

2019年3月22日有効

はじめに

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。サプライヤは、コーニングとの事業に関連する業務のあらゆる面でこの規範を遵守します。サプライヤ各社は、コーニングとの商取引に関係するあらゆる業務において本規範およびにあるコーニング [人権方針](#) に従うよう自社従業員に徹底させるものとします。サプライヤ各社はまた、サプライヤの下請け業者およびサプライヤ自身が本書に含まれる基準を遵守する責任を負うものとします。コーニングはサプライヤ各社を監視し、本規範の遵守を徹底します。

サプライヤ各社は、違反報告や苦情または不明点などいかなることも、コーニングが設けている匿名かつ機密情報保持に基づいた24時間年中無休体制の行動規範ホットラインに電話（米国の国番号1+(888) 296-8173）するかwww.ethicspoint.comを通じて連絡することができます。

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)

サプライヤは以下に規定のILOの基本条約に従い、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。コーニングとそのサプライヤに代わり行動する人材派遣会社はすべて、本規範を遵守するという方針を明確に理解しているものとします。コーニングの代理人として行動する人材派遣会社は、業務に関わる国の雇用や採用に携わる行政機関およびその下請け機関によってデューデリジェンスを実施し、コーニングのサプライヤ行動規範を遵守するものとします。

1. 雇用選択の自由

サプライヤは、強制労働者、奴隷労働者、年季奉公者または囚人労働者を使用してはなりません。労働はすべて自主的であり、労働者は合理的な通知を受けて自由に退職または雇用を終了できるものとします。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、雇用手続において、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。この雇用契約の変更または置換は、変更または置換後の契約が、現地法に準ずる契約となる場合または同等の／より優れた条件を含む契約となる場合でなければ認められません。会社の提供する施設の出入りに対する不当な制限に加え、労働者の施設内での自由行動を不当に制限しないものとします。雇用主および代理人は、政府発行の従業員の身分証明書、パスポート、労働許可証などの身分証明書または移民証明書を保有、破棄、隠蔽、没収し、また従業員が利用することを拒否することはできません。ただし、そのような保有が法律で要求されている場合を除きます。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しな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。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

1週間の労働時間は最大労働時間を超えないものとし、現地法で定められた最小の休憩時間を与えるものとします。

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。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。サプライヤは、性別に関係なく、すべての労働者に同等価値の労働に対して同等の報酬を支払うことを保証するものとします。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。労働者に対して、給与から差し引かれる控除はすべて通知されるものとします。サプライヤは、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を確立するものとします（例えば、身の安全やセクシャルハラスメントなど）。

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、障害、妊娠状態、信仰宗教、所属政党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、あらゆるレベルの雇用を通じて均等な雇用機会を確保するものとします。誠実に苦情を申し立てた移民労働者を含む労働者に対する差別または報復は行わないものとします。

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。腐敗行為、強要および横領は、その形態を問わず厳禁されています。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

サプライヤは、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受け渡してはなりません。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、該当作業に関する入札価格、品質、能力および可用性と、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を根拠に商取引相手を選択します。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、このような寄付の依頼に関する不明点または報告を、コーニングが設けている匿名かつ機密情報保持に基づいた24時間年中無休体制の

行動規範ホットラインに電話（米国の国番号1+(888) 296-8173）するかwww.ethicspoint.comを通じて提出することが出来ます。

4. その他の利益相反

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またはその家族の間に前述のような関係があり、その事実がコーニングに開示されていない場合は、実際に利益相反が生じたり、利益相反があるとみなされる可能性があるため、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に電話（(888) 296-8173）するかwww.ethicspoint.comにて開示するものとします。

5. 情報開示

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。

サプライヤは、コーニングの機密情報が不当に使用または開示されないようにするうえで妥当な手続を保持しなければなりません。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

サプライヤは、サプライヤ自身、顧客、消費者、従業員を含むすべての取引先の個人情報を合理的に保護する責任を負うものとします。サプライヤは、個人情報の収集、保管、処理、送信、共有に関連するプライバシーおよび情報セキュリティの法律や規制を遵守するものとします。

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提示するものにアクセスするサプライヤは、[\[ライブラリのダウンロードリンク\]](#)にあるコーニングサプライヤの情報セキュリティ要件を遵守し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. 安全

労働者の安全を脅かす可能性のある危険（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）を通じて管理します。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を労働者に支給し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. 労働災害および業務上疾病

サプライヤは、準拠法や適用基準に従い、労働災害および業務上疾病を管理、追跡および報告するための手順およびシステムを設けなければなりません。

3. 職場の衛生

サプライヤは、労働者が危険な化学的、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。技術的および監理的方法ではこれらの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を労働者に支給しなければなりません。

4. 身体的負荷のかかる作業

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、評価および監理しなければなりません。

5. 機械の保護

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。

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. 環境に関する許認可、規制および基準

必要な環境に関するすべての許認可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。周辺環境に排出すると危険をもたらす化学物質や他の物質を特定し、これらの物質の安全な取扱い、移動、保管、リサイクルまたは再利用および処分に関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。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は、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。

2. 製品含有物に関する制限

サプライヤは、コーニングに製品を引き渡す際に、その製品が準拠法規制（特定物質の制限またはリサイクル表示もしくは処分表示に関する法規制を含む）に準ずるものかどうかを確認するものとします。

3. 材料調達の実践

サプライヤは、サプライヤによって製造されたり、サプライヤのために製造された製品に使用される紛争鉱物（タンタル、スズ、タングステン、ゴールドなど）が、コンゴ民主共和国または隣接する国で重大な人権侵害の犯罪者である武装グループに直接的もしくは間接的に資金を提供したり利益を与えないことを合理的に保証する方針を持つものとします。サプライヤは、これらの鉱物の供給元および保管チェーンについてデューデリジェンスを行い、顧客の要求に応じて顧客にデューデリジェンス措置を提供するものとします。

<http://www.corning.com/worldwide/en/sustainability/processes/supply-chain-social-responsibility/supplier-responsibility/supplier-code-of-conduct.html>

に記載されているサプライヤ行動規範（以下「本規範」）に、コーニングと取引を行うための基本的な要件が記載されています。コーニングと取引を行うすべてのサプライヤは、これらの要件を認め、随時改定される行動規範に従うことに同意します。

サプライヤは、自らの本規範に反する行為が原因でコーニングに何らかの請求および／または費用負担が及んだ場合、これに伴うコーニングの損害を賠償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。