

2020年8月6日発効

サプライヤ行動規範

本規範は、Corning Incorporatedおよび/またはその関連会社（以下、総称して「コーニング」といいます）と取引を行う個人および企業（以下、総称して「サプライヤ」といいます）に適用され、毎年更新されるものとします。サプライヤ（やその各従業員、下請業者および供給元）に対しては、コーニングに対する約定義務を果たすのに必要な範囲内で、本規範およびコーニングの[人権方針](#)を遵守することが求められています。サプライヤは、コーニングのサプライヤ行動規範および人権方針と同等の定めをサプライチェーン契約に含め、サプライチェーン全体に同じ要件を課す必要があります。コーニングは、サプライヤを監視して本規範の遵守を徹底します。

サプライヤや他の関連する外部利害関係者は、コーニングが用意している、非公開かつ匿名で年中無休の行動規範ホットライン（電話: +1（米国国番号）(888) 296-8173または電子メール: www.ethicspoint.com）を通じて、質問する、違反を報告するまたは苦情を伝えることができます。不適切な事業活動に関する誠意ある懸念を報告したことに対し、（嫌がらせを含む）あらゆる報復措置を行うことは許容されません。

労務

コーニングのサプライヤ行動規範は、国際労働機関（ILO）の8つの基本的条約にある主要原則を取り入れており、職場における基本原則および権利とみなされている事項を取り扱っています。これらの条約は以下のとおりです。

1. 1948年の結社の自由および団結権の保護に関する条約（第87号）
2. 1949年の団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）
3. 1930年の強制労働に関する条約（第29号）
4. 1957年の強制労働の廃止に関する条約（第105号）
5. 1973年の最低年齢に関する条約（第138号）
6. 1999年の最悪の形態の児童労働に関する条約（第182号）
7. 1951年の同一労働同一報酬に関する条約（第100号）
8. 1958年の雇用および職業における差別に関する条約（第111号）

サプライヤには、ILO基本条約に従い、以下により詳しく定められている形で、労働者の人権を尊重し、尊厳と敬意をもって労働者に対応する義務があります。この義務は、派遣労働者、出稼ぎ労働者、学生労働者、契約労働者、直接雇用従業員または他の労働者を含むすべての労働者が果たすべき義務です。

コーニングは、人材派遣会社を使用すると強制労働のリスクが高まることを認識しています。コーニングやそのサプライヤに代わって行動する人材派遣会社は、いずれも、本規範を遵守すべきであるという明確な方針に従う必要があります。コーニングに代わって行動する人材派遣会社は、その営業国における雇用および採用を監督している当局およびその下部組織による精査を受け、コーニングのサプライヤ行動規範を遵守していることを保証する必要があります。

1. 雇用選択の自由

サプライヤは、強制労働、（役身折酬を含む）債務により拘束された労働や年季奉公、または非自発的な搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を使用してはなりません。すべての労働は労働者が自主的に行うものであり、労働者は、いずれも相当の通知をもって自由に退職または雇用を終了できます。脅迫、強制、威圧、拉致または詐欺といった手段で人の輸送、収容、採用、異動または受入れを行って労働または役務を強いることを含む行為は禁じられています。サプライヤは、雇用手続の一環として、労働者が自国を出発する前に、労働者に雇用契約書を渡す必要があります。この契約書は、労働者の母語で書かれており、雇用条件が盛り込まれているものでなければなりません。そして、契約書に変更を加えることが、現地の法律を満たし、変更前と同等もしくは変更前よりも優れた条件を提供する目的で行われたい限り、受入国に到着した時点で雇用契約書を振替または変更を行うことを認めることはできません。すべての労働は労働者が自主的に行うものでなければならず、労働者は、いつでも自由に退職または雇用を終了できるものとします。雇用主および代理人は、準拠法が該当する措置を求めている場合でなければ、従業員に対し政府が発行した身分証明書、パスポートまたは労働許可証といった身分証明書または移民証明書を保有、破棄、隠蔽または没収したり、従業員による当該証明書の利用を拒んだりできません。労働者が、雇用と引き換えに採用手数料または他の関連料金を雇用主または代理人に支払う必要はありません。これらの料金の支払いが明らかとなった場合には労働者に返金しなければなりません。

2. 若年労働者

サプライヤは、児童労働者を使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育修了年齢または該当国の雇用可能最低年齢の中で最も高い年齢に達していない自然人をいいます。すべての法規制に準拠した合法的な職場学習プログラムを使用することがサポートされています。サプライヤは、若年労働者の年齢を検証し、当該年齢が最低雇用年齢を超えているか確認する必要があります。18歳未満の労働者は、自らの安全衛生が脅かされる可能性のある、夜勤や残業を含む労働体系で働いてはなりません。サプライヤは、準拠法規制に従い学生の労働記録を適切に管理すること、教育機関による厳格な精査を受けること、また学生の権利を保護することを通じて学生労働者を適切に管理しなければなりません。サプライヤは、どの学生労働者にも適切なサポートおよびトレーニング機会を提供しなければなりません。現地法が存在しない場合、学生労働者、インターンおよび見習いに適用される賃金率は、少なくとも、同等のまたは類似の仕事を行う他の初任者レベル労働者と同一の料率でなければなりません。

3. 労働時間

週当たりの労働時間は、現地法が定めている最大労働時間以下で、現地法が定めている最低休憩時間を含む時間でなければなりません。さらに、週当たりの労働時間は、緊急事態や異常事態を除き、（時間外労働時間を含めて）60時間を超えてはならないものとします。労働者は、7日間のうち1日以上の休暇が許可されていなければなりません。

4. 労働条件および生活条件

労働条件や生活条件（該当する場合）は、少なくとも、現地法が定めている基準を満たす条件でなければなりません。労働条件または生活条件が原因で、労働者の安全衛生が過度に脅かされる事態とならないようにしなければなりません。前掲の要件は、雇用の一環としてまたは雇用に関連して労働者に提供する社宅に適用されます。

5. 人道的な扱い

サプライヤは、労働者を性的嫌がらせ、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な威圧または言葉の暴力を含む非人道的な扱いの対象としたり、非人道的に扱うと脅したりしてはなりません。また、労働者は、このような扱いを受ける恐れもありません。サプライヤは、懲戒に関する方針および手続を明示的に定めて伝達し、労働者に対する本規範の要件の適用を後押ししなければなりません。

6. 賃金および給付

労働者に支払う賃金は、賃金に関するあらゆる準拠法規制（最低賃金、残業時間および法定給付に関する法規制を含む）に準ずるものでなければなりません。現地の法律に従い、労働者は、残業について、通常の時間給よりも高い賃金で報酬を受けるものとします。賃金から金銭を差し引く行為は許容されません。各期間について、労働者は、行われた労働に対して正しい報酬を受け取っているかを検証するのに十分な情報が記載された、時宜を得た理解できる賃金計算書を受け取るものとします。臨時労働、派遣労働、外注労働の使用はすべて、現地の法律の範囲内で行われます。サプライヤは、性別に関係なく、同じ価値の労働力を供した労働者にはいずれも同額の報酬を支払うことを保証しなければなりません。サプライヤは、懲戒の手段として賃金から金銭を差し引いてはなりません。労働者に対する支払額からの控除については、すべて労働者に伝えなければなりません。

7. 差別の禁止

サプライヤには、労働者が嫌がらせや不法な差別を受けないようにする義務があります。サプライヤが、採用および雇用に伴う昇進、報奨およびトレーニング受講といった実務において、労働者の人種、肌の色、年齢、性別、性的嗜好、性同一性または性表現、民族、出身国、障害、妊娠状態、信仰宗教、所属政党、所属組合、退役軍人ステータス、保護された遺伝情報または精神状態を根拠に労働者を差別する、労働者に嫌がらせする、またはこのような差別もしくは嫌がらせを認めることはできません。サプライヤは、その雇用水準は問わないすべての労働者に均等な雇用機会を提供することを保証し、女性労働者に特に多く見られる健康上および安全上の懸念を排除する措置（身の安全を確保しセクシャルハラスメントを防ぐ措置など）を講じる必要があります。善意で苦情を申し立てた労働者（移民労働者を含みます）に対する差別または報復は行わないものとします。労働者には、宗教上の慣習について合理的配慮が行われるものとします。さらに、労働者や労働者となる予定の者は、差別的な手段で使用される可能性がある健康診断や身体検査の対象とならないものとします。

さらに、コーニングは、攻撃的な、嫌がらせをする、差別的なロゴ、アイコン、シンボル（アメリカ南北戦争の南部連合の旗を含む）を容認せず、コーニングのすべての仕事場や駐車場でそのようなものを公共の場に展示することを禁じます。「公共の場での展示」には、衣類、マグカップ、ポスター、旗、タオル、タトゥー、工具箱、バンパーステッカー、帽子、顔用マスク、車のナンバープレートなどが含まれます。このポリシーに違反した者は、直ちにコーニングの敷地内からその物品を撤去するよう指示されるものとします。

8. 結社の自由

現地法に従い、サプライヤは、すべての労働者に認められている、自らの選択で労働組合を結成したり組合に加入したりする権利、団体交渉権、平和的な集会の開催権、およびこれらの活動を控える権利を尊重しなければなりません。労働者および／またはその代理人が、差別、報復、脅迫または嫌がらせを恐れることなく、労働条件や人材管理業務について経営者と率直に対話し、考えや懸念を共有することができるようにしなければなりません。

倫理

サプライヤは、社会的責任を果たし、市場で成功を収めることができるよう、最高の倫理規範を保持しなければなりません。

1. 誠実な業務遂行

サプライヤは、コーニングとのいかなる取引においても、最高水準の誠実さを保たなければなりません。サプライヤは、あらゆる形態の腐敗行為、強要および横領を厳格に禁止するゼロ・トレランス・ポリシーを用意していなければいけません。サプライヤは、秘匿のもしくは専有の情報の乱用、重要な事実の虚偽表示、または他の不公正なもしくは不誠実な慣行を通じて、コーニングまたは他社に不当な利益をもたらしてはなりません。この基準に反すると、即時契約終了や法的措置につながる可能性があります。

2. 不当に優位な立場、贈答

過度にまたは不当に優位な立場を得るために賄賂またはその他物品を約束したり、提案したり、承認したり、提供したり、受領したりしてはなりません。この禁止には、事業を獲得または維持するため、事業をあらゆる人物に直接指示するため、またはその他の方法で不当な利益を得る目的で、直接的または第三者を通して間接的に、価値のあるものを約束、提案、承認、提供、または受領することが含まれます。腐敗行為防止法を必ず遵守できるよう、監視および執行手続を実施しなければなりません。サプライヤは、コーニングの従業員に対する何らかの贈答、支払い、報酬、サービス、割引、価値ある特権または他の好意の提案が、コーニングの従業員によるコーニングのための職務遂行に不当な影響を及ぼす行為となるか、そのような行為と捉えられる可能性がある場合には、当該提案を行ってはなりません。コーニングの従業員に対し、一般的な商慣行の場では普通に行われている常識的な礼儀を尽くすことは、隠し立てなく行い、贈賄、裏金ま

たは秘密の報酬としてみなされる可能性のある形では行わない限り可能です。コーニングの別の方針により厳格な制限が盛り込まれていない限り、サプライヤからの個々の贈答品は、その価額が100米ドルを超えないものでなければならず、ある暦年における単一のサプライヤからのすべての贈答の合計価額も、100米ドルを超えないようにしなければなりません。価額を問わず、ラッフル（慈善福引）、スポーツイベントのチケット、個人的な購入における割引、商品券、旅費支給または他の高価な贈答品を含む品は、認められる贈答品としてみなされません。商談のための昼食または夕食は、過度に高額な食事ではなく、コーニングとサプライヤが交互に食事代を支払う場合であれば認められます。いかなる場合でも、賄賂、秘密の報酬（金銭の贈与もしくは同等の行為を含みます）またはリベートは不当な贈答となり、即時契約終了や法的措置につながる可能性があります。

3. 慈善寄付

コーニングは、該当作業の入札価格、品質および実施能力や、該当作業に専従できるかどうか、またコーニングが必要としているサービスに関するサプライヤの実績のみに基づきサプライヤを選択します。これらの選択は、サプライヤが特定の寄付を行うかどうかの影響を受けません。コーニングが、他の会社またはサプライヤからの慈善寄付を求めることはありません。コーニングの従業員が、慈善寄付を行うことにより今後のコーニングとの商取引に良い影響が生じる可能性があることを示唆してサプライヤに対し慈善寄付を求めることは禁じられています。サプライヤは、このような寄付の依頼に応じてはなりません。サプライヤは、コーニングが用意している、非公開かつ匿名で年中無休の行動規範ホットライン（電話: +1（米国番号）(888) 296-8173または電子メール: www.ethicspoint.com）を通じて、当該寄付に関して質問または報告することができます。

4. 他の利益相反

コーニングの従業員やその近親族（配偶者、同棲相手、両親、子供、兄弟、姉妹およびこれらの者の配偶者、従業員と生計を同一にしている他者を含みます）は、コーニングの該当する経営責任者やゼネラルカウンセルまたはコーニングが指定した者の同意を得なければ、サプライヤの執行役、取締役、従業員、代理人または顧問となることができません。サプライヤとコーニングの従業員もしくはその家族の間に当該関係が存在し、当該関係がコーニングに開示されていない場合、または当該関係により利益相反が実際に発生するか発生する可能性がある場合、サプライヤは、当該関係を、コーニングの行動規範ホットライン（電話 : (888) 296-8173）または www.ethicspoint.com を通じて開示する必要があります。

5. 情報開示

すべての取引は、透明性をもって行われなければならず、サプライヤの業務帳簿および記録に正確に反映されなければなりません。労働、健康と安全、環境実務、事業活動、財務状況および実績に関する情報は、適用される規制や一般的な業界慣行に従って開示されます。サプライチェーンにおける記録の改竄、条件や慣行の虚偽表示は容認しません。サプライヤやコーニング従業員に関するデータのプライバシーは、準拠法に従って尊重されます。

6. 知的財産権は尊重されます。

知的財産権は尊重されなければなりません。技術やノウハウの移転は、知的財産権と顧客やサプライヤの情報を保護する形で行われます。サプライヤは、コーニングの機密情報が不適切に使用または開示されないよう合理的に保証できる手順を維持するものとします。

7. 公正な競争

サプライヤは、事業活動に適用される独占禁止法を遵守するものとします。したがって、コーニングとの事業に関して、サプライヤは、価格、販売条件、生産、流通、地域、顧客など競合他社と（書面または口頭で）合意、理解、計画を締結したり、競合他社と価格設定、マーケティング計画、製造コスト、その他の競争情報を交換または協議するものではありません。これらの法律に違反するサプライヤは、直ちに解雇され、法的に訴追されるものとします。

8. プライバシー

サプライヤには、その仕入先、顧客、消費者および従業員を含むすべての取引相手の個人情報と妥当な形で保護する責任があります。サプライヤは、個人情報の収集、保管、処理、送信および共有に関して、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制を遵守する必要があります。[サプライヤのダウンロードライブラリ](#)。

9. 情報セキュリティ

コーニングの情報システム、電子データ、およびデータセキュリティリスクを伴うあらゆる要素にアクセスするサプライヤは、[サプライヤのダウンロードライブラリ](#)に掲載されている、コーニングのサプライヤに対する情報セキュリティ要件を満たす必要があります。

10. 身元確認と報復禁止プログラム

法律で禁止されていない限り、サプライヤおよび従業員の内部告発者に関する機密性、匿名性、および保護を保証するプログラムを維持します。従業員が報復を恐れず懸念を表明できるよう、サプライヤが伝達する必要があります。

11. 責任ある鉱物調達

サプライヤは、紛争地域および高リスク地域（CAHRA）を原産地とする鉱物について、武装的暴力に対して直接的または間接的に資金供与または利益供与したり、人権侵害に寄与しないことを保証する方針を用意する必要があります。このような方針とデューデリジェンスの範囲には、規制されている「紛争鉱物」（タンタル、スズ、タングステン、金）とコバルトだけでなく、紛争地域および高リスク地域（CAHRA）のすべての鉱物の責任ある調達を含めなければなりません。 サプライヤは、当該鉱物の供給源および管理チェーンについて経済協力開発機構（OECD）が設けている紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチ

エーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス（Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas）と整合したデューデリジェンスの枠組みを用意している必要があります。サプライヤは、顧客の要求に応じて、責任ある鉱物調達方針およびデューデリジェンス措置を顧客に提供しなければなりません。サプライヤはまた、これらの期待を自らのサプライヤにも求めなければなりません。

安全衛生

サプライヤは、労働に関連する負傷や疾病の発生を最小限に抑え、安全で衛生的な労働環境の実現を支援し、製品やサービスの品質、製造の一貫性、労働者の定着率や士気を高めるものとします。サプライヤは、安全衛生に関する問題を特定および解決するには労働者に対する継続的な情報提供や教育が不可欠であることを認識しておかなければなりません。

1. 労働安全

労働者の安全を脅かす可能性のある危険（化学、電源や他のエネルギー源、火元、車両および落下の危険がある場所など）は、適切な設計、工事および施工監理、予防保守ならびに安全な労働手順（ロックアウト／タグアウトを含む）や継続的な安全トレーニングを通じて特定し、評価し、管理します。これらの方法では危険を適切に管理できない場合には、適切な人体保護装置とこれらの危険に関連したリスクについて説明する資料を労働者に支給しなければなりません。妊娠中の女性や授乳中の母親を危険性の高い労働条件から除外し、業務の割り当てに関連するものを含め、妊娠中の女性や授乳中の母親に対する職場の健康と安全のリスクを排除または軽減するために、また、授乳中の母親のための合理的な便宜を含めるために、合理的な手段が講じられなければなりません。労働者は、安全に関する懸念の提起を自制してはなりません。サプライヤは、その業務において生じる可能性のある非常事態を特定し、緊急時対応計画および手続を実施するものとします。

2. 緊急時即応準備

潜在的な緊急事態や事象は、緊急事態の報告、従業員への通知、避難手順、労働者のトレーニングと訓練、適切な火災検知と消火設備、分かりやすく妨げられていない避難路や出口設備、復旧計画などの緊急時計画や対応手続を実施することにより特定され、評価され、影響が最小限に抑えられます。このような計画や手続は、人の生命、環境、物件に対する損害を最小限にすることに焦点を当てなければなりません。

3. 労働災害および業務上疾病

サプライヤは、業務上の傷害や疾病を予防、管理、追跡、報告するための手順やシステムを整備しておかなければなりません。これには、労働者による報告の奨励、傷害や疾病の分類と記録、必要な治療の提供、症例の調査、原因を削減するための是正措置の実装、労働者の職場復帰の支援、に対する規定が含まれます。

4. 職場の衛生

サプライヤは、労働者が化学的、生物学的および物理的物質に晒される危険を特定、評価および管理しなければなりません。そして、サプライヤは、管理階層に従って危険を特定し、評価し、管理します。潜在的な危険は、適切な設計、工学、運営管理を通じて排除または管理されなければなりません。これらの方法では危険を適切に管理できない場合には、適切でよく整備された人体保護装置を労働者に支給し、労働者が使用できるようにしなければなりません。防護プログラムには、これらの危険性に関連するリスクについての教材を含めなければなりません。

5. 身体的負荷のかかる作業

手作業で資材を処理する、重いものを持ち上げる、繰り返し持ち上げる、長時間立ち続ける、非常に反復性の高い組み立て作業を行う、力がある組み立て作業を行うなど、労働者が身体的にきつい作業を強いられる可能性を、準拠法に従い特定、評価および監視しなければなりません。

6. 機械の保護

製造や他の機械は、安全上の問題について評価されなければなりません。サプライヤは、労働者が使用する機械における危険を防止するための物理的な保護装置、インターロックおよび防壁を保持しなければなりません。

7. 衛生、食品、住宅

労働者は、清潔なトイレ設備、飲料水、衛生的な食品準備、保管、飲食設備を容易に入手できます。サプライヤまたは人材派遣会社が提供する労働者用居住設備は、清潔かつ安全に維持されるものとし、適切な非常脱出口、入浴およびシャワー用の温水、適切な照明熱および換気、身の回り品や貴重品を保管するための個別の安全な居住設備、適切な出入口のある適切な個人用スペースが提供されます。

8. 健康・安全に関する通知

サプライヤは、機械、電源、化学、火災、物理的な危険を含む、労働者がさらされているすべての特定された職場の危険性について、労働者の言語または労働者が理解できる言語で、職場の適切な安全衛生情報および訓練を労働者に提供するものとします。健康・安全に関連する情報は、施設内に明確に掲示、または、労働者が認識できアクセスできる場所に置かれなければなりません。全労働者を対象に、始業前と終業後に定期的に研修を実施します。労働者は、安全上の懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

環境への配慮

サプライヤは、地域社会、環境および天然資源に対する悪影響を最小限に抑えるとともに、一般大衆の安全衛生を守らなければなりません。サプライヤは、環境責任を果たすことは世界に通用する製品およびサービスの実現に不可欠であることを認識しておかなければなりません。

1. 環境許認可および報告

必要な環境に関するすべての許認可（排出監視など）、承認および登録を取得して最新の状態に保つとともに、登録に必要な営業および報告に関する要件を満たさなければなりません。

2. 危険物質

人や周辺環境に危険をもたらす化学物質や他の物質を特定し、表示し、これらの物質の安全な取扱い、移動、保管、使用、リサイクルまたは再利用および処分を保証する準拠法や適用基準に従ってこれらの物質を管理しなければなりません。

3. 物質に関する制限

サプライヤは、リサイクルおよび廃棄のための表示を含め、製品および製造における特定物質の禁止または制限に関するすべての法規制および顧客要求事項を遵守するものとします。

4. 廃棄物および排出

サプライヤは、一般業務、工場での製造工程および衛生施設から排出される廃棄物や排出ガスについて、これらが排出または処分される前の段階で、準拠法や適用基準が求めている方法により監視、管理および処理しなければなりません。

本規範は英語で書かれていますが、他言語版が用意される場合があります。本規範は英語で書かれていますが、他言語版が用意される場合があります。本規範の英語版と他のいかなる言語の翻訳間において不一致がある場合、英語版の内容が優先します。