

Em vigor a partir de 1 de maio de 2023

Código de conduta dos fornecedores

Este Código é aplicável a pessoas e empresas (coletivamente, "Fornecedores") que fazem negócios com a Corning Incorporated e/ou suas afiliadas (coletivamente, "Corning") e deve ser atualizado anualmente. Espera-se que os fornecedores (bem como seus respectivos funcionários, subcontratados e fornecedores) cumpram este Código e a [Política de Direitos Humanos da Corning](#) para cumprir suas obrigações contratuais com a Corning. Os fornecedores são obrigados a incluir disposições equivalentes ao Código de conduta dos fornecedores e à Política de Direitos Humanos da Corning nos seus contratos de cadeia de abastecimento e a transmitir os mesmos requisitos ao longo das suas cadeias de abastecimento. Quando existe uma diferença entre uma lei local e o nosso Código de conduta dos fornecedores, procuramos aplicar o padrão mais elevado. A Corning monitoriza os seus fornecedores para garantir a conformidade com este Código.

Os fornecedores e outras partes interessadas externas relevantes podem enviar qualquer pergunta ou denunciar qualquer violação ou reclamação para a linha confidencial e anónima do Código de Conduta da Corning, 24 horas por dia, 7 dias por semana, através do número (888) 296-8173 nos EUA (código de país 1) ou em www.ethicspoint.com. Não serão toleradas retaliações de qualquer tipo (incluindo, por exemplo, assédio) contra quem comunique de boa-fé uma preocupação sobre uma conduta comercial imprópria. Os fornecedores são obrigados a disponibilizar estes canais de reclamação a todos os trabalhadores durante o processo de contratação e no âmbito da integração dos trabalhadores. O número de telefone e o website do canal de reclamações da Corning também devem ser claramente divulgados para utilização dos trabalhadores nas instalações dos fornecedores.

Laboral

O Código de conduta dos fornecedores da Corning adere aos princípios-chave das oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que abrangem assuntos considerados pela OIT como princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estas convenções são:

1. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948 (n.º 87)
2. Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949 (n.º 98)
3. Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (n.º 29)
4. Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105)
5. Convenção sobre a idade mínima, 1973 (N.º 138)
6. Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (N.º 182)
7. Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (n.º 100)
8. Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111)

Em conformidade com as convenções fundamentais da OIT, e tal como estabelecido mais detalhadamente abaixo, os Fornecedores comprometer-se-ão a defender os direitos humanos dos trabalhadores e a tratá-los com dignidade e respeito, tal como geralmente entendido pela comunidade internacional. Este compromisso aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, contratados, empregados diretos ou qualquer

outro trabalhador. Os fornecedores devem também respeitar os direitos dos grupos vulneráveis particularmente relevantes para o sector, incluindo, por exemplo, mulheres, migrantes e crianças, em conformidade com as convenções fundamentais da OIT.

A Corning está ciente de que o uso de agências de recrutamento e trabalho aumenta o risco de trabalho forçado. Todos os agentes trabalhistas que agem em nome da Corning e dos seus fornecedores devem ter uma política clara que adira a este Código. Os agentes trabalhistas que agem em nome da Corning devem realizar a devida diligência com agências de emprego e recrutamento e subagentes nos países relevantes de operação para garantir a conformidade com o Código de Conduta do Fornecedor da Corning. Os contratos de trabalho dos trabalhadores devem ser assinados diretamente com o fornecedor e os trabalhadores devem ser empregados e geridos diretamente pelos fornecedores. Os fornecedores devem fornecer uma cópia deste código de conduta aos trabalhadores durante o processo de contratação, na língua materna dos trabalhadores.

1. Trabalho por opção livre

Os fornecedores não devem utilizar trabalho forçado, escravo (incluindo a servidão por dívidas) ou escravo, trabalho involuntário na prisão ou trabalho prisional explorador, escravatura ou tráfico de pessoas. Todo o trabalho será voluntário e os trabalhadores devem ser livres de abandonar o trabalho ou de rescindir o contrato de trabalho mediante aviso prévio razoável. As ações proibidas incluem o transporte, o alojamento, o recrutamento, a transferência ou a receção de pessoas através de ameaça, força, coação, rapto ou fraude para fins de trabalho ou serviços. Todo o trabalho deve ser voluntário e não deve haver restrições irrazoáveis à liberdade de circulação dos trabalhadores na instalação, para além de restrições irrazoáveis à entrada ou saída de instalações fornecidas pela empresa, incluindo, se aplicável, dormitórios ou alojamentos dos trabalhadores. Como parte do processo de contratação, os Fornecedores são obrigados a fornecer aos trabalhadores, incluindo os migrantes, um contrato de trabalho por escrito, entre o trabalhador e o fornecedor, na sua língua materna, que contenha uma descrição dos termos e condições de emprego antes de o trabalhador partir do seu país de origem, e não serão permitidas substituições ou alterações ao contrato de trabalho à chegada ao país de acolhimento, exceto se essas alterações forem feitas para cumprir a legislação local e proporcionar condições iguais ou melhores. Os empregadores e os agentes e subagentes, caso existam, não podem reter ou destruir, ocultar, confiscar ou negar o acesso dos trabalhadores aos seus documentos de identidade ou de imigração, tais como identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho, exceto se tal for exigido por lei. Neste caso, em nenhum momento deve ser negado aos trabalhadores o acesso aos seus documentos. Os trabalhadores não devem ser obrigados a pagar taxas de recrutamento ou outras taxas relacionadas com o seu emprego às entidades patronais ou agentes. Se se verificar que os trabalhadores pagaram taxas deste tipo, estas devem ser reembolsadas ao trabalhador.

2. Trabalhadores jovens

Os fornecedores não utilizarão mão-de-obra infantil em qualquer fase do processo de fabrico ou em qualquer outra fase. Por "criança" entende-se qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, ou com idade inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, ou com idade inferior à idade mínima para trabalhar no país, consoante a que for mais elevada. É apoiada a utilização de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, que cumpram todas as leis e regulamentos. Os fornecedores devem verificar a idade dos jovens trabalhadores para garantir que a idade é superior à idade mínima de emprego. Os trabalhadores com menos de 18 anos não devem

efetuar trabalhos suscetíveis de pôr em risco a sua saúde e segurança, incluindo turnos noturnos e horas extraordinárias. O Fornecedor deve assegurar a gestão adequada dos trabalhadores-estudantes através da manutenção adequada dos registos dos estudantes, da diligência devida rigorosa dos parceiros educativos e da proteção dos direitos dos estudantes em conformidade com a legislação e os regulamentos aplicáveis. O fornecedor deve prestar apoio e formação adequados a todos os trabalhadores-estudantes. Na ausência de legislação local, o salário dos trabalhadores-estudantes, estagiários e aprendizes deve ser, pelo menos, igual ao salário dos outros trabalhadores que entram no mercado de trabalho e executam tarefas iguais ou semelhantes. Se for identificado trabalho infantil, é prestada assistência/remediação.

3. Horário de trabalho

É sabido que os estudos sobre as práticas empresariais associam claramente a tensão dos trabalhadores à redução da produtividade, ao aumento do volume de negócios e ao aumento das lesões e doenças. Assim, uma semana de trabalho não deve exceder 60 horas por semana, incluindo as horas extraordinárias, excepto em situações de emergência ou anormais. Uma semana de trabalho normal (sem horas extraordinárias) não deve exceder 48 horas. Todas as horas extraordinárias devem ser voluntárias. Situações de emergência ou anómalas: Situações que são acontecimentos imprevisíveis que exigem horas extraordinárias para além das expectativas. Estes acontecimentos não podem ser planeados ou previstos. As horas semanais de trabalho não podem, em caso algum, exceder o máximo estabelecido pela legislação aplicável. O horário de trabalho deve incluir os períodos mínimos de pausa e de repouso previstos na lei. Os trabalhadores devem ter direito a pelo menos um dia de folga de sete em sete dias.

4. Condições de trabalho e de vida

As condições de trabalho e de vida (se aplicável) devem respeitar, no mínimo, as normas estabelecidas pela legislação local. Os trabalhadores não devem ser confrontados com riscos indevidos para a saúde ou a segurança decorrentes das condições de trabalho ou de vida. As disposições precedentes são aplicáveis a qualquer alojamento fornecido aos trabalhadores no âmbito ou em relação com o seu emprego.

5. Tratamento humanitário

Os fornecedores não devem submeter ou ameaçar os trabalhadores a qualquer tratamento desumano, incluindo violência, violência baseada no género, assédio sexual, abuso sexual, castigos corporais, coação mental ou física, intimidação, humilhação pública ou abuso verbal dos trabalhadores; nem deve haver a ameaça de qualquer tratamento deste tipo. O fornecedor deve definir e comunicar claramente aos seus trabalhadores as políticas e procedimentos disciplinares de apoio a estes requisitos.

6. Salários e benefícios

A remuneração paga aos trabalhadores deve cumprir todas as leis e regulamentos salariais aplicáveis, incluindo os relativos ao salário mínimo, às horas extraordinárias e às prestações legalmente obrigatórias. Em conformidade com a legislação local, os trabalhadores devem ser compensados pelas horas extraordinárias a taxas de remuneração superiores às taxas horárias normais. Não são autorizadas deduções ao salário a título de medida disciplinar. Para cada período de pagamento, os trabalhadores devem receber uma declaração de salário atempada e compreensível que inclua informações suficientes para verificar a remuneração exata do trabalho

realizado. O recurso a mão-de-obra temporária, despachada e subcontratada será efetuado dentro dos limites da legislação local. O fornecedor deve garantir que todos os trabalhadores são pagos de forma igual por trabalho de igual valor, independentemente do seu sexo. Os trabalhadores são informados de todos os descontos efetuados sobre a sua remuneração. Além disso, os fornecedores devem avaliar regularmente se os trabalhadores ganham o suficiente para satisfazer as suas necessidades básicas e as da sua família. Nos casos em que os salários não satisfazem as necessidades básicas e proporcionam algum rendimento discricionário, espera-se que os fornecedores tomem as medidas adequadas para atingir progressivamente um nível de remuneração que o satisfaça.

7. Não discriminação

O fornecedor deve comprometer-se a ter uma força de trabalho livre de assédio e discriminação ilegal. O Fornecedor não se envolverá nem permitirá discriminação ou assédio com base na raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, etnia, origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, filiação sindical, estatuto de veterano abrangido, informação genética protegida ou estado civil na sua força de trabalho, incluindo, mas não se limitando a, práticas de contratação e emprego, tais como salários, promoções, recompensas e acesso a formação. O fornecedor deve garantir a igualdade de oportunidades em todos os níveis de emprego e estabelecer medidas para eliminar os problemas de saúde e segurança que são especialmente prevalentes entre as mulheres trabalhadoras (por exemplo, segurança física e assédio sexual). Não deve haver discriminação ou retaliação contra os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, que apresentem queixas de boa fé. Os trabalhadores devem beneficiar de adaptações razoáveis às suas práticas religiosas. Além disso, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a testes médicos, incluindo testes de gravidez ou de virgindade, ou a exames físicos que possam ser utilizados de forma discriminatória. Além disso, a Corning não tolera logótipos, ícones ou símbolos ofensivos, de assédio ou discriminatórios (incluindo a bandeira da Confederação) e proíbe a exibição pública de tais itens em todos os espaços de trabalho e estacionamentos da Corning. A "exibição pública" inclui, mas não se limita a, vestuário, canecas, cartazes, bandeiras, toalhas, tatuagens, caixas de ferramentas, autocolantes para carros, chapéus, máscaras faciais e chapas de matrícula personalizadas. Qualquer pessoa que violar esta política será instruída a cobrir ou remover o artigo ou item das instalações da Corning imediatamente.

8. Liberdade de associação

Os fornecedores respeitarão o direito de todos os trabalhadores a formar e aderir a sindicatos, ou a não os formar ou aderir, à sua escolha, a negociar coletivamente e a participar em reuniões pacíficas, bem como o direito dos trabalhadores a absterem-se de tais atividades. Os trabalhadores e/ou os seus representantes devem poder comunicar abertamente e partilhar ideias e preocupações com a direção relativamente às condições de trabalho e às práticas de gestão sem receio de discriminação, represálias, intimidação ou assédio. Os fornecedores garantirão que o ambiente de trabalho permita que os trabalhadores busquem formas alternativas de organização (por exemplo, conselhos de trabalhadores ou diálogos entre trabalhadores e gerentes) onde houver restrições regulatórias à liberdade de associação.

Ética e segurança

Os fornecedores devem respeitar os mais elevados padrões éticos para cumprirem as suas responsabilidades sociais e obterem sucesso no mercado.

1. Integridade empresarial

O fornecedor deve manter os mais altos padrões de integridade em todas as interações com a Corning. Os fornecedores devem ter uma política de tolerância zero que proíba estritamente toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão e desvio de fundos. O Fornecedor não deve obter vantagem injusta da Corning ou de qualquer outra pessoa mediante abuso de informações privilegiadas ou proprietárias, deturpação de factos materiais ou quaisquer outras práticas injustas ou desonestas. Qualquer violação desta norma pode dar origem a rescisão imediata e a ações judiciais.

2. Sem vantagens indevidas; Ofertas

Não devem ser prometidos, oferecidos, autorizados, dados ou aceites subornos ou outros meios de obtenção de vantagens indevidas ou impróprias. Esta proibição abrange prometer, oferecer, autorizar, dar ou aceitar qualquer coisa de valor, direta ou indiretamente através de um terceiro, a fim de obter ou reter negócios, encaminhar negócios para qualquer pessoa ou obter uma vantagem indevida. Devem ser aplicados procedimentos de controlo e de execução para garantir o cumprimento da legislação anticorrupção. O Fornecedor não deve oferecer a nenhum funcionário da Corning presentes, pagamentos, taxas, serviços, descontos, privilégios valiosos ou outros favores que possam, ou pareçam, influenciar indevidamente o funcionário no desempenho de suas funções para a Corning. Os funcionários da Corning podem receber cortesias comuns normalmente associadas a práticas comerciais aceitas, desde que elas sejam oferecidas abertamente e não de uma forma que possa ser interpretada como suborno, pagamento ou compensação secreta. Salvo nos casos em que outra política da Corning possa prever limites mais rígidos, os presentes individuais de Fornecedores não podem exceder o valor de 100 dólares americanos por presente, e o valor total de todos os presentes durante um ano civil que podem ser recebidos de um único Fornecedor não pode exceder 100 dólares americanos. Independentemente do valor, os artigos considerados não aceitáveis incluem presentes ou rifas ou bilhetes para eventos desportivos, descontos em compras pessoais, certificados de oferta, pagamento de viagens ou outros presentes dispendiosos. Almoços ou jantares de negócios são aceitáveis se não forem excessivos e se a Corning e o Fornecedor se revezarem no pagamento desses eventos. Em todos os casos, a utilização de subornos, compensações secretas (incluindo presentes monetários ou equivalentes) ou comissões é imprópria e pode resultar na rescisão imediata do contrato e em ações judiciais.

3. Contribuições caritativas

As escolhas comerciais da Corning para seus fornecedores baseiam-se exclusivamente em preços de oferta, qualidade, capacidade e disponibilidade para fazer o trabalho e no desempenho anterior do fornecedor em atender às necessidades da Corning. Estas escolhas não são influenciadas pelo facto de um fornecedor doar ou não doar a uma instituição de caridade específica. A Corning não solicita doações de caridade de outras empresas ou fornecedores. Os funcionários da Corning estão proibidos de solicitar que os Fornecedores façam doações de caridade, insinuando que tais doações podem afetar seus negócios ou seu futuro com a Corning. O fornecedor deve recusar quaisquer pedidos de donativos deste tipo. O Fornecedor pode enviar dúvidas ou denúncias sobre tais solicitações de doações para a Linha de Código de Conduta confidencial e anónima da Corning, 24 horas por dia, 7 dias por semana, no número (888) 296-8173 nos EUA (indicativo de país 1) ou em www.ethicspoint.com

4. Outros conflitos de interesses

Os funcionários da Corning e os respectivos familiares imediatos (incluindo cônjuge, parceiro doméstico, pais, filhos, irmãos, irmãs e cônjuges desses indivíduos, qualquer outra pessoa não listada que resida na casa dos funcionários) não podem agir como executivos, administradores, funcionários, agentes ou consultores de um Fornecedor, exceto com o consentimento do gerente empresarial da Corning aplicável e do Conselho Geral da Corning ou designado. Se tal relacionamento existir entre o Fornecedor e qualquer funcionário ou membro da família da Corning, e ainda não tiver sido divulgado à Corning e puder causar um conflito de interesses real ou percebido, o Fornecedor deve divulgar esse relacionamento à Linha de Código de Conduta da Corning no telefone (888) 296-8173 ou em www.ethicspoint.com.

5. Divulgação de informações

Todas as transações comerciais devem ser realizadas de forma transparente e reflectidas com exatidão nos livros e registos comerciais dos fornecedores. As informações relativas ao trabalho, à saúde e segurança, às práticas ambientais, às atividades comerciais, à estrutura, à situação financeira e ao desempenho devem ser divulgadas em conformidade com a regulamentação aplicável e com as práticas prevalentes no setor. A falsificação de registos ou a deturpação de condições ou práticas na cadeia de abastecimento são inaceitáveis. A privacidade dos dados relativos ao Fornecedor e aos funcionários da Corning será respeitada de acordo com as leis aplicáveis.

6. Propriedade intelectual

Os direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados; a transferência de tecnologia e de saber-fazer deve ser efetuada de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual; e a informação dos clientes e dos fornecedores deve ser salvaguardada. O Fornecedor deve manter procedimentos que garantam, de forma razoável, que as informações confidenciais da Corning não serão utilizadas ou divulgadas de forma inadequada.

7. Comércio justo, publicidade e concorrência

As normas de lealdade comercial, de publicidade e de concorrência devem ser respeitadas.

O fornecedor deve cumprir a legislação antitrust aplicável às suas atividades comerciais. Assim, em relação a qualquer negociação com a Corning, o Fornecedor não deve: entrar em qualquer acordo, entendimento ou plano (escrito ou oral) com qualquer um dos seus concorrentes em relação a preço, termos ou condições de venda, produção, distribuição, territórios ou clientes; ou trocar ou discutir com qualquer um dos seus concorrentes preços, planos de marketing, custos de fabricação ou outras informações competitivas. Os fornecedores que violam estas leis enfrentam a rescisão imediata e ações judiciais.

8. Privacidade

Os fornecedores devem comprometer-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade das informações pessoais de todas as pessoas com quem fazem negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários. Os fornecedores devem cumprir as leis de privacidade e segurança da informação e os requisitos regulamentares relacionados com a recolha, armazenamento, processamento, transmissão e partilha de informações pessoais. Consulte o [Aviso de privacidade para os fornecedores | Corning](#).

9. Informação e cibersegurança

Todos os Fornecedores tomarão todas as medidas apropriadas para combater ataques de cibersegurança em relação aos seus próprios sistemas e a qualquer ligação aos sistemas de informação ou dados da Corning. Isso inclui a aplicação de controlos e processos para proteger as informações da Corning sob o controlo do Fornecedor ou do seu subcontratado. Os Fornecedores devem comunicar imediatamente à Corning qualquer violação de dados ou dos sistemas que ocorra e devem incluir os planos de contingência e cumprir os [Requisitos de gestão de riscos de cibersegurança da Corning para os Fornecedores](#) e a [Formação para fornecedores GSM IS](#).

10. Programas de proteção da identidade e de não retaliação

Devem ser mantidos programas que garantam a confidencialidade, o anonimato e a proteção dos fornecedores e dos trabalhadores que denunciem irregularidades, a menos que tal seja proibido por lei. Os fornecedores devem ter um processo comunicado para que o seu pessoal possa manifestar preocupações sem receio de retaliação.

11. Aquisição responsável de minerais

Os fornecedores devem adotar uma política e exercer a devida diligência para garantir que os minerais nas suas cadeias de abastecimento provenientes de zonas afetadas por conflitos e de alto risco (CAHRA) não financiam nem beneficiam, direta ou indiretamente, a violência armada nem contribuem para violações dos direitos humanos. O âmbito dessas políticas e diligências devidas deve incluir, mas também ir além dos "minerais de conflito" regulamentados (tântalo, estanho, tungsténio e ouro) e do cobalto, para incluir a aquisição responsável de todos os minerais em zonas afetadas por conflitos e de alto risco (CAHRA). Os fornecedores devem ter um quadro de diligência devida que esteja em conformidade com o Guia de Diligência Devida da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afectadas por Conflitos e de Alto Risco ([link](#)). Os fornecedores devem disponibilizar aos clientes, mediante pedido, a sua política de aprovisionamento responsável de minerais e as medidas de diligência devida. Os fornecedores devem também alargar estas expectativas aos seus próprios fornecedores.

Saúde e segurança

Os fornecedores devem minimizar a incidência de lesões e doenças relacionadas com o trabalho para ajudar a alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável, melhorando a qualidade dos produtos e serviços, a consistência das produções, a retenção e a moral dos trabalhadores. Os fornecedores reconhecem que a participação e a formação contínuas dos trabalhadores são essenciais para identificar e resolver problemas de saúde e segurança.

1. Segurança no trabalho

O potencial de exposição dos trabalhadores a riscos de segurança (por exemplo, químicos, elétricos e outras fontes de energia, incêndios, veículos, riscos de queda, etc.) deve ser identificado e avaliado, atenuado utilizando a Hierarquia de Controlos, que inclui a eliminação do perigo, a substituição de processos ou materiais, o controlo através de uma conceção adequada, a implementação de controlos de engenharia e administrativos, a manutenção preventiva e procedimentos de trabalho seguros (incluindo o bloqueio/designação) e a formação contínua em matéria de saúde e segurança. Quando os perigos não puderem ser adequadamente controlados por estes meios, os trabalhadores devem dispor de equipamento de proteção individual adequado e em bom estado de conservação, bem como de material didático sobre os riscos para eles

associados a esses perigos. Devem também ser tomadas medidas razoáveis para retirar as mulheres grávidas/mães lactantes de condições de trabalho com riscos elevados, para eliminar ou reduzir quaisquer riscos para a saúde e segurança no local de trabalho das mulheres grávidas e mães lactantes, incluindo os associados às suas funções, bem como para incluir adaptações razoáveis para as mães lactantes. Os trabalhadores não devem ser objeto de sanções pelo facto de manifestarem preocupações em matéria de segurança. O fornecedor, nas suas operações, identificará potenciais situações de emergência e implementará planos de emergência e procedimentos de resposta.

2. Preparação para situações de emergência

As potenciais situações e eventos de emergência devem ser identificados e avaliados, e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo a comunicação de emergências, procedimentos de notificação e evacuação dos trabalhadores e formação e simulacros dos trabalhadores. Os exercícios de emergência devem ser realizados pelo menos uma vez por ano ou conforme exigido pela legislação local, consoante o que for mais rigoroso. Os planos de emergência devem também incluir equipamento adequado de deteção e supressão de incêndios, meios de saída adequados, desimpedidos e desobstruídos, informações de contacto para as equipas de emergência e planos de recuperação. Esses planos e procedimentos devem centrar-se na minimização dos danos à vida, ao ambiente e à propriedade.

3. Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Os fornecedores devem criar procedimentos e sistemas para prevenir, gerir, acompanhar e comunicar acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo disposições para encorajar a comunicação dos trabalhadores; classificar e registar os casos de acidentes e doenças; prestar o tratamento médico necessário; investigar os casos e aplicar medidas correctivas para eliminar as suas causas; e facilitar o regresso dos trabalhadores ao trabalho.

4. Higiene industrial

Os fornecedores devem identificar, avaliar e controlar a exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos de acordo com a hierarquia dos controlos. Os riscos potenciais devem ser eliminados, controlados e/ou reduzidos através de uma conceção adequada, de engenharia e de controlos administrativos. Quando os riscos não puderem ser adequadamente controlados por esses meios, os trabalhadores devem receber e utilizar gratuitamente equipamento de proteção individual adequado e em bom estado de conservação. Os programas de proteção devem ser contínuos e incluir materiais educativos sobre os riscos associados a estes perigos.

5. Trabalho fisicamente exigente

A exposição dos trabalhadores a tarefas fisicamente exigentes, incluindo o manuseamento manual de materiais e a elevação pesada ou repetitiva, a permanência prolongada de pé e tarefas de montagem altamente repetitivas ou vigorosas, deve ser identificada, avaliada e controlada de acordo com a legislação aplicável.

6. Proteção contra máquinas

As máquinas de produção e outras devem ser avaliadas quanto aos riscos de segurança. O fornecedor deve fornecer e manter corretamente os protetores físicos, os encravamentos e as barreiras contra os riscos nas máquinas utilizadas pelos trabalhadores.

7. Saneamento, alimentação e habitação

Os trabalhadores devem ter acesso imediato a instalações sanitárias limpas, água potável e instalações sanitárias para a preparação, armazenamento e consumo de alimentos. Os dormitórios dos trabalhadores fornecidos pelo Fornecedor, ou por um agente laboral, devem ser mantidos limpos e seguros, e devem ter saídas de emergência adequadas, água quente para tomar banho e duche, iluminação, aquecimento e ventilação adequados, acomodações seguras individualmente para guardar objetos pessoais e valiosos, e espaço pessoal razoável, juntamente com privilégios de entrada e saída razoáveis.

8. Comunicação sobre saúde e segurança

Os fornecedores devem fornecer aos trabalhadores informações e formação adequadas sobre saúde e segurança no local de trabalho, na língua do trabalhador ou numa língua que este possa compreender, relativamente a todos os riscos identificados no local de trabalho a que os trabalhadores estejam expostos, incluindo, entre outros, riscos mecânicos, elétricos, químicos, de incêndio e físicos. As informações relativas à saúde e segurança devem ser claramente afixadas na instalação ou colocadas num local identificável e acessível aos trabalhadores. É ministrada formação a todos os trabalhadores antes do início do trabalho e, posteriormente, de forma regular. Os trabalhadores devem ser encorajados a manifestar quaisquer preocupações em matéria de saúde e segurança sem retaliação.

Ambiental

Os fornecedores devem identificar e minimizar os seus efeitos adversos na comunidade, no ambiente e nos recursos naturais, no âmbito das suas operações de fabrico, salvaguardando simultaneamente a saúde e a segurança do público. Os fornecedores devem reconhecer que a responsabilidade ambiental é parte integrante da produção de produtos e serviços de classe mundial.

1. Licenças e relatórios ambientais

Todas as licenças ambientais necessárias (por exemplo, monitorização de descargas), aprovações e registos devem ser obtidos, mantidos e atualizados, e os seus requisitos operacionais e de comunicação devem ser seguidos.

2. Prevenção da poluição e redução de recursos

As emissões e descargas de poluentes e a produção de resíduos devem ser minimizadas ou eliminadas na fonte através de práticas como a adição de equipamento de controlo da poluição, a modificação dos processos de produção, manutenção e instalação ou outros meios. A utilização dos recursos naturais, incluindo a água, os combustíveis fósseis, os minerais e os produtos florestais virgens, deve ser conservada através de práticas como a modificação dos processos de produção, manutenção e instalações, a substituição de materiais, a reutilização, a conservação, a reciclagem ou outros meios.

3. Substâncias perigosas

Os produtos químicos, resíduos e outros materiais que representem um perigo para os seres humanos ou para o ambiente devem ser identificados, rotulados e geridos de acordo com a legislação e as normas aplicáveis, a fim de garantir a segurança do seu manuseamento, circulação, armazenamento, utilização, reciclagem ou reutilização e eliminação.

4. Resíduos sólidos

Os fornecedores devem implementar uma abordagem sistemática para identificar, gerir, reduzir e eliminar ou reciclar de forma responsável os resíduos sólidos (não perigosos).

5. Emissões para a atmosfera

As emissões atmosféricas de produtos químicos orgânicos voláteis, aerossóis, corrosivos, partículas, substâncias que empobrecem a camada de ozono e subprodutos de combustão gerados pelas operações devem ser caracterizadas, monitorizadas regularmente, controladas e tratadas conforme necessário antes da descarga. As substâncias que empobrecem a camada de ozono devem ser geridas de forma eficaz, em conformidade com o Protocolo de Montreal e a regulamentação aplicável. Os fornecedores devem efetuar uma monitorização de rotina do desempenho dos seus sistemas de controlo das emissões para a atmosfera.

6. Restrições de materiais

Os fornecedores devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis e os requisitos dos clientes relativamente à proibição ou restrições de substâncias específicas nos produtos e no fabrico, incluindo a rotulagem para reciclagem e eliminação.

7. Gestão da água

Os fornecedores devem implementar um programa de gestão da água que documente, caracterize e monitorize as fontes de água, a utilização e a descarga; procure oportunidades para conservar a água; e controle os canais de contaminação. Todas as águas residuais devem ser caracterizadas, monitorizadas, controladas e tratadas conforme necessário antes da sua descarga ou eliminação. Os fornecedores devem efetuar um controlo de rotina do desempenho dos seus sistemas de tratamento e confinamento de águas residuais, a fim de garantir um desempenho ideal e a conformidade regulamentar.

8. Consumo de energia e emissões de gases com efeito de estufa

Os fornecedores devem divulgar informações completas e exatas sobre as suas práticas de sustentabilidade, incluindo dados de emissões de gases com efeito de estufa de âmbito 1, 2 e 3, através do CDP ou de um método alternativo mutuamente acordado, de acordo com as principais práticas do setor (por exemplo, o Protocolo GHG), com uma frequência não inferior a um ano. Os fornecedores devem estabelecer e atingir um objetivo de redução dos gases com efeito de estufa em toda a empresa, em consonância com as mais recentes ciências climáticas. Os progressos realizados em relação ao objetivo de redução dos gases com efeito de estufa devem ser comunicados anualmente ao público. Os fornecedores devem procurar métodos para melhorar a eficiência energética e minimizar o seu consumo de energia e as emissões de gases com efeito de estufa, juntamente com as suas práticas de sustentabilidade. Exigências adicionais específicas para a divulgação de dados, verificação de emissões por terceiros, metas de redução e realização de

reduções previstas podem ser definidas em contratos de fornecedores ou outra comunicação por escrito com a Corning.