompensas y acceso a capacitación. El Proveedor garantizará la igualdad de oportunidades en todos los niveles de empleo y establecerá medidas para eliminar las preocupaciones de salud y seguridad que prevalecen, en especial, entre las trabajadoras (por ejemplo, la seguridad física y el acoso sexual). Los trabajadores, incluidos los migrantes, que presenten alguna queja de buena fe, no sufrirán discriminación ni represalias. Los trabajadores dispondrán de espacios, dentro de lo razonable, para prácticas religiosas. Además, los trabajadores en activo o potenciales no deben ser sometidos a pruebas médicas, entre ellas, pruebas de embarazo o virginidad, o a exámenes físicos que pudieran utilizarse de manera discriminatoria. Asimismo, Corning no tolera logotipos, iconos ni símbolos ofensivos, acosadores o discriminatorios (incluida la bandera confederada) y prohíbe que dichos artículos se exhiban públicamente en todos los espacios de trabajo y estacionamientos de Corning. El término “exhibición pública” incluye, entre otros, ropa, tazas, carteles, banderas, toallas, tatuajes, cajas de herramientas, calcomanías para automóviles, sombreros, máscaras faciales y marcos para placas de automóviles. Se indicará a cualquier persona que viole esta política, que cubra o retire de inmediato el artículo de las instalaciones de Corning.

8. Libertad de asociación

Los Proveedores respetarán el derecho de todos los trabajadores de constituir o afiliarse a los sindicatos de su elección, así como de negociar colectivamente y participar en reuniones pacíficas; asimismo, deberán respetar el derecho de los trabajadores de abstenerse de tales actividades. Los trabajadores o su representante deberán poder comunicar y compartir abiertamente ideas e inquietudes con los directivos sobre las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión sin temor a ningún tipo de discriminación, represalia, intimidación o acoso. Los Proveedores garantizarán que los entornos de trabajo permitan a los trabajadores buscar formas alternativas de organización (por ejemplo, consejos de trabajadores o diálogos entre estos y los gerentes) cuando existan restricciones reglamentarias a la libertad de asociación.

Ética y seguridad

Los Proveedores deberán mantener los más elevados estándares éticos para cumplir con las responsabilidades sociales y lograr el éxito en el mercado.

1. Integridad empresarial

El Proveedor deberá mantener los más elevados estándares de integridad en todas sus interacciones con Corning. Los Proveedores deberán tener una política de tolerancia cero que prohíba estrictamente todas y cada una de las formas de soborno, corrupción, extorsión y malversación. El Proveedor tiene prohibido aprovecharse de forma ilegítima de Corning o de cualquier otra persona a través del uso no autorizado de información privilegiada o privada, la tergiversación de hechos significativos o cualquier otra práctica deshonesto o desleal. La violación de esta norma podría dar lugar a la rescisión inmediata de la relación y al inicio de acciones legales.

2. Prohibición de ventajas deshonestas; obsequios

No se deberán prometer, ofrecer, autorizar, dar ni aceptar sobornos u otros medios para obtener una ventaja indebida o desleal. Esta prohibición incluye prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier elemento de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, con el fin de obtener o retener negocios, canalizar negocios a cualquier persona o de algún modo obtener una ventaja indebida. Se aplicarán procedimientos de supervisión y ejecución para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción. El Proveedor no ofrecerá a ningún empleado de Corning obsequios, pagos, tarifas, servicios, descuentos, privilegios valiosos ni ningún otro favor si estos pueden influir, o parecer que influyen indebidamente, en las funciones que el empleado desempeña para Corning. Los empleados de Corning pueden recibir cortesías comunes normalmente asociadas con las prácticas comerciales aceptadas, siempre y cuando se ofrezcan de manera abierta y no de forma que pueda interpretarse como un soborno, un pago o una compensación secreta. A menos que otra política de Corning establezca límites más estrictos, los obsequios individuales recibidos de los Proveedores no pueden superar los USD 100.00 por obsequio, y el valor total de todos los obsequios que ofrezca un solo Proveedor en un año calendario no puede exceder los USD 100.00. Independientemente del valor, los artículos que no se consideran aceptables incluyen regalos, rifas o boletos para eventos deportivos, descuentos en compras personales, certificados de regalo, pagos por viajes u otros regalos costosos. Los almuerzos o las cenas de negocios son aceptables si su precio no es elevado y si Corning y el Proveedor se turnan para pagar esos eventos. En todos los casos, el uso de sobornos, compensación secreta (lo que incluye obsequios monetarios o su equivalente) o pago de favores es deshonesto y podría dar lugar a la rescisión inmediata de la relación y al inicio de acciones legales.

3. Contribuciones benéficas

Las opciones comerciales de Corning con respecto a sus Proveedores se basan únicamente en los precios de oferta, la calidad, la capacidad y la disponibilidad para realizar el trabajo y el desempeño previo del Proveedor en el servicio de las necesidades de Corning. Estas elecciones no se ven influenciadas por el hecho de que un Proveedor contribuya o no a una organización benéfica en particular. Corning no exige donaciones benéficas de otras empresas o proveedores. Los empleados de Corning tienen prohibido solicitar que los Proveedores realicen donaciones benéficas insinuando que esas donaciones pueden afectar su negocio o futuro con Corning. El Proveedor deberá rechazar toda solicitud de donaciones. El Proveedor puede enviar cualquier pregunta o informe con respecto a dichas solicitudes de donaciones a la Línea confidencial y anónima del Código de Conducta de Corning las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al número (888) 296-8173 de Estados Unidos (código de país 1) o en www.ethicspoint.com.

4. Otros conflictos de intereses

Los empleados de Corning y sus familiares inmediatos (incluidos el cónyuge, la pareja de hecho, los padres, los hijos, los hermanos, las hermanas y los cónyuges de estas personas, así como cualquier otra persona no incluida en la lista que resida en el mismo domicilio de los empleados) no pueden actuar como funcionarios, directores, empleados, agentes ni consultores de un Proveedor, a menos que cuenten con el consentimiento del gerente comercial de Corning correspondiente y el asesor general o la persona designada de Corning. Si existe este tipo de relación entre el Proveedor y cualquier empleado de Corning (o algún familiar del empleado), y puede causar un conflicto de interés real o posible, y si el Proveedor no ha informado sobre dicho vínculo a Corning, deberá hacerlo de inmediato a la Línea del Código de Conducta de Corning al (888) 296-8173 o en www.ethicspoint.com.

5. Divulgación de información

Todas las transacciones comerciales deben realizarse de manera transparente y reflejarse con precisión en los libros y registros comerciales de los Proveedores. La información sobre trabajo, salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades comerciales, estructura, situación financiera y desempeño debe divulgarse de acuerdo con las regulaciones aplicables y las prácticas predominantes de la industria. La falsificación de registros o la tergiversación de las condiciones o prácticas en la cadena de suministro son inaceptables. Se debe respetar la privacidad de los datos sobre los empleados del Proveedor y de Corning de conformidad con las leyes aplicables.

6. Propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual deben respetarse; la transferencia de tecnología y conocimientos técnicos debe hacerse de una manera que proteja los derechos de propiedad intelectual; y la información de clientes y proveedores debe salvaguardarse. El Proveedor debe mantener procedimientos que razonablemente garanticen que la información confidencial de Corning no se utilice ni divulgue de forma indebida.

7. Negocios justos, publicidad y competencia

Se deberán mantener los estándares de competencia de negocios justos, publicidad y competencia.

El Proveedor deberá cumplir con las leyes de defensa de la competencia que se apliquen a sus actividades comerciales. En consecuencia, con respecto a cualquier negocio con Corning, el Proveedor no deberá: celebrar ningún contrato, acuerdo o plan (escrito u oral) con ninguno de sus competidores en relación con el precio, los términos o condiciones de venta, la producción, la distribución, los territorios o los clientes; tampoco deberá intercambiar o discutir con cualquiera de sus competidores los precios, los planes de marketing, los costos de fabricación ni otra información competitiva. Los Proveedores que violen estas leyes se enfrentan a la rescisión inmediata de la relación y al inicio de acciones legales.

8. Privacidad

Los Proveedores se comprometerán a garantizar la protección razonable de la información personal de todas las personas con las que hacen negocios, incluidos los proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Proveedores deberán cumplir con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos reglamentarios en relación con la recopilación, el almacenamiento, el procesamiento, la transmisión y el intercambio de información personal. Consulte el [Aviso de privacidad para proveedores | Corning](#).

9. Información y ciberseguridad

Todos los Proveedores tomarán todas las medidas apropiadas para combatir los ataques de ciberseguridad con respecto a sus propios sistemas y a cualquier conexión con los datos o sistemas de información de Corning. Esto incluye la implementación de controles y procesos para salvaguardar la información de Corning bajo el control del Proveedor o de su subcontratista. Los Proveedores deben informar a Corning de inmediato sobre cualquier evento en el que se vean comprometidos los datos o sistemas, incluir sus planes de corrección, y cumplir con los [Requisitos de gestión de riesgos de ciberseguridad de Corning para proveedores](#) y la [Capacitación sobre IS: GSM para proveedores](#).

10. Programas de protección de la identidad y de no represalias

Se deberán mantener programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de quienes denuncien irregularidades de proveedores y empleados, a menos que lo prohíba la ley. Los Proveedores deben tener establecido un proceso de comunicación para que su personal pueda plantear cualquier inquietud sin temor a represalias.

11. Abastecimiento responsable de minerales

Los Proveedores deberán tener una política y ejercer la debida diligencia para garantizar que los minerales que usen en sus cadenas de suministro provenientes de zonas de conflicto y de alto riesgo (CAHRA) no financien ni beneficien de manera directa o indirecta la violencia armada ni contribuyan a los abusos de los derechos humanos. El alcance de dichas políticas y debida diligencia deberá incluir, aunque sin limitarse a ello, los “minerales en zonas de conflicto” regulados (tantalio, estaño, tungsteno y oro), y el cobalto, a fin de abarcar el abastecimiento responsable de todos los minerales en zonas de conflicto y de alto riesgo (CAHRA). Los Proveedores deberán tener un marco de debida diligencia que esté en consonancia con la Guía de Debida Diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Zonas de Conflicto o de Alto Riesgo ([Política Responsiva de Minerales](#)). Los Proveedores pondrán a disposición de los clientes, previa solicitud, su política de abastecimiento responsable de minerales y las medidas de debida diligencia. Los Proveedores también extenderán estas expectativas a sus propios proveedores.

Salud y seguridad

Los Proveedores deben reducir al mínimo la frecuencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo para lograr un entorno laboral seguro y saludable, al mejorar la calidad de los productos y servicios, la uniformidad de la producción, la permanencia de los empleados y su estado de ánimo. Los Proveedores reconocen que los aportes y la educación continua de los trabajadores son esenciales para identificar y resolver los problemas de salud y seguridad.

1. Seguridad laboral

El potencial de exposición de los trabajadores a los peligros de seguridad (por ejemplo, fuentes de energía química, eléctrica y de otro tipo, riesgo de incendio, vehículos y caídas, etc.) debe identificarse, evaluarse y mitigarse utilizando la Jerarquía de Controles, que incluye la eliminación del peligro, la sustitución de procesos o materiales, el control mediante el diseño adecuado, la implementación de controles administrativos y de ingeniería, el mantenimiento preventivo y los procedimientos de trabajo seguros (incluido el bloqueo y etiquetado) y la capacitación continua en salud y seguridad. Cuando los peligros no puedan controlarse de manera apropiada por estos

medios, se proporcionará a los trabajadores el equipo de protección personal adecuado y en buenas condiciones de mantenimiento, así como material educativo sobre los riesgos que pudieran correr en relación con estos peligros. Asimismo, se deben tomar medidas razonables para separar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia de las condiciones de trabajo de alto riesgo; eliminar o reducir cualquier riesgo para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, incluidos los referentes a sus asignaciones de trabajo, así como contar con espacios, dentro de lo razonable, para las madres lactantes. Los trabajadores no serán objeto de medidas disciplinarias por plantear problemas de seguridad. El Proveedor, en sus operaciones, identificará posibles situaciones de emergencia e implementará planes de emergencia y procedimientos de respuesta.

2. Preparación para emergencias

Se deben identificar y evaluar las posibles situaciones y eventos de emergencia, y se debe reducir al mínimo su impacto mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluidos los informes de emergencia, los procedimientos de notificación y evacuación de empleados, la capacitación y los simulacros de los trabajadores. Los simulacros de emergencia deben ejecutarse al menos una vez al año o según lo requiera la ley local, lo que sea más estricto. Asimismo, los planes de emergencia deben incluir el equipo apropiado de detección y supresión de incendios, las rutas de evacuación de las instalaciones marcadas claramente y sin obstrucciones, la información de contacto de los servicios de emergencias y los planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos se centrarán en reducir al mínimo el daño a la vida, el medioambiente y la propiedad.

3. Lesiones y enfermedades laborales

Los Proveedores establecerán procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, rastrear e informar lesiones y enfermedades laborales, incluidas las disposiciones para alentar a los trabajadores a presentar informes; clasificar y registrar los casos de lesiones y enfermedades; proporcionar el tratamiento médico necesario; investigar casos e implementar medidas correctivas para eliminar las causas; y facilitar el regreso de los trabajadores al trabajo.

4. Higiene industrial

Los proveedores deberán identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos de acuerdo con la Jerarquía de Controles. Los peligros potenciales deben eliminarse, controlarse o reducirse mediante el diseño, la ingeniería y los controles administrativos adecuados. Cuando los peligros no puedan controlarse de manera apropiada por estos medios, los trabajadores recibirán de forma gratuita y deberán usar el equipo de protección personal adecuado y en buenas condiciones. Los programas de protección deben ser continuos e incluir materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros.

5. Trabajo que requiere gran esfuerzo físico

Debe identificarse, evaluarse y controlarse de acuerdo con las leyes aplicables la exposición de los trabajadores a tareas físicamente exigentes, entre ellas la manipulación y el levantamiento pesado o repetitivo de materiales, la permanencia prolongada y las tareas de montaje extremadamente repetitivas o contundentes.

6. Cuidado en el uso de máquinas

La producción y otras máquinas se evaluarán para determinar los riesgos de seguridad. El Proveedor deberá proporcionar y mantener adecuadamente las protecciones físicas, los enclavamientos y las barreras que sean necesarios para evitar los peligros causados por la maquinaria que utilicen los trabajadores.

7. Saneamiento, alimentación y vivienda

Los trabajadores deben tener fácil acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones sanitarias de preparación, almacenamiento y consumo de alimentos. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por el Proveedor o un agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, contar con salidas de emergencia apropiadas, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, espacios individuales seguros para guardar artículos personales y valiosos, y espacio personal razonable, junto con privilegios razonables de entrada y salida.

8. Comunicación sobre salud y seguridad

Los Proveedores proporcionarán a los trabajadores información y capacitación adecuadas sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en el idioma del trabajador, o en un idioma que este pueda comprender, con respecto a todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos. La información relacionada con la salud y la seguridad se publicará claramente en la instalación o se colocará en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. Se impartirá capacitación a todos los trabajadores antes de que inicien su trabajo y con regularidad a partir de ese momento. Se alentará a los trabajadores a plantear cualquier inquietud de salud y seguridad, sin temor a represalias.

Cuestiones ambientales

Los Proveedores deben identificar y reducir al mínimo sus efectos adversos en la comunidad, el medioambiente y los recursos naturales, dentro de sus operaciones de fabricación, al tiempo que salvaguardan la salud y la seguridad del público. Los proveedores deben reconocer que la responsabilidad ambiental es parte integral de la producción de bienes y servicios de clase mundial.

1. Permisos ambientales y presentación de informes

Se deberán obtener, conservar y mantener actualizados todos los permisos (por ejemplo, control de descargas), aprobaciones y registros ambientales correspondientes, y se deberán cumplir sus requisitos operativos y de información.

2. Prevención de la contaminación y reducción de recursos

Las emisiones y descargas de contaminantes y la generación de desechos deben minimizarse o eliminarse en la fuente, mediante prácticas como la adición de equipos de control de la contaminación; la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalación; o por otros medios. El uso de los recursos naturales, incluidos el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos forestales vírgenes, debe conservarse mediante prácticas, tales como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalación, la sustitución de materiales, la reutilización, la conservación, el reciclaje u otros medios.

3. Sustancias peligrosas

Los productos químicos, desechos y otros materiales que representan un peligro para los seres humanos o el medioambiente deberán identificarse, etiquetarse y gestionarse de acuerdo con las leyes y normas aplicables para garantizar su manipulación, movimiento, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación seguros.

4. Residuos sólidos

Los Proveedores deberán implementar un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar o reciclar de manera responsable los residuos sólidos (no peligrosos).

5. Emisiones atmosféricas

Las emisiones atmosféricas de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados a partir de las operaciones se deben caracterizar, monitorear de forma rutinaria, controlar y tratar según sea necesario antes de su descarga. Las sustancias que agotan la capa de ozono deben gestionarse de manera eficaz, de conformidad con el Protocolo de Montreal y las normativas aplicables. Los Proveedores deberán llevar a cabo un seguimiento rutinario del funcionamiento de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

6. Restricciones de materiales

Los Proveedores deben cumplir con todas las leyes y normativas aplicables, y los requisitos del cliente con respecto a la prohibición o las restricciones de sustancias específicas en los productos y la fabricación, incluido el etiquetado para el reciclaje y la eliminación.

7. Gestión del agua

Los Proveedores deberán implementar un programa de gestión del agua que documente, caracterice y monitoree las fuentes, el uso y la descarga de agua; busque oportunidades para conservar el agua; y controle los canales de contaminación. Todas las aguas residuales se deben caracterizar, monitorear, controlar y tratar según sea necesario antes de su descarga o eliminación. Los Proveedores deberán realizar un monitoreo de rutina del funcionamiento de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un desempeño óptimo y el cumplimiento normativo.

8. Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

Los Proveedores deberán divulgar información completa y precisa sobre sus prácticas de sostenibilidad, incluidos los datos de las emisiones de GEI de Alcance 1, 2 y 3 a través de CDP o un método alternativo mutuamente acordado conforme a las principales prácticas de la industria (por ejemplo, el Protocolo de GEI), con una frecuencia no inferior a un año. Los Proveedores deberán establecer y lograr un objetivo de reducción de gases de efecto invernadero en toda la empresa, basado en lo último de la ciencia climática. El progreso hacia el objetivo de reducción de gases de efecto invernadero se informará públicamente cada año. Los Proveedores deberán buscar métodos para mejorar la eficiencia energética y minimizar su consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero junto con sus prácticas de sostenibilidad. Los requisitos adicionales específicos para la divulgación de datos, la verificación de emisiones de terceros, los objetivos de reducción y el logro de las reducciones planificadas pueden establecerse en los contratos con los proveedores o en otras comunicaciones por escrito con Corning.